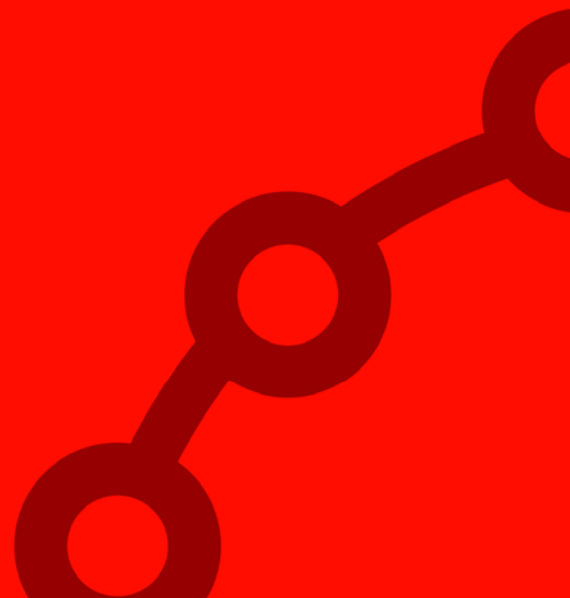


DOCUMENTO BASE DE ESTRATEGIA DE LA FUNDACIÓN PAZ Y SOLIDARIDAD DE NAVARRA 2017-2020

Aprobado por el Patronato de la
Fundación Paz y Solidaridad de Navarra
20 de Diciembre de 2016



paz y solidaridad
bakea eta elkartasuna
navarra•nafarroa



0. INTRODUCCIÓN

Este documento pretende ser una sistematización e integración de los documentos más recientes que se han elaborado sobre cooperación al desarrollo, sin olvidar las Resoluciones y Documentos aprobados con anterioridad que impulsaron el inicio de la Cooperación al Desarrollo de Paz y Solidaridad. Por lo que además de la sistematización antes señalada también puede caracterizarse como un documento de actualización

El documento contempla la misión, visión y valores de la Fundación, así como una contextualización de la cooperación al desarrollo, define las líneas programáticas de nuestra cooperación, los nuevos espacios de cooperación sindical al desarrollo, el papel de los sindicatos como actores de cooperación y de desarrollo, así como el enfoque del modelo de desarrollo de Paz y Solidaridad y concreta las prioridades y objetivos estratégicos de la cooperación al desarrollo de la Fundación.

Plantea las prioridades horizontales, entendidas éstas como los enfoques que deben estar presentes en las acciones de cooperación al desarrollo que la Fundación realice, las estrategias y prioridades sectoriales de la Cooperación de Paz y Solidaridad; asimismo sitúa las áreas geográficas donde la Fundación realiza proyectos de cooperación al desarrollo y plantea una serie líneas de actuación en cada área

Aborda asimismo las contrapartes, alianzas y redes definiéndolas y caracterizándolas en un nivel general.

Después se refieren los recursos económicos y una serie de objetivos de carácter interno que permitirán un desarrollo más eficaz de la Fundación.

Apunta la imagen corporativa y la página Web como elementos que se deben permitir una mejor visualización del trabajo de la Fundación y termina con la necesidad de avanzar en la planificación, seguimiento y evaluación de la estrategia

La Fundación se encuentra actualmente en un contexto de cambios en el que la relación de fuerzas es fundamental para el diseño de un nuevo orden internacional más interrelacionado e interdependiente que nunca. Es en esta situación en la que recobra una importancia clave actuar y comunicar.

Es necesario asumir autocríticamente el grave problema que se ha puesto de manifiesto al producirse una drástica reducción de los fondos de cooperación al desarrollo por parte del Gobierno de Navarra. Aunque en teoría la Fundación había fijado el objetivo de conseguir otras fuentes de financiación, además del 0,7 % sindical y de las aportaciones de Gobierno de Navarra, no logramos estructurar un sistema de financiación más amplio y diverso.

Será necesario conseguirlo en base a la iniciativa sindical desde los centros de trabajo, lo que debiera permitir incrementar las aportaciones resultantes de las adhesiones individuales a la

Fundación, así como de las empresariales vinculadas a proyectos genéricos de la Fundación o directamente vinculados a las propias cadenas de producción y distribución de las empresas españolas integradas en multinacionales. Todo ello podrá posibilitar una mayor autonomía en los proyectos de la Fundación.

Por todo ello cobra más sentido que nunca la labor de la Fundación Paz y Solidaridad de Navarra de Comisiones Obreras y de las organizaciones con los mismos fines promovidas por el movimiento sindical internacional.

1. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES DE LA FUNDACIÓN PAZ Y SOLIDARIDAD – CC.OO.

La Fundación Paz y Solidaridad constituida en 1999 por iniciativa de Comisiones Obreras es una organización independiente, plural, laica y comprometida con la transformación social y económica que trabaja por un modelo de desarrollo más humano, más justo, más equitativo, democrático y sostenible, es una organización no gubernamental, sin ánimo de lucro, **de naturaleza fundacional**, con personalidad jurídica propia, dedicada a desarrollar actividades de solidaridad y proyectos de cooperación al desarrollo.

La Fundación Paz y Solidaridad tiene como **misión general** aportar su contribución a la transformación social y económica hacia un modelo de desarrollo más justo y sostenible en el que los Derechos Económicos y Sociales sean una componente fundamental. La cooperación sindical constituye un elemento imprescindible de la Cooperación Internacional al Desarrollo para asegurar el respeto de los Derechos económicos y sociales en cualquier parte del mundo.

Entre los fines de la Fundación Paz y Solidaridad, recogidos en sus Estatutos, destacamos:

1. Fomentar la Paz y la Solidaridad en todo el mundo.
2. Apoyar la consolidación de las libertades democráticas y de los derechos humanos, haciendo especial hincapié en los derechos laborales y sindicales, como elemento fundamental de la articulación de la sociedad civil.
3. Contribuir al fortalecimiento de las organizaciones sindicales y sociales como impulsoras del desarrollo social, económico y de los derechos laborales.
4. Contribuir a la creación de relaciones sólidas entre las organizaciones españolas y de los países en desarrollo y en particular, entre las organizaciones sindicales.
5. Hacer realidad la Solidaridad de los trabajadores españoles y poner su experiencia al servicio del desarrollo en el mundo.

Estratégicamente priorizará la defensa de los derechos laborales y sindicales, el trabajo digno y con derechos y el fortaleciendo de las organizaciones sindicales, cooperando así para que puedan participar con más instrumentos y posibilidades en el desarrollo humano de sus pueblos y como agentes en la articulación activa de las sociedades donde se desenvuelven, proponiendo formas de intervención y gobernabilidad dirigidas a combatir las formas de exclusión social, la precariedad laboral, las discriminaciones de género, restricciones de derechos humanos, laborales y sindicales que perpetúan y fomentan la desigualdades, presentes en los países pobres y al interior de los países ricos. En definitiva trabajar para globalizar la solidaridad y extender los derechos por otro modelo de desarrollo más justo y sostenible.

Para la consecución de sus fines y objetivos la Fundación Paz y Solidaridad de Navarra:

- ✓ Impulsa proyectos de cooperación horizontales en los países del Sur, desde el fortalecimiento de las organizaciones de la población beneficiaria como garante de su propio desarrollo, promoviendo siempre el asociacionismo como elemento clave en el desarrollo de los pueblos, que apoye el fortalecimiento y la estructuración de una sociedad civil democrática.
- ✓ Apoya procesos de desarrollo promovidos por organizaciones sindicales y sociales del Sur orientados a la promoción de los derechos económicos y sociales.
- ✓ Realiza programas de cooperación al desarrollo para el fortalecimiento de las organizaciones sindicales del sur y potencia la coordinación entre sindicatos cooperantes y la complementariedad de las acciones de cooperación entre otros agentes de cooperación, para una más eficaz defensa de los derechos humanos y laborales que son fundamentales para un desarrollo sostenible.
- ✓ Desarrolla programas de educación al desarrollo y sensibilización social, tanto para la comprensión de las causas del empobrecimiento de amplios sectores sociales, como para conocer sus reivindicaciones en defensa de unas condiciones de vida más justas, desde la promoción de los derechos económicos, sociales y culturales, centrándose en el respeto a los derechos laborales para la generación de riqueza a través del trabajo digno.
- ✓ Realiza a su vez, acciones de incidencia política en coordinación con otras organizaciones nacionales e internacionales para demandar cambios en las actuales políticas de desarrollo nacionales e internacionales en la lucha contra la pobreza, para incrementar y mejorar la AOD, demandando acciones de desarrollo coherentes y decididas.

Términos clave de nuestro modelo de intervención en los proyectos de cooperación al desarrollo.

Entender, organizar y transformar, aunar sinergias con organizaciones sindicales del norte y del sur, actuar de forma coordinada favoreciendo una cooperación horizontal. Una cooperación transparente en la gestión de los recursos, eficaz y de calidad que evalúa los impactos de sus actuaciones de cooperación, son términos claves de la estrategia de cooperación de la Fundación Paz y Solidaridad. Nuestras intervenciones enfocadas desde esa perspectiva de trabajo se encaminan al cumplimiento de los fines y objetivos en los ámbitos locales y supranacionales en los que pretendemos intervenir y cooperar.

2. LÍNEAS PROGRAMÁTICAS QUE INFORMAN LAS ACTUACIONES DE PAZ Y SOLIDARIDAD EN LA COOPERACIÓN SINDICAL AL DESARROLLO.

- ✓ Defender los derechos laborales y sindicales como parte integrante del conjunto de Derechos Humanos. Apoyar a los agentes sociales nacionales y supranacionales de una política de paz, democracia y desarrollo, promoviendo las relaciones pacíficas entre los pueblos y la lucha contra toda forma de racismo, xenofobia y discriminación de género, así como la promoción de un desarrollo sostenible respetuoso con el medio ambiente. Dirigir la cooperación a las raíces mismas de la desigualdad, a la falta de respeto a los derechos humanos, apoyamos proyectos de defensa de los derechos humanos y sindicales, evitando, en la medida de lo posible, las actuaciones coyunturales.
- ✓ La lucha por la paz, el respeto al derecho internacional, el fortalecimiento de las instituciones multilaterales, la extensión universal de la democracia y los derechos humanos, la erradicación de la pobreza y la construcción de un modelo de desarrollo sostenible.
- ✓ En aras a contribuir a democratizar la globalización y la globalización de los derechos, una de nuestras prioridades se sitúa en el fortalecimiento de los sindicatos del sur, en su potencial condición de instrumentos de transformación social. La idea que guía nuestra cooperación es la de “desarrollar capacidades más que suplir necesidades”
- ✓ Promover la educación para el desarrollo y generar, mediante proyectos de sensibilización y formación una creciente conciencia de solidaridad entre las y los trabajadores españoles, facilitando a los centros de trabajo y de estudio mensajes para hacer comprender que la movilización de los trabajadores implicados en procesos productivos y comerciales transnacionales y en acciones que afectan a las relaciones N/S por conseguir un mejor reparto del crecimiento mundial, son manifestaciones concretas de la lucha por un modelo de desarrollo que posibilite el acceso generalizado de oportunidades y en el que el crecimiento económico corra parejo con la equidad social y de género, el respeto a la diversidad cultural, la articulación democrática de la sociedad y la sostenibilidad medioambiental.
- ✓ Defender ante las Administraciones Públicas el cumplimiento de las Recomendaciones de Naciones Unidas en relación a que la Ayuda Oficial al Desarrollo alcance el 0,7% del PIB, la mejora de la calidad y la cantidad de la ayuda española y en el refuerzo de la coherencia entre las políticas de desarrollo y otras políticas nacionales e internacionales, particularmente en lo referente a las políticas comerciales, migratorias y fiscales. Una política de cooperación que refuerce la participación y consolide el reconocimiento de los sindicatos como agentes de cooperación, en el estrecho vínculo existente entre derechos laborales y sindicales con desarrollo sostenible, y que promueva la cooperación internacional en el ámbito laboral en sus diferentes niveles, incluyendo a la OIT.

3. CONTEXTUALIZACIÓN Y PANORAMA DE LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL AL DESARROLLO.

LA AGENDA INTERNACIONAL DE DESARROLLO

Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible — aprobada por los dirigentes mundiales en septiembre de 2015 en una cumbre histórica de las Naciones Unidas — entraron en vigor oficialmente el 1 de enero de 2016. Con estos nuevos Objetivos de aplicación universal, en los próximos 15 años los países intensificarán los esfuerzos para poner fin a la pobreza en todas sus formas, reducir la desigualdad y luchar contra el cambio climático garantizando, al mismo tiempo, que nadie se quede atrás.

Los ODS aprovechan el éxito de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y tratan de ir más allá para poner fin a la pobreza en todas sus formas. Los nuevos objetivos presentan la singularidad de instar a todos los países, ya sean ricos, pobres o de ingresos medianos, a adoptar medidas para promover la prosperidad al tiempo que protegen el planeta. Reconocen que las iniciativas para poner fin a la pobreza deben ir de la mano de estrategias que favorezcan el crecimiento económico y aborden una serie de necesidades sociales, entre las que cabe señalar la educación, la salud, la protección social y las oportunidades de empleo, a la vez que luchan contra el cambio climático y promueven la protección del medio ambiente.

Esta agenda supone un avance por lo que respecta al empleo, la protección social y la lucha contra las desigualdades que mejora sustancialmente lo planteado en los ODM. El Objetivo 8 es el que se dedica al crecimiento económico, el empleo y el trabajo decente.

El Grupo Abierto señala como metas, entre otras, que en 2030 se logre el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor; que se adopten las medidas inmediatas y eficaces para asegurar la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, erradicar el trabajo forzoso y, a más tardar en 2015, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados; proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores; para 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.

En el Objetivo 10 Reducir la desigualdad en y entre los países figuran entre otras metas adoptar políticas, en especial fiscales, salariales y de protección social; o mejorar la reglamentación y vigilancia de las instituciones y los mercados financieros mundiales y fortalecer la aplicación de esa reglamentación.

En el desarrollo de este Plan Estratégico se incluirán las prioridades de actuación e incidencia en estos ámbitos.

LA AGENDA ESPAÑOLA DE DESARROLLO

El cambio de Gobierno en 2010, la crisis financiera, de empleo y económica han marcado los últimos años. La política gubernamental española implementada desde el 2010 ha priorizado la reducción del déficit público, las privatizaciones y la flexibilización del mercado de trabajo.

El Plan de Estado contra la Pobreza firmado en 2007 por todas las fuerzas políticas con representación parlamentaria ha sido incumplido de manera sistemática reafirmando la posición mantenida desde hace tiempo por la Fundación acerca de la falta de una Política de Estado de Cooperación ni contra la Pobreza.

La reducción de más de un 70% del presupuesto de cooperación al desarrollo por parte de la Administración General del Estado junto a un práctico desmantelamiento de la cooperación descentralizada, suponen un retroceso sin precedentes en la política de cooperación al desarrollo. La aprobación de un nuevo Plan Director, el IV de la Cooperación Española se limita a un ejercicio discursivo en cuanto que no hay, ni parece preverse que haya a medio plazo, recursos económicos suficientes para llevarlo a cabo.

Una de las partidas que han sido cuestionadas y reducidas sobremanera es aquella relativa al apoyo a las organizaciones de la sociedad civil.

Desde la Fundación, en coordinación con la Secretaría de Internacional y Cooperación, se promoverán espacios de construcción de propuestas y alternativas que permitan articular una nueva agenda española de desarrollo.

LA AGENDA NAVARRA DE DESARROLLO

La crisis financiera llega a Navarra con más retraso que a otras autonomías, pero al final acaba afectando sustancialmente a la Agenda Navarra de Cooperación al Desarrollo. Marcada por el II Plan Director de la Cooperación Navarra (2011-2014), este queda inviable al pasar de un presupuesto de 18 millones en 2011 a uno de 4 millones en 2014, lo que representa un recorte del 80%.

Este recorte ha debilitado a todo el sector de cooperación al desarrollo en Navarra, minimizando el número de proyectos y acciones que se venían trabajando y en algunos casos, peligrando la supervivencia de algunas ONGDs o desapareciendo en los casos más graves. Y no podemos olvidar, el efecto negativo que ha tenido en las poblaciones del Sur con las que se venían trabajando, que han visto como la ayuda internacional disminuía o desaparecía en muchos casos.

Actualmente, con un nuevo Gobierno desde 2015, se han recuperado un millón y medio de euros, alcanzado los 5.244.068, pero aún queda mucho camino para alcanzar el 0,5% de los presupuestos generales que el Gobierno de Navarra se comprometió en el Acuerdo Programático a destinar a cooperación al desarrollo al final de la legislatura (2019).

Desde la Fundación Paz y Solidaridad de Navarra tenemos el compromiso de contribuir en los procesos de participación que se abran para incidir en las políticas de cooperación al desarrollo.

4. LOS NUEVOS ESPACIOS DE COOPERACIÓN SINDICAL AL DESARROLLO.

En los años 90 se impuso el convencimiento de que existía un claro vínculo entre desarrollo, equidad y democracia, principio que se reiteró en las principales conferencias internacionales (Viena Copenhague, Beijing...). Así comenzó a asumirse que la democracia, el respeto a los derechos fundamentales y las libertades públicas forman parte del desarrollo humano.

Más recientemente la prioridad de cooperación sindical sitúa en el centro del debate y de las estrategias para un desarrollo más justo y sostenible, la estrecha relación entre trabajo decente con derechos y el desarrollo humano y sostenible.

La creación de tejido productivo, de empleo digno y con derechos y hacer de las normas internacionales del trabajo de la OIT instrumentos efectivos para el bienestar del conjunto de los trabajadores propicia, además, una mayor articulación y cohesión social y en consecuencia favorecerá una mayor gobernabilidad.

El respeto a los principios democráticos y al Estado de Derecho tiene entre otras una indiscutible dimensión laboral y sindical, comúnmente aceptada.

La libertad para constituir organizaciones sindicales independientes, la prohibición del trabajo forzoso o mano de obra esclava, el derecho a la negociación colectiva, la erradicación del trabajo infantil junto con la no discriminación deben considerarse partes integrantes e indivisibles de derechos que todo gobierno debe respetar.

El diálogo social, la negociación colectiva y el positivo papel de los sindicatos son factores de crecimiento económico y social, creando entornos más favorables a la captación de inversiones, creación de tejido productivo y modernización de los sistemas de producción.

En definitiva puede concluirse que, la promoción de los derechos laborales y sindicales además de ser un imperativo ético son claros catalizadores de desarrollo.

Los Sindicatos Como Actores de la Cooperación al Desarrollo

La Ley de Cooperación Internacional para el Desarrollo (1998) reconoce a las organizaciones sindicales españolas como agentes de cooperación; esto se concreta en el Plan Director de la Cooperación Española 2005-2008 donde se explicita un ámbito propio y específico de cooperación para las organizaciones sindicales.

Tras más de una década de trabajo la cooperación al desarrollo española ha realizado un considerable recorrido en este sentido. Los proyectos de carácter sindical tuvieron un escaso peso respecto a los de carácter general, a lo que sin duda contribuyeron las condiciones de financiación de la AEI. Situación en gran medida superada tras la negociación de programas

plurianuales de cooperación sindical en el marco de nuevas normas establecidas por el Gobierno español.

Los sindicatos también son un vehículo de desarrollo: Son una vía mediante la cual los trabajadores pueden mejorar sus condiciones de vida y de trabajo y las de la sociedad en su conjunto. Son un medio por el que los trabajadores se convierten en actores en la sociedad capaces de luchar por la justicia social en la economía globalizada y de la erradicación de la pobreza en todo el mundo.

Las organizaciones sindicales junto a otras organizaciones y actores sociales han hecho posible el acceso a derechos básicos para un amplio espectro de trabajadores. Se trata del derecho a la seguridad social, a salarios decentes, a servicios públicos de calidad y a la enseñanza primaria universal. No sólo representan a sus afiliados, sino que actúan en beneficio del progreso social.

Mas allá de las resistencias, que todavía hay que salvar es difícil obviar la capacidad de organización, y de estructuración social lo que convierte a los sindicatos en instrumentos de vertebración social y democratización política y económica.

5. PRIORIDADES Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA COOPERACIÓN AL DESARROLLO DE PAZ Y SOLIDARIDAD – CC.OO.

Durante los últimos años, la política de cooperación sindical al desarrollo ha ido adquiriendo un desarrollo considerable y una creciente importancia como elemento primordial para influir en las políticas de desarrollo y reforzar la solidaridad.

Como es bien sabido, la Fundación Paz y Solidaridad fue creada por CC.OO. para cooperar en el desarrollo económico y social de los pueblos, para cooperar en la lucha contra la pobreza y en la promoción de los derechos humanos, para fortalecer el sindicalismo de clase y democrático, a la vez que para sensibilizar a los trabajadores españoles e implicarles en acciones de cooperación internacional.

Como prioridades estratégicas nuestro trabajo se centra en:

- La defensa de los derechos laborales, sindicales, sociales fundamentales, mediante la consolidación de la cooperación sindical y de los sindicatos como actores de cooperación al desarrollo.
- Contribuir al fortalecimiento de los sindicatos y sus organizaciones internacionales como agentes de progreso y cambio social, como agentes de derechos humanos y sindicales que participan en el desarrollo de los pueblos y elemento fundamental de la articulación de la sociedad civil.
- Promover la solidaridad internacional de las trabajadoras y de los trabajadores españoles mediante proyectos de sensibilización y el fomento de la Educación al desarrollo.

La cooperación internacional de Paz y Solidaridad-CC.OO. no se reduce únicamente a la ejecución de proyectos sino que también se realizan y apoyan actuaciones en el marco del movimiento sindical internacional; campañas de sensibilización e información sobre diferentes temas; además se realizan campañas de denuncia contra violaciones de los derechos humanos en general y sindicales y laborales en particular.

Objetivos estratégicos que informan la cooperación al desarrollo de FPSCC.OO:

- Impulsar la cooperación sindical internacional para fortalecer los sindicatos, las estructuras organizativas y de coordinación supranacionales, para lo que es necesaria una intensificación y coordinación efectiva de la acción sindical en las empresas transnacionales. Fortaleciendo, mediante nuestros programas y proyectos de cooperación, redes regionales y subregionales que faciliten el intercambio de informaciones y experiencias entre los sindicatos presentes en empresas transnacionales y propicien códigos de conducta que respeten los derechos laborales y sindicales.

- . Promover, a través de nuestro trabajo de cooperación en las diferentes estructuras del sindicalismo europeo e internacional y de la política de cooperación, el fortalecimiento del papel del movimiento sindical en los procesos de integración regional que se están produciendo en el mundo y en los acuerdos -políticos y comerciales de la UE- con las instituciones regionales supranacionales.
- . Apoyar la articulación de redes a nivel regional y subregional que faciliten la acción de las centrales sindicales y otros agentes sociales en el marco de los procesos de integración regional y de creación de espacios de libre comercio. Con el objetivo de que incluyan una dimensión democrática y social fuerte, se garantice el cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo y se establezcan organismos de participación de los interlocutores sociales.
- . Promover ante las Administraciones Públicas que la AOD sea de calidad y coherente, se cumplan los compromisos adquiridos por el Gobierno hasta alcanzar progresivamente el 0,7% del PIB. Tratar de introducir un objetivo similar en la negociación colectiva, asegurando el control de las aportaciones.
- . Hacer respetar los principios democráticos y los derechos políticos, sociales y sindicales fundamentales, base imprescindible para la erradicación de la pobreza, el desarrollo de los pueblos y el bienestar de los trabajadores y trabajadoras. Para alcanzar los objetivos del milenio la erradicación del trabajo infantil, la creación de empleo y trabajo decente tienen que ser piezas esenciales del programa mundial contra la pobreza. Demandamos de los gobiernos todas las medidas necesarias para el cumplimiento de sus compromisos internacionales, reivindicamos una dimensión social fuerte de la globalización para hacer que los trabajadores y las trabajadoras tengan derechos y protección social.
- . Promover las relaciones pacíficas entre los pueblos y luchar contra todas las formas de racismo, xenofobia y discriminación de género contribuyendo a la articulación de un mundo más justo y con derechos.
- . Fortalecer la presencia de la FPS-CC.OO. en los organismos institucionales que definen las políticas de cooperación.
- . Desarrollar relaciones, actuaciones y programas de cooperación bilaterales y multilaterales con las organizaciones internacionales (CES, CIOLS, FSI, y sus regionales) que fortalezcan las estructuras sindicales y propicien la formación sindical (mercado de trabajo, negociación colectiva, derechos laborales, seguridad social, seguridad y salud laboral, medioambiente y políticas de género) y para el empleo.
- . Promover la solidaridad internacional entre las trabajadoras y los trabajadores españoles mediante proyectos de sensibilización y el fomento de la Educación para el Desarrollo.

- . Promover la conciencia sindical entre las trabajadoras y trabajadores españoles de que la solidaridad interesa y beneficia tanto al que la realiza como al que la recibe, desarrollándola sin paternalismos a partir del convencimiento de que la elaboración de las reivindicaciones y formas de acción sindical más adecuadas las deciden los trabajadores en cada ámbito de organización.
- . Participar con la coordinadora de ONGD y en otras Plataformas y Alianzas en la lucha por la paz, la erradicación de la pobreza, el respeto al derecho internacional, el fortalecimiento de las instituciones multilaterales, la extensión universal de la democracia y los derechos humanos, y la construcción de un modelo de desarrollo sostenible.

6. PRIORIDADES HORIZONTALES DE LA COOPERACIÓN SINDICAL AL DESARROLLO DE LA FUNDACIÓN PAZ Y SOLIDARIDAD – CC.OO.

Empleo Decente y Desarrollo Sostenible

La economía informal ha crecido rápidamente en casi todos los puntos del planeta, incluidos los países industrializados, y ya no puede seguir considerándose un fenómeno temporal o marginal. *La mayor parte de los nuevos empleos de los últimos años, particularmente en los países en desarrollo se ha creado en la economía informal.* La mayoría de las personas ha pasado a la economía informal porque no podía encontrar un empleo o emprender una actividad empresarial en la economía formal.

Se ha dado asimismo una mayor *flexibilización e informalización de la producción y de las relaciones laborales* en el contexto de la competencia mundial y de la tecnología de la información y de las comunicaciones. Hay cada vez más empresas que, en lugar de recurrir a una plantilla regular a tiempo completo ubicada en una sola fábrica o lugar de trabajo, están descentralizando la producción y reorganizando el trabajo por medio de unidades de producción más flexibles y especializadas, algunas de las cuales no se registran y se mantienen en el sector informal. Una variación mundial de la especialización flexible es el rápido crecimiento de las cadenas transfronterizas de bienes y valores, en las cuales la empresa o el minorista principales se encuentran en un país industrializado avanzado y el productor final es un trabajador por cuenta propia en una microempresa o un trabajador a domicilio de un país en desarrollo o en transición. Como parte de sus medidas para recortar los gastos y de sus esfuerzos para mejorar su competitividad, las empresas trabajan cada vez más con un pequeño núcleo de trabajadores asalariados en condiciones regulares de empleo y una periferia cada vez mayor de trabajadores «no normalizados» o «atípicos» en diferentes tipos de lugares de trabajo dispersados en distintas ubicaciones, y algunas veces en distintos países. Estas medidas suelen incluir acuerdos de contratación externa o subcontratación y relaciones laborales más flexibles e informales.

Algunos de los problemas y dificultades para el trabajo decente sufridos por los trabajadores y las empresas no se limitan a la economía informal; son comunes a algunos sectores de la economía formal. Por ejemplo, los «trabajadores pobres» (que ganan menos de lo suficiente para generar un ingreso familiar de un dólar de los Estados Unidos diario *per cápita*) pueden encontrarse tanto en trabajos formales como informales.

En 1995, la Cumbre Mundial de Copenhague para el Desarrollo Social definió una serie de derechos «fundamentales» de los trabajadores, basados en siete convenios internacionales del trabajo: Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138); Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999

(núm. 182).

Pero esta serie de derechos fundamentales de los trabajadores es sólo una parte, importante, de lo que entendemos por empleo decente

El trabajo decente se fundamenta en cuatro pilares: el empleo productivo y libremente elegido; el derecho al trabajo, comprendidas las normas fundamentales reconocidas por la OIT; la protección social; el diálogo social. Teniendo en cuenta la dimensión género en cada uno de estos pilares.

La promoción del empleo decente es imprescindible para un desarrollo más humano, más justo y más equitativo.

En la promoción del trabajo decente, además de otros actores como son determinados organismos internacionales, Gobiernos y empresarios, las organizaciones sindicales deben de cumplir un papel fundamental; tanto en los países del Norte como en los del Sur.

Situar en el centro del debate y de las estrategias, la estrecha relación entre trabajo decente con derechos y el desarrollo humano y sostenible se hace hoy, más que nunca, necesaria e imprescindible

La Defensa del Pleno Ejercicio de los Derechos Laborales, Componente Esencial de la Lucha Contra la Pobreza

Los sindicatos como actores fundamentales de las estrategias de reducción de la pobreza.

La labor organizativa de los sindicatos constituye un esfuerzo clave para la erradicación de la pobreza. Cuanto más organizados estén los trabajadores, mejor pueden incidir en su destino. Dado que las redes sindicales se extienden desde la base compuesta por los afiliados hasta el plano internacional, se tienen en cuenta las inquietudes de muy diversos grupos sociales.

Los sindicatos se crearon para defender los derechos económicos y políticos de sus afiliados y la sociedad en su conjunto. Para una defensa eficaz de los intereses de los trabajadores es esencial que existan sindicatos sólidos, independientes y representativos. Al agruparse en sindicatos, los trabajadores pobres pueden liberarse de las actitudes de marginación y derrotismo; pueden pasar de ser víctimas de la explotación a ser actores capaces de hacer progresar sus propios intereses. Esto es igualmente pertinente en el caso de los trabajadores pobres de la economía informal.

La negociación colectiva y el diálogo social elementos de reducción de la pobreza.

Los sindicatos, mediante la negociación colectiva han velado por la redistribución de los beneficios derivados del crecimiento económico, y mitigado así la pobreza entre quienes

percibían los salarios más bajos. El diálogo social, basado en el respeto de la libertad sindical, ha demostrado ser una forma valiosa y democrática de abordar las inquietudes sociales: permite que las organizaciones sindicales y de empresarios participen en la negociación colectiva, la prevención y la solución de conflictos, la promoción de un desarrollo estable y participativo y el fortalecimiento del papel de la cooperación internacional para la erradicación de la pobreza.

La fijación de salarios mínimos es un ejemplo de cómo contribuyen los sindicatos a reducir la pobreza a través de la negociación colectiva. Los salarios mínimos son una herramienta de lucha contra la pobreza porque permiten acrecentar los salarios de los trabajadores situados en el extremo inferior de la escala salarial. Además, sirven de referencia para fijar los salarios en el sector informal, y fomentan la igualdad de remuneración y, cuando se utilizan debidamente, también ayudan a combatir las desigualdades.

Solidaridad. Defensa de los Derechos Laborales y Sindicales

La solidaridad, en su sentido más amplio, es un valor que desarrolla la Fundación desde sus inicios, solidaridad ante la persecución de sindicalistas, solidaridad con organizaciones sindicales que sufren represión, ante catástrofes naturales que asolan territorios y países, etc. La Fundación Paz y Solidaridad – CC.OO. desarrolla importantes lazos de solidaridad con organizaciones representativas y democráticas de los pueblos palestinos y saharauí y realiza campañas puntuales de captación de fondos que permitan solventar puntualmente situaciones extraordinarias.

Los derechos sindicales son derechos humanos universales plasmados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y sus pactos. La legislación puede reconocerlos o negárselos a los trabajadores pero las leyes no pueden suprimir el derecho a los derechos sindicales. Estos derechos deben ser garantizados legalmente y plenamente aplicados en todos los países. Es esencial identificar nuestros derechos como trabajadores/as y ciudadanos dentro de los principios universales e indivisibles que constituyen los derechos humanos respetados internacionalmente.

Se deben garantizar los derechos políticos de los trabajadores al mismo nivel que los derechos económicos, sociales y culturales. Son derechos humanos fundamentales y los trabajadores/as necesitan garantías firmes de representación colectiva para hacer frente a los desafíos que plantea una presión constante por el cambio y la adaptación a las presiones del mercado en las relaciones de empleo.

En contradicción a la Declaración de Filadelfia de la OIT universalmente respetada, el trabajo se está convirtiendo nuevamente en una mercancía, los trabajadores se ven privados de los derechos básicos y los sindicatos son considerados meros obstáculos al funcionamiento del mercado “libre”.

Las zonas francas industriales, donde la gran mayoría de los trabajadores son mujeres, siguen vedadas a los sindicatos. La denuncia internacional sobre las malas prácticas laborales y la presión comercial hizo que algunas empresas establecieran códigos de conducta, pero esto fue en gran medida un ejercicio cosmético. Condiciones de trabajo inhumanas, largas horas y bajos salarios aún prevalecen ante la indiferencia de las autoridades.

Los gobiernos, a través de la legislación laboral basada en las normas de la OIT deberían afianzar el marco de los derechos de los trabajadores y la efectividad de la negociación dentro de sistemas dinámicos de relaciones laborales.

El gobierno democrático y el desarrollo económico justo no son posibles si no se respeta la libertad sindical. En un mundo en rápida mutación las trabajadoras y trabajadores deben tener una voz a la hora de determinar su propio futuro que, a su vez, tiene un impacto directo sobre el empleo y en el trato que reciben en el trabajo. Allí donde los sindicatos democráticos pueden funcionar, pueden ayudar a asegurar que los temores y aspiraciones de la gente común sean escuchados y satisfechos. Donde no hay sindicatos se incuban tensiones sociales lo que producirá una ruptura en la sociedad y la economía.

Con la expansión de la sociedad civil y una creciente conciencia sobre preocupaciones compartidas entre los grupos socialmente activos, la creación de coaliciones con ONG pertinentes es crucial a nuestra labor.

La rápida globalización de la economía internacional destaca la importancia de asegurar que las organizaciones internacionales de comercio establezcan reglas para el respeto de los derechos sindicales.

Equidad de Género

La discriminación de género resulta evidente en todo el mundo en cuanto al acceso a los recursos, la educación y las oportunidades económicas, así como para acceder al poder político y a puestos directivos. La participación de mujeres en la fuerza laboral mundial representa actualmente cerca del 40% y sigue en aumento, pero las mujeres ganan entre un 30% y un 60% menos que los hombres, se concentran en empleos de baja capacitación, infravalorados e inseguros, experimentan frecuentemente acoso sexual en el lugar de trabajo, y sufren más y durante más tiempo del desempleo. Las declaraciones con respecto a un mayor compromiso político, y las amplias disposiciones legislativas en favor de la igualdad, aunque son importantes, no han resultado suficientes para desarraigar la discriminación, particularmente en sus formas ocultas. Además, las mujeres siguen debiendo asumir casi todo el peso de las responsabilidades familiares.

Muchos aspectos de la globalización están teniendo un impacto negativo en el estatus de la mujer en el trabajo y en la sociedad, exacerbando la desigualdad en lugar de contribuir a su eliminación. La renuncia por parte del Estado a ciertas actividades económicas y regulatorias, la privatización, y la reducción del gasto público para el suministro de servicios básicos se han generalizado. Muchas veces han tenido lugar en el contexto de programas de ajuste estructural, corriéndose el riesgo de que las negociaciones del AGCS agraven aún más la situación en el futuro. Estos procesos resultan doblemente discriminatorios contra la mujer, ya que afectan de forma adversa los niveles y las condiciones de empleo en sectores con una importante presencia de mujeres, además de reducir el suministro de aquellos servicios de los que dependen las mujeres de forma desproporcionada, particularmente debido a que se ven obligadas a asumir una carga muy superior en cuanto a las responsabilidades familiares.

Las mujeres representan cerca del 80% de los 50 millones de trabajadores en las Zonas Francas Industriales (ZFI) que están multiplicándose en todo el mundo, puesto que los gobiernos buscan soluciones de bajo costo a las crecientes presiones competitivas de la economía global. Las ZFI ofrecen a los empleadores un entorno en que las organizaciones sindicales están prohibidas

o resultan prácticamente imposibles y permiten prácticas de empleo peligrosas, de las que las mujeres suelen ser las primeras víctimas.

Las mujeres constituyen también el 48% de los migrantes en todo el mundo. Con la feminización de la migración, la extrema vulnerabilidad de las mujeres migrantes plantea nuevos retos. Las mujeres se ven segregadas a algunos de los sectores menos protegidos y más explotados de la fuerza laboral y con cada vez mayor frecuencia caen en manos de redes de tráfico ilegal para el empleo y prostitución.

Las mujeres constituyen la mayoría de la mano de obra en empleos atípicos o precarios, como trabajo a tiempo parcial, temporal y casual. Además, prácticamente la mitad del trabajo no agrícola de las mujeres tiene lugar en la economía informal, lo que implica que se les niegan los beneficios mínimos y la protección garantizada por las regulaciones nacionales, siendo sometidas a condiciones de trabajo inferiores a lo normal y viendo denegados sus derechos fundamentales. Las actividades sindicales para formalizar el trabajo informal y organizar a la mano de obra que realiza este tipo de trabajo redundarán en beneficio particular de las mujeres.

Es necesario intensificar acciones a escala nacional, regional e internacional para la ratificación e implementación de los Convenios de la OIT N° 100 (Igualdad de Remuneración), N° 111 (Discriminación), N° 156 (Trabajadores con responsabilidades familiares), N° 175 (Trabajo a tiempo parcial), N° 177 (Trabajo a domicilio) y N° 183 (Protección de la maternidad), y un seguimiento efectivo de la Resolución de la Conferencia de la OIT sobre Igualdad de género, equidad salarial y protección de la maternidad, adoptada en junio de 2004;

Sostenibilidad Medioambiental

La historia del desarrollo industrial ha dado lugar en el mundo a crisis medioambientales, sociales y económicas que han generado diversos problemas y retos interrelacionados para los trabajadores y las trabajadoras en áreas tales como: el cambio climático, los productos químicos y las sustancias peligrosas, el uso y accesibilidad de los recursos y las condiciones de trabajo, especialmente en relación con la salud y la seguridad en el trabajo.

Estas preocupaciones en el lugar de trabajo están vinculadas a problemáticas que se plantean al público en general, en todos los lugares del mundo. Las tendencias actuales de la globalización han agravado la situación con respecto a pobreza y a la creciente desigualdad en el acceso a los recursos y los servicios de grandes porciones de la población mundial, especialmente entre los/las jóvenes y las personas de mayor edad, las mujeres, los trabajadores y trabajadoras pobres y todos aquellos que no tienen empleo ni protección social para cubrir sus necesidades básicas.

La raíz de la situación actual es el hecho fundamental de que las decisiones económicas y de producción continúan tomándose sin tener en cuenta las dimensiones medioambientales y sociales fundamentales de la vida humana en nuestro planeta Tierra. Hoy día, más que nunca antes, la toma de decisiones significativa se ha convertido en la prerrogativa de unos pocos, privando a la mayoría de los sectores de la sociedad civil del derecho de representación, o con cada vez menos influencia y poder.

Una de las primeras prioridades para los trabajadores/as y los sindicatos es cambiar los actuales modelos de producción y consumo de una manera integrada, concediendo la prioridad más alta a los enfoques de desarrollo sostenible que vinculan la toma de decisiones de la mayoría a los resultados sociales, medioambientales y económicos integrados. El reto colectivo para cada uno de nosotros es poner en ejecución nuestra visión de futuro, país por país, sector por sector, lugar de trabajo por lugar de trabajo, a la vez que se toman en cuenta las diversas realidades de las vidas de los trabajadores y las trabajadoras en cada uno de estos ámbitos.

El Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) ha pedido a los sindicatos que desempeñen un mayor papel en la lucha para salvar al planeta Tierra. El núcleo de nuestro compromiso debe seguir siendo el lugar de trabajo de todo el mundo, los cuales están en la base de la producción así como los modelos de consumo. Además, nuestras estrategias deben centrarse allí donde están los problemas más serios; p.ej., las cuestiones relacionadas con el cambio climático, los productos químicos y las sustancias peligrosas, el uso y accesibilidad de los recursos y las condiciones de trabajo.

7. ESTRATEGIA Y PRIORIDADES SECTORIALES DE LA COOPERACIÓN SINDICAL AL DESARROLLO DE LA FUNDACIÓN PAZ Y SOLIDARIDAD – CC.OO.

Fortalecimiento Organizativo

Facilitando el acceso a los recursos tanto personales como técnicos y materiales que permita a las organizaciones sociales y/o a los promotores de la organización social desplegar y asegurar de forma permanente y profesional el trabajo con sus beneficiarios/as, y avanzar en la institucionalización de los espacios de coordinación en el marco de los procesos de cooperación en marcha.

- ✓ Apoyo para el fortalecimiento de la capacidad de organización comunitaria e institucional, capacitando a los agentes sociales en aspectos técnicos relativos a capacidades necesarias para el desenvolvimiento productivo, social y político
- ✓ Apoyo para el fortalecimiento de la capacidad de gestión y negociación de los sindicatos que les permita ejercer un mejor liderazgo social y político, a través de la capacitación, el mejoramiento en la planificación y gestión del trabajo y de su capacidad de intervención y gestión en los diversos espacios de negociación.
- ✓ Acciones de formación de dirigentes y de colectivos para que se conviertan en multiplicadores y organizadores en la defensa de un modelo de desarrollo sostenible.
- ✓ Apoyo al desarrollo de sistemas de información, facilitando el acceso a las organizaciones y a los/las beneficiarios a información actualizada, documentación, etc. que contribuya a la renovación cultural y técnica de los mismos y a fortalecer la capacidad de comprensión e intervención en torno a los problemas que les competen.

Fortalecer El Movimiento Sindical

Para desarrollar una cooperación sindical al desarrollo que se enfrente con eficacia y coherencia a los retos que plantea la era de la globalización resulta imprescindible fortalecer las organizaciones sindicales del ámbito nacional – tanto generales como sectoriales-, del ámbito supranacional e internacional.

Su fortalecimiento, político y organizativo, tiene que ir encaminado a dotarlas de una muy superior capacidad de acción e interlocución/negociación ante las patronales –sectoriales y generales- las empresas transnacionales, y las instituciones económicas y políticas supranacionales –regionales y mundiales-.

Impulsando el fortalecimiento los sindicatos, sus estructuras organizativas y de formación, sus estructuras de coordinación supranacionales, promoviendo la coordinación de los trabajadores y sus sindicatos de las empresas transnacionales y su activa participación en los procesos de integración regionales.

Para contribuir el fortalecimiento de los sindicatos y sus organizaciones internacionales como agentes de progreso y cambio social, como agentes de derechos humanos y sindicales que participan en el desarrollo de los pueblos y elemento fundamental de la articulación de la sociedad civil pretendemos:

- ✓ Propiciar, a través de nuestros proyectos, la formación sindical y para el empleo en temas tales como: organización y estrategias sindicales, mercado de trabajo, negociación colectiva, derechos laborales, seguridad social, seguridad y salud laboral, medioambiente y políticas de género.
- ✓ Asesoramiento técnico para el fortalecimiento organizativo, formación, comunicación y participación de trabajadores en las políticas públicas.
- ✓ Promover la igualdad de oportunidades y garantizar transversal y horizontalmente la plena integración de la perspectiva de género, en colaboración con la secretaría de la mujer.
- ✓ Apoyar la integración del trabajo de los jóvenes y temáticas pertinentes en la preparación de proyectos sindicales.
- ✓ Consolidar procesos de formación profesional y sindical de ámbito nacional, subregional y continental, con el objetivo de dar respuesta a los nuevos desafíos que la nueva organización del trabajo plantea.
- ✓ Apoyar, a través de nuestros proyectos, la articulación de redes a nivel regional y subregional que faciliten la acción de las centrales sindicales en el marco de los procesos de integración regional. Con el objetivo de que incluyan una dimensión democrática y social fuerte, se garantice el cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo y se establezcan organismos de participación de los interlocutores sociales.

Salud Laboral

Se necesita una creciente vigilancia e iniciativas concertadas para prevenir el espeluznante número de muertes, lesiones y enfermedades de trabajadores y trabajadoras originadas por las sustancias químicas y productos nuevos y ya existentes, tales como el amianto y los contaminantes orgánicos persistentes.

Una de las medidas más eficaces que ha demostrado reducir los accidentes y las enfermedades es la participación de trabajadores/as y de sus representantes en todos los aspectos de salud y seguridad, a través de un régimen establecido y fomentado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Este régimen, conjuntamente con sus marcos y su cuerpo legislativo así como la aplicación de medidas a escala nacional, debe promoverse y consolidarse con toda prioridad y debe tener como finalidad proteger a los trabajadores/as. No obstante, en los próximos decenios, es preciso que este mismo régimen funcione con otras herramientas e instrumentos con la finalidad de proteger el medio ambiente, salvaguardar la salud pública y promover el desarrollo sostenible.

Las acciones comunes de sindicatos y empresarios para supervisar e informar sobre las actividades del lugar de trabajo están planteadas en el Convenio 155 de la OIT, que dispone: i) la cooperación en el lugar de trabajo entre trabajadores/as y empleadores en su calidad de responsables comunes del ambiente del trabajo, p.ej., a través de los comités de salud y seguridad comunes; ii) el derecho de los trabajadores/as a negarse a efectuar un trabajo inseguro e insalubre; iii) el derecho de información y formación; y iv) disposiciones específicas por parte del gobierno para la salud y la seguridad, en forma de una legislación y regulaciones en este ámbito, recursos públicos dedicados a la salud y la seguridad y un sistema de inspección.

El caso del amianto ilustra lo que sucede cuando las disposiciones del Convenio 155 y otros instrumentos no se hacen aplicar universalmente a una situación en particular. Cada año, fallecen más de 100.000 trabajadores/as debido al amianto, y se prevé que las tasas de mortalidad van a aumentar, con períodos de latencia de 25-30 años. En 2005, los sindicatos pidieron la prohibición total de la producción y uso del amianto.

Por estas razones la FPyS-CC.00. desarrollará, como parte integrante del fortalecimiento de las organizaciones sindicales proyectos sobre salud laboral que permitan a las organizaciones sindicales aumentar su capacidad propositiva en este ámbito, introducir materias de salud laboral en la negociación colectiva, diálogo social y en la normativa laboral, a través de la formación e intercambio de experiencias.

Sostenibilidad Medioambiental

Gestionar la base de recursos naturales de modo sostenible e integrado es esencial para el desarrollo sostenible. A ese respecto, para invertir la tendencia actual de degradación de los recursos naturales es necesario aplicar estrategias que incluyan objetivos aprobados a nivel nacional y, cuando proceda, a nivel regional para proteger los ecosistemas y asegurar la ordenación integrada de la tierra, el agua y los recursos vivos, al tiempo que se fortalece la capacidad local, nacional y regional.

Las actividades de FPyS-CC.OO. en materia de sostenibilidad medioambiental deberían tener en cuenta los siguientes planteamientos:

- ✓ Estrechar los vínculos entre la reducción de la pobreza, la protección del medio ambiente y el trabajo decente.
- ✓ Integrar las dimensiones ambientales y sociales del desarrollo sostenible mediante un enfoque basado en los derechos.
- ✓ Promover pautas sostenibles de producción y consumo mediante el fortalecimiento de centros de producción más limpia - y mediante la difusión y transferencia de tecnología;
- ✓ Establecer políticas de transición justa como elemento central de la protección ambiental y velar por que los trabajadores que se vean afectados negativamente por los cambios cuenten con alternativas de empleo estables y decentes;
- ✓ Fomentar el diálogo entre los trabajadores y los empresarios, la consulta y la negociación en el puesto de trabajo sobre cuestiones de, y el diálogo social a nivel sectorial, nacional e internacional, tanto en el sector público como en el privado, utilizar los instrumentos adecuados para aumentar la responsabilidad ambiental y social de las empresas y la rendición de cuentas a través de la participación, tanto sindical como multipartita, en iniciativas auténticas y velar por que la responsabilidad social empresarial abarque el cumplimiento de la ley y las iniciativas voluntarias;
- ✓ Fomentar la cooperación y la coherencia entre las normas y convenios internacionales sobre el medio ambiente y el desarrollo sostenible.
- ✓ Vincular la salud laboral a las políticas y prácticas de salud medioambiental y de salud pública.

Derechos Humanos y Sindicales

Una estrategia para promover los derechos sindicales.

El lugar de trabajo, donde ocurren con más frecuencia las violaciones de derechos, es donde las presiones de la competencia se confrontan con las demandas de la clase trabajadora en materia de ingresos y de seguridad en el empleo.

En un importante número de países las violaciones de los derechos sindicales, entre ellos la libertad sindical, están aumentando tal y como señalan los últimos informes de la CIOSL; además los sindicatos están afrontando esfuerzos del gobierno y de los empresarios destinados a reemplazar la negociación colectiva nacional o sectorial por la negociación a nivel de lugar de trabajo o reemplazar totalmente la negociación colectiva por contratos individuales con los empleados. Deben lanzarse campañas para denunciar a los países con las peores violaciones.

La acción externa nunca será suficiente para terminar con las violaciones de derechos. La presión moral derivada de los distintos convenios de la OIT y declaraciones de derechos humanos de la ONU son muy útiles. Esto es cierto en el caso de amenazas de sanciones o imposición de sanciones para proteger las normas laborales vinculadas al comercio internacional.

Elementos esenciales de la estrategia

Trabajar para lograr el reconocimiento a nivel mundial de que los derechos sindicales son principios universales, indivisibles de los derechos humanos.

Establecer alianzas con otras organizaciones para estimular la publicación de declaraciones conjuntas y promover campañas y acciones unitarias a nivel nacional e internacional cuando corresponda de denuncia de las violaciones de derechos sindicales.

Realizar campañas para promover las normas fundamentales del trabajo.

Otorgar a las normas fundamentales internacionales del trabajo de la OIT un protagonismo central.

Diseñar campañas dirigidas a países, regiones y temas específicos en relación a la denuncia de las violaciones de Derechos Humanos.

Concienciar y llevar a cabo campañas en contra de las violaciones de los derechos humanos en general.

Servicios Públicos y Protección Social

Desde la década de 1980, un buen número de gobiernos de países industrializados y en desarrollo han adoptado medidas para reducir el gasto por concepto de servicios sociales, realizar operaciones de privatización, han seguido políticas para reducir el gasto en programas sociales universales, como el seguro de desempleo y las pensiones, con lo que han disminuido las transferencias públicas a las familias de bajos ingresos.

Los programas de ajuste estructural se pusieron en marcha en la década de 1980 y principios de la década de 1990 con la expectativa de que los índices de crecimiento económico de los países que experimentaban un ajuste estructural se elevarían y que, una vez se hubieran solucionado los desequilibrios fiscales, esos índices de crecimiento más altos serían suficientes para generar beneficios sociales. La experiencia real probó lo contrario, especialmente en zonas del África al sur del Sahara y en muchas partes de América Latina.

El resultado de esas reformas estructurales de los dos últimos decenios ha sido el aumento de la desigualdad en los países en desarrollo.

Las desigualdades respecto del acceso a la educación y los resultados de la enseñanza, las condiciones de salud, las oportunidades de empleo, la protección social y otras dimensiones del bienestar social son generalizadas y cada vez mayores en muchos países.

La función del Estado en la reducción de la desigualdad sigue siendo imprescindible, pese a las campañas de reforma que pretenden trasladar la responsabilidad de los programas sociales al sector privado. Es fundamental garantizar el acceso en pie de igualdad a todos los servicios públicos, y especialmente la educación y la atención de salud, que sirven para ampliar las oportunidades y capacidades.

Así, los principios de universalidad, solidaridad e inclusión social deben seguir presidiendo la prestación de servicios sociales.

Los principios de la igualdad deben ser el eje de la formulación de políticas sociales y económicas para asegurar que el crecimiento económico conduzca al desarrollo social.

En el marco del Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios deben de excluirse, de forma clara, los servicios públicos, ante todo, la educación, la salud y servicios públicos esenciales

Los sistemas de *Protección Social* constituyen uno de los factores más decisivos para la cohesión social y el progreso económico. En los países en desarrollo, donde ésta existe, alcanza un nivel de cobertura muy escaso. Las reformas de los sistemas de protección social llevadas a cabo en las últimas décadas –la privatización de la gestión de los sistemas de pensiones y sanitarios, la transformación de sistemas de financiación por reparto en sistemas financieros de capitalización individual– no han obtenido los resultados anunciados: ha disminuido el control del Estado así como su capacidad recaudatoria, ha propiciado el empleo informal y está dejando fuera del sistema de protección a una mayoría creciente de la población.

En consecuencia deberíamos potenciar los programas de cooperación en materia de reforma de los sistemas de seguridad social y promoción de los servicios públicos.

Equidad de Género

La necesidad de asegurar a través de políticas públicas la igualdad de oportunidades y de trato de las mujeres en el acceso a la educación, la sanidad y derechos fundamentales y desarrollar acciones positivas hacia las mujeres requiere identificar algunas áreas de especial relevancia: el desigual acceso de hombres y mujeres a los recursos productivos –tierra, capital, crédito y oportunidades de formación–; la concentración de las mujeres en microempresas y los obstáculos que enfrentan para acceder a las grandes industrias; la falta de equidad en el mercado laboral, incrementada por la sobrerrepresentación femenina en los sectores informales y de baja productividad, así como las estructuras y roles familiares que son asignados a las mujeres.

Elementos de una estrategia de género para el empoderamiento:

Acceso igualitario de las mujeres al empleo como cuestión de derechos humanos y parte integral de toda estructura política y reguladora principal.

Política de género centrada explícitamente en el empoderamiento de las mujeres mediante la aplicación de estrategias que aborden la desigualdad de poder en el hogar y las comunidades y que engloben a las mujeres más desfavorecidas.

Estrategias integradas e interrelacionadas, entre ellas el bienestar social y el empoderamiento, en cualquier intervención “económica”.

Elementos de género para el empoderamiento en las organizaciones sindicales:

Facilitar y promover la participación de las mujeres en los órganos de dirección, mesas de negociación a través de departamentos específicos y transversalmente en las políticas de la organización.

Políticas que fomenten las oportunidades de las mujeres para la elección de cargos representativos como una cuestión de derechos humanos,

Dar la capacitación específica y análisis de género en las diferentes temáticas que se abordan en los cursos.

Indicadores de empoderamiento como parte integral de todo monitoreo y evaluación de los proyectos

Estimular en el plano organizativo, la aplicación de políticas de afiliación, formación y promoción desde el punto de vista del género.

Migraciones y Cooperación al Desarrollo

Conducir de manera armónica los procesos migratorios y desarrollar todo su potencial supone un reto que exige regulaciones adecuadas para impedir situaciones insostenibles de explotación y precariedad. Gobernar los procesos migratorios supone también abordar la dimensión laboral, social y cultural de la integración sin olvidar el nexo entre migraciones y desarrollo y como los migrantes se convierten o no en protagonistas de procesos de desarrollo en el país de origen y en el de acogida.

Hacen falta políticas decididas que impulsen un desarrollo justo y sostenible. Además de incrementar los fondos y la AOD, de la necesaria reducción y condonación de la deuda externa, de un comercio más justo, no avanzaremos en desarrollo sostenible sin la creación de tejido productivo y empleo decente que ofrezca expectativas a miles de jóvenes que desearían trabajar en su país pero por falta de expectativas se ven abocados a la emigración en busca de un empleo, de mejorar sus condiciones de vida.

Una cuestión que debemos comenzar a debatir es la relación de las migraciones con el desarrollo, la integración laboral y social así como el papel de los inmigrantes como agentes de desarrollo en sus comunidades de origen; contemplando las implicaciones que la emigración conlleva tanto en lo que se refiere a la pérdida de cerebros y la descapitalización en recursos humanos cualificados para los países emisores así como la necesidad por parte del país de acogida de gestionar y ordenar el flujo de entrada de personas.

En todo caso hace falta un tratamiento más integral de las migraciones y que dé respuesta a las migraciones como fenómeno que es dinámico y complejo pero, desde la afirmación y reconocimiento de los derechos civiles, políticos, sociales y económicos de los individuos y estrechamente ligados a a noción de ciudadanía.

Educación para el Desarrollo en el ámbito sindical

La promoción de la educación para el desarrollo supone un reto que debemos afrontar para implicar a los trabajadores y trabajadoras y nuestros delegados y delgadas sindicales, en la tarea de defender el trabajo decente como vehículo para el desarrollo humano sostenible a través de su participación en la cooperación sindical al desarrollo y la práctica de una acción sindical internacional de carácter solidario.

La educación para el desarrollo entendida como una educación para la ciudadanía global se convierte en un motor de participación social para una globalización de los derechos laborales, así como en un proceso de generación de conciencias críticas que haga a las personas responsables activas para construir una sociedad civil comprometida, corresponsable y participativa.

En un mundo cada vez más interrelacionado es evidente que los/as trabajadores/as se sienten afectados, e incluso amenazados por lo que sucede en otros lugares del mundo. Ese sentimiento de amenaza está provocado en muchos casos por los mensajes de los medios de comunicación masivos que no fomentan la comprensión del mundo en que vivimos. La educación para el desarrollo que se fomenta desde la Fundación Paz y Solidaridad pretende la toma de conciencia de los y las trabajadoras sobre las causas y consecuencias del

empobrecimiento que genera el modelo de desarrollo dominante. Tener una postura crítica frente a la desigualdad, supone también implicarse, personal y colectivamente en cooperar para un desarrollo humano, justo y ecológicamente sostenible.

En este marco desde Paz y Solidaridad-CC.OO. consideramos que el entorno laboral debe ser un espacio en el que los trabajadores y trabajadoras pueden desarrollar una labor activa de solidaridad y cooperación. Esa labor debe derivarse de la propia conciencia de los intereses comunes que los/las trabajadores/as de norte y sur tienen frente a los actores globales. Las políticas del FMI y la OMC afectan en muchos casos de manera similar en el norte y en el sur. De este modo, para el/la trabajador/a, la comprensión de su propia realidad y situación en un mundo global, suscitaría una mayor participación de nuestra afiliación en la acción sindical internacional y en la cooperación sindical al desarrollo, que de manera creciente desarrolla nuestro sindicato.

Por ello debe ser un objetivo permanente conseguir lo que el movimiento sindical internacional viene proponiendo en los últimos años: la exigencia, por parte de la OMC y las instituciones financieras internacionales, del cumplimiento de las NFT como condición para el comercio internacional y el acceso a créditos.

Partimos, por tanto, de la lectura de nuestra propia realidad desde un enfoque global que aborda la sociedad mundial, descartando el concepto de desarrollados/subdesarrollados y entrando en la concepción de analizar la desigualdad y la injusticia que se da de forma común en todos los países, combatiendo la exclusión y a favor de la inclusión.

El incremento de la desigualdad agudizado en las últimas cuatro décadas, no se puede justificar desde la culpabilización quiénes han sido excluidos, acusados indirectamente de incapacidad, atraso o mala suerte. Para Paz y Solidaridad, huir de explicaciones simplistas, supone abordar los grandes temas del mal desarrollo global que impide el trabajo decente: el intercambio desigual al que comercialmente se ha sometido al Sur, el pago de intereses de la deuda externa, los planes de ajuste de las instituciones internacionales, el desempleo, la desregularización y la precarización laboral que los mismos han provocado, así como una fuerte oleada de privatizaciones y el debilitamiento de los estados que pierden capacidad para garantizar la protección social.

Para Paz y Solidaridad, el reto en todas las campañas ha sido apelar a la solidaridad internacionalista, suscitando nuestra indignación ante la situación de exclusión y empobrecimiento. Así mismo hemos procurado reivindicar el reconocimiento del papel fundamental que los sindicatos juegan en la defensa de trabajadores y trabajadoras, sin olvidar que el trabajo es fundamento constitutivo de la riqueza social.

La educación para el desarrollo se concreta en Paz y Solidaridad en campañas de educación orientadas a trabajadores/as de diferentes sectores productivos. Se trata de campañas no formales que se centran en la formación de representantes sindicales para el desempeño de sus labores de representación sindical desde una perspectiva solidaria. Esas campañas tienen también un componente de educación informal, dirigida a trabajadores y trabajadoras, tanto para su sensibilización a través de internet y diversos medios de difusión, como para lograr su participación en acciones de incidencia política. Así mismo con los y las trabajadoras del sector de la enseñanza se desarrollan campañas de ámbito formal, destinadas a la inclusión en el currículum educativo formal de la Educación para el Desarrollo de forma transversal.

Educación para el Desarrollo en el ámbito educativo formal

La Educación para el Desarrollo entendida como *“un proceso de educación constante”* nos ha empujado a la Fundación Paz y Solidaridad de Navarra a buscar espacios donde sea posible consolidar este proceso educativo en el tiempo.

Por ello, los últimos años hemos integrado nuestro trabajo de EpD en el Programa Escuelas Solidarias. Un programa de Educación para el Desarrollo financiado mediante el cual se forma y asesora a docentes de centros educativos de Navarra en como integrar la Educación para el Desarrollo en el currículum de centro.

De esta forma, educamos a trabajadores/as en la promoción del desarrollo humano y sostenible y ponemos en valor su capacidad educativa con la población infantil. Los docentes representan un fuerte referente en la educación de nuestros pequeños. Su trabajo y conocimiento en los valores tales como la cooperación, el respeto, la tolerancia y la solidaridad deben ser tratados en el aula como estructura base para asentar los cimientos de la población infantil en su crecimiento hacia el conocimiento de la realidad y la construcción de personas que crean en sí mismas, en el desarrollo humano justo y la satisfacción de las necesidades de todas la poblaciones del mundo.

Formación

La Formación debe posibilitar una mayor cualificación para el desarrollo de responsabilidades sindicales, desde esa función de desarrollo competencial se debe lograr la integración de los temas de solidaridad internacional y cooperación sindical al desarrollo en los planes de formación sindical. Así mismo, nuestro trabajo dentro de un sindicalismo de clase implica una carga ideológica y una formación en valores que posibilite una función de socialización *“un estar en la sociedad”* ético por parte de nuestras delegadas y delegados.

Debemos, así mismo, crear programas de formación específicos integrados dentro de la Formación Sindical para desarrollar competencias sindicales que permitan introducir temas internacionales, de cooperación y de solidaridad internacional. En este sentido creemos que debemos ir creando cursos de formación específicos para delegados/as de empresas multinacionales de diferentes sectores productivos, de empresas públicas, para dirigentes sindicales con responsabilidades en el área de cooperación tanto en confederaciones territoriales, como en las Federaciones.

8. CONTRAPARTES.

Sindicatos, ONGs especializadas, institutos laborales o de investigación pueden, según los casos, ser las contrapartes indicadas en nuestro objetivo de fortalecer los sindicatos.

En concreto, la Fundación Paz y Solidaridad “cooperará prioritariamente con, Institutos, organizaciones, que sean democráticas y representativas, firmando convenios marco de los que se derivarán las actuaciones a realizar, proyectos, o cualquier otra cuestión de interés para ambas partes. Asimismo se promoverán, en ellos, procedimientos para la identificación, evaluación y seguimiento de los proyectos de cooperación. Asimismo, se intentará reducir el papel que juegan las organizaciones intermedias en los proyectos de cooperación.

Uno de los objetivos que nos planteamos tiene que ver con el fortalecimiento de nuestros vínculos con otras organizaciones sindicales que desarrollen proyectos de cooperación análogos, con el fin de evitar actuaciones dispersas, evitar duplicaciones, poder emprender proyectos de mayor envergadura o aprovechar la experiencia de otros que puede facilitar las actividades de nuestras contrapartes. Esto requiere mejorar la coordinación y el intercambio de información entre organizaciones cooperantes del Norte y del Sur.

En la misma línea queremos intensificar la coordinación y actuación en consorcio con otras organizaciones sindicales europeas, la CES y organizaciones internacionales particularmente la CIOSL y sus regionales, las Federaciones Internacionales y la OIT que fortalezcan las estructuras sindicales y propicien la formación sindical, mercado de trabajo, negociación colectiva, derechos laborales, seguridad social, seguridad y salud laboral, medioambiente y políticas de género.

Según las necesidades debemos en ciertos países y ocasiones avanzar en actividades y proyectos consorciados mediante acuerdos concretos para una actuación de cooperación a realizar.

9. ALIANZAS Y REDES.

La Fundación Paz y Solidaridad – CC.OO. participará en alianzas para campañas unitarias con otras organizaciones sindicales y organizaciones no gubernamentales manteniendo un perfil propio, por ejemplo en el caso de:

- ✓ La lucha contra la pobreza y los ODS.
- ✓ Campañas contra el trabajo infantil.
- ✓ Campañas de denuncia relacionadas con la violación de derechos humanos y sindicales.
- ✓ Campañas por el Trabajo Decente

La Fundación Paz y Solidaridad pertenece a la Coordinadora de Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo de Navarra, y a través de la Fundación Paz y Solidaridad de Navarra a la Plataforma 2015 y al capítulo español del Llamamiento Mundial de Acción contra la Pobreza, la Alianza Española contra la Pobreza.

10. ÁREAS GEOGRÁFICAS DE ACTUACIÓN.

La actuación de la cooperación de FPyS-CC.00. se dirigen fundamentalmente hacia América Latina, particularmente al Perú.

Las prioridades geográficas de la política de cooperación coincidirán con los países en desarrollo hacia los que realizamos una más activa política internacional, producto de la existencia de vínculos históricos, culturales, por la presencia destacada de inversiones o empresas españolas, o por la existencia de flujos migratorios. Por lo tanto, las prioridades geográficas de actuación de la Paz y Solidaridad será América Latina.

11. RECURSOS ECONÓMICOS DE LA FUNDACIÓN PAZ Y SOLIDARIDAD.

La Fundación Paz y Solidaridad financia sus actividades con fondos propios y subvenciones de carácter finalista para el desarrollo de programas y proyectos.; manifestando una gran dependencia de éstas.

Los ingresos propios provienen de:

- ✓ aportación del 0,7% del presupuesto de las La organizaciones confederadas.

Los ingresos de carácter finalista para el desarrollo de programas y proyectos provienen de:

- ✓ La financiación pública: principalmente del Gobierno de Navarra, así como de entidades locales de nuestra comunidad.
- ✓ Financiación privada: entidades bancarias.

Para cumplir los objetivos propuestos es necesario aumentar los ingresos de la Fundación, potenciar los recursos propios y diversificar las fuentes de financiación.

Para ello se debe:

- a) Consolidar y actualizar la aportación del 0,7% por parte de todas las estructuras, unificando los criterios de cálculo utilizados de modo que se aplique a los presupuestos completos de las estructuras sindicales.
- b) Promover una campaña de obtención de fondos entre las grandes empresas, de acuerdo siempre con el cumplimiento de códigos de conducta.
- d) Procurar estabilizar la financiación pública de carácter finalista, diversificando sus fuentes.

Principios para una política de aceptación de donaciones de empresas

1 La Fundación Paz y Solidaridad velará porque la procedencia de las donaciones de empresas que reciba no impida su libre actuación y no supongan obstáculo alguno para la consecución de los objetivos que les son propios.

2 Respetará siempre la voluntad de los donantes en lo que se refiere al destino final de sus fondos. Dando cumplimiento al derecho de éstos a recibir la correspondiente certificación de la donación.

3 Será siempre transparente en la contabilización y gestión de los fondos recibidos como donaciones.

4 No aceptará donaciones de empresas que vulneren los derechos humanos y en particular los derechos laborales y sindicales, (derecho a la libertad sindical, de negociación

colectiva,...).

5 Las donaciones de empresas se aceptarán como finalistas, estando siempre vinculadas a un proyecto o actividad concreto.

6 Será el Patronato de la Fundación quien podrá aceptar o no la donación de empresas; en última instancia será el Patronato de la Fundación quien autorice o no la aceptación de donaciones de empresa.

12. DESARROLLO DE LA FUNDACIÓN PAZ Y SOLIDARIDAD

Para una mayor eficacia y coherencia de la cooperación que realiza la Fundación Paz y Solidaridad – CC.OO. se deberá:

- ✓ Mejorar los mecanismos de planificación, seguimiento y evaluación de nuestras actuaciones y proyectos de cooperación.
- ✓ Promover una gestión eficaz y transparente de los recursos de cooperación que maneja la Fundación Paz y Solidaridad – CC.OO., impulsando las evaluaciones y las auditorías externas pertinentes.
- ✓ Dotar de elementos políticos-cualitativos y valorativos sobre los países y ámbitos de intervención, el conocimiento de las contrapartes y el impacto de nuestras actividades de cooperación para una mejor participación e implicación de las organizaciones confederadas en los programas de fortalecimiento de las organizaciones sindicales.
- ✓ Impulsar la coherencia de las acciones de cooperación y la coordinación adecuada con las contrapartes, estableciendo y compartiendo un nuevo sistema para el intercambio de buenas prácticas y la complementariedad de las intervenciones de cooperación sindical.
- ✓ Impulsar la participación e implicación de las Federaciones de sector en el desarrollo de la cooperación sindical al desarrollo
- ✓ Establecer una coordinación efectiva de la red de Fundaciones Paz y Solidaridad que permita una correcta aplicación del plan estratégico y mejorar la coherencia de nuestras políticas y dar prioridad a la componente sindical.
- ✓ Iniciar un debate sobre su dimensión, la excesiva dependencia económica de la financiación procedente de las administraciones públicas.

13. IMAGEN CORPORATIVA Y PÁGINA WEB

La imagen corporativa es un elemento fundamental para mejorar la visualización de los trabajos que realiza la Fundación. En el último periodo se han dado avances sustantivos.

La imagen corporativa refleja la personalidad de la Fundación: La razón que tiene de existir. Se puede definir como el conjunto de símbolos o atributos que reflejan la identidad de la Fundación, nos identifica por quiénes somos y por los valores que representamos,

Para el éxito y la efectividad de la imagen corporativa debemos insistir en la cohesión que exista entre el concepto y el mensaje visual que queremos mostrar y con el que queremos que nos identifiquen.

- ✓ Quienes somos y qué hacemos
- ✓ Definimos nuestra identidad como Fundación, vinculada a CC.OO. y dedicada a la Cooperación Sindical al desarrollo.
- ✓ Cultura Corporativa
- ✓ Son los valores que transmitimos tanto al exterior como en el interior de la Fundación
- ✓ La imagen:

Representa visualmente toda la esencia de nuestra actividad: logotipos, manuales corporativos, símbolos y colores corporativos, entre otros. La imagen de la Fundación debe de impregnarse en todas las áreas de la misma.

Logotipo



El nombre Fundación Paz y Solidaridad aporta información directa de los fines y valores que tenemos y, además, cumple con dos funciones claves: la que nos identifica, cómo somos y qué somos, y la que nos denomina, quienes somos. El logotipo es nuestra firma y visualmente es muy importante para darla a conocer.

El logotipo lo forman dos elementos: el texto y el icono. Por texto se entiende el nombre de la Fundación. Entendemos por icono al elemento ilustrado que resuelve la composición del conjunto y que aporta información extra del carácter y dedicación de la Fundación.

Papelería corporativa

Cuando hablamos de papelería, nos referimos a sobres, papel de carta, facturas, albaranes, carpetas, tarjetas de visita y todo el material que se emplea para la comunicación en las tareas ofimáticas de la Fundación.

Los elementos de papelería son los que suelen tomar contacto más continuo y directo con nuestras contrapartes, otras organizaciones, Instituciones,... Cada vez que una persona abra una carta o revise el correo, identificará nuestra imagen gráfica y toda la información aplicada en la misma.

Del mismo modo que un Logotipo contiene una identidad, la imagen de la papelería debe reforzar dicha identidad, y hacer que la Fundación tenga una comunicación directa con las contrapartes e Instituciones, principalmente.

Los elementos básicos de la papelería de nuestra imagen corporativa son: el papel de carta, el sobre sin ventana para envíos corrientes, y sobres de distintos tamaños para envíos especiales. Otro de los elementos básicos que se engloban en la papelería es el sello de caucho, con el que se legitiman todos los documentos de la Fundación.

Todos y cada uno de estos elementos tienen una doble función: su aplicación en comunicar y reforzar la imagen corporativa de la Fundación.

Diseño de folletos

Los folletos son una forma de difusión que tenemos que tener presente. Un folleto debe ser cuidadosamente diseñado y creado para que tenga ese impacto que queremos transmitir. Hay que tener muy en cuenta que el diseño, los colores y la forma de presentarlo –junto al contenido– es lo que va a atraer.

Hay varias clases de folletos que se pueden realizar para los diferentes propósitos que tengamos.

Folleto de presentación: Se utiliza para promover y dar a conocer la Fundación, explicar nuestra misión, nuestras líneas estratégicas. Lo tendríamos que realizar en varios idiomas.

Folletos de Actividades: Son folletos que se utilizan para presentar las actividades, seminarios, jornadas que realizamos. El diseño juega una parte muy importante por lo que la presentación se refiere.

Cartelería

La Cartelería debe transmitir todos los valores de nuestra imagen corporativa.

Página Web

La presencia en Internet forma parte de nuestra identidad corporativa. Para el diseño Web hemos tenido en cuenta unos factores que explicamos a continuación:

- ✓ **Estructura:** Es muy importante continuar la estructura que usamos, sencilla y

operativa, ya que los contenidos que insertamos se deben de visualizar de una forma clara y fácil para el lector o visitante de nuestra página.

- ✓ **Navegación:** Otro factor muy importante es la navegación, ya que nos permite movernos a través de las diferentes páginas que hemos diseñado. Para una buena navegación siempre tenemos que tener en cuenta proporcionar enlaces, que la estructura sea clara para que el visitante visite todas las páginas que hemos diseñado y poner índices dentro de nuestra página principal para que el visitante vea los contenidos que ofrecemos en otras páginas que hemos diseñado.
- ✓ **Tipografías:** La tipografía es otro elemento que tenemos que tener en cuenta y muy importante a la hora de desarrollar la página Web. Los estilos como las negritas y las cursivas hay que usarlas ya que nos sirven para resaltar, pero sin abusar de ellas.
- ✓ **Gráficos:** Las imágenes llaman mucho la atención en cualquier página Web, por eso deben de tener una buena resolución y un tamaño adecuado. También, es de ayuda poner una descripción en la foto para que cuando nos posemos sobre ella nos diga lo que estamos viendo.
- ✓ **Banners:** Su uso es muy recomendado, ya que son enlaces basados en imágenes gráficas que se muestran al cargar una Web.
- ✓ Tenemos que usar la **coherencia**, la orientación para que nuestro visitante siempre sepa donde está y una buena navegación para poder moverse por todos los enlaces de una manera fácil y rápida.



14. PLANIFICACIÓN DE LA ESTRATEGIA

La Fundación Paz y Solidaridad avanzará en una **Planificación** Estratégica a 4 años, entendida ésta como un proceso de planificación, desarrollo de actividades y proyectos, identificando metas y objetivos específicos.

Esta Planificación Estratégica se concretará anualmente en Planes Anuales de Actividades.

Ambos documentos deberán ser aprobados por el Patronato de la Fundación Paz y Solidaridad.

Asimismo el seguimiento y evaluación tanto de la Estrategia como de la Planificación estratégica y anual corresponderá al Patronato de la Fundación.



paz y solidaridad
bakea eta elkartasuna
navarra·nafarroa

comisiones obreras de Navarra
Nafarroako langile komisiok

Avda. Zaragoza, 12 - 4ª planta • 31003 Pamplona Navarra
Tel. 948 29 10 98 • Fax 948 24 68 47
fpys.na@navarra.ccoo.es • www.fpsnavarra.org