

# Paz y convivencia, valores clave en la estrategia sindical del siglo XXI



**LEHENDAKARITZA**  
Bakegintza eta Bizikidetzarako  
Idazkaritza Nagusia  
*Biktimen eta Giza Eskubideen Zuzendaritza*

**PRESIDENCIA**  
Secretaría General para la Paz  
y la Convivencia  
*Dirección de Víctimas y Derechos Humanos*

## Paz y convivencia, valores clave en la estrategia sindical del siglo XXI



**EUSKO JAURLARITZA**  
**GOBIERNO VASCO**

**LEHENDAKARITZA**  
Bakeagintza eta Bizkidetzarako  
Idazkaritza Nagusia  
Biktimen eta Giza Eskubideen Zuzendaritza

**PRESIDENCIA**  
Secretaría General para la Paz  
y la Convivencia  
Dirección de Víctimas y Derechos Humanos

# ÍNDICE

<b>1. Introducción.</b>	<b>5</b>
<b>2. Valores de justicia y Paz.</b>	<b>8</b>
<b>3. La participación ciudadana en el movimiento sindical.</b>	<b>12</b>
<b>4. Líderes sindicales trabajando por los derechos humanos.</b>	<b>17</b>
<b>5. La movilización y la participación ciudadana en los cambios socioculturales del siglo XXI.</b>	<b>23</b>
<b>6. Valores en democracia.</b>	<b>28</b>
<b>7. Bibliografía.</b>	<b>35</b>



# 1. Introducción

Desde UGT-E consideramos relevante realizar este proyecto con el objeto de analizar y visibilizar el rol que los sindicatos han desempeñado y deben desempeñar en el fomento de los valores democráticos y cultura de paz, así como también implicar a la ciudadanía en el reconocimiento de la importancia de mantener los valores democráticos y cultura de paz en el seno de una cultura del trabajo acorde con dichos valores.

Buscamos posicionar al mundo sindical como una plataforma que permita y facilite canalizar los anhelos de Justicia, Paz y Democracia avanzada y para ello trabajaremos las siguientes dimensiones:

1. Hacer visible la contribución que han realizado los sindicatos al mantenimiento y fomento de los valores democráticos y cultura de paz.
2. Divulgar la participación de la sociedad civil en el movimiento sindical, en aras de la promoción de los valores democráticos y de la Paz.
3. Difundir los episodios liderados por las organizaciones sindicales, más relevantes en el proceso de fomento de la cultura democrática y la Paz.
4. Fomentar entre la población la toma de conciencia de la importancia que poseen los valores democráticos y de cultura de paz para conseguir una sociedad cada vez más solidaria y justa.
5. Dar a conocer los valores democráticos y de cultura de paz que deben estar presentes en una sociedad democrática avanzada.
6. Sensibilizar a la población acerca del rol que el mundo sindical desempeña, sobre todo en la consecución de los valores asociados a la promoción de la cultura democrática y la Paz.



En definitiva, hemos elaborado un documento dirigido a sensibilizar y ofrecer a la ciudadanía del País Vasco vías para encauzar su altruismo y voluntad de trabajo a favor de la Paz y la democracia; a través de las líneas de trabajo más relevantes en las que el sindicalismo ha sido protagonista.

Concienciaremos a las personas de que, a la luz de su recorrido y contribución histórica, el movimiento sindical es una plataforma eficaz para encauzar sus ideales de cambio social teniendo en cuenta los retos a los que como organización se enfrenta en el siglo XXI.

# [www.ugteuskadi.org](http://www.ugteuskadi.org)



## 2. Valores de justicia y Paz

Esta publicación se dirige a toda la ciudadanía, ya que es una forma de aproximarla no sólo a la labor que realizamos y hemos realizado los sindicatos en materia de paz y convivencia, sino también a los valores democráticos y cultura de paz que debemos conocer, respetar, asimilar...

Tener la capacidad para construir una sociedad cada vez más democrática, con todo lo que ello implica, provoca una profunda reflexión sobre el papel real del sindicato de este siglo como organización tractora en la promoción de los valores democráticos y de cultura de la paz, a la vez que supone tomar una referencia sobre el plano estratégico de actuación de la organización como institución.

En el seno de la sociedad vasca, existe todavía un gran desconocimiento respecto a la contribución histórica del mundo sindical y de la vital participación, en los episodios más relevantes, de figuras clave en el proceso de consolidación democrática.

Por ello, desde UGT-E queremos no solo superar este déficit de conocimiento, sino que buscamos ir más allá, mostrando episodios que despierten el interés de las nuevas generaciones por tomar el relevo de otras anteriores en el trabajo por la promoción de la Paz y la consolidación de la cultura democrática desde una perspectiva renovada de la misión y visión del sindicato.

Las nuevas generaciones toman además especial relevancia como potenciales destinatarios de esta publicación, debido a que todavía se encuentran en un proceso de formación por lo que el proyecto puede jugar un papel estratégico en dicho proceso proporcionándoles un conocimiento notable acerca de cómo el mundo sindical promueve una sociedad democrática, donde el pilar fundamental son valores como la tolerancia, la libertad, la igualdad, la solidaridad y la justicia.

Damos de ese modo, un primer paso para el logro de una valiosa contribución para combatir el individualismo existente en la sociedad actual a la vez que facilitamos otra visión más constructiva, donde los individuos persiguen el bien común sin importar el sacrificio individual.



A medida que la edad aumenta, el marco ético y de valores está cada vez más formado, pero también es importante reflexionar sobre los valores que ha interiorizado cada uno según la socialización que ha recibido y plantearse si son los correctos o no, y si este proyecto puede ser un buen punto de partida para contribuir a esa reflexión.

Desde el enfoque innovador de la Cultura de Paz, dirigida a la formación de ciudadanos y ciudadanas responsables, es necesario trabajar en aras de lograr los conocimientos y competencias necesarias para hacer posible una participación activa, que promueva las posibilidades de diálogo y de reflexión, de resolución no violenta de los conflictos, así como los espacios de consenso, comunicación y de interacción que susciten la toma de conciencia de los derechos y deberes de cada uno, así como de las normas de comportamiento y valores compartidos en las problemáticas actuales.

En este sentido, es posible identificar tres valores principales que están en la base de ese aprendizaje de cultura democrática guiada por los valores de Justicia y Paz:

- La autonomía
- El diálogo
- La tolerancia



La Cultura de la Paz, como resultado de un largo proceso de reflexión/acción no es un concepto abstracto, sino que es fruto de una actividad prolongada a favor de la paz en distintos periodos históricos y en diferentes contextos, constituyendo un elemento dinamizador, abierto a las aportaciones que podamos realizar.

La educación en este proceso desempeña un importante papel pues gracias a la relación interactiva y de sinergias que mantiene con la Cultura a favor de la Paz favorece el desarrollo del resto de ámbitos donde esta se desarrolla, construye y consolida.

**La Declaración Universal de Derechos Humanos, afirma que “la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana”**

Lo cual se halla en total sintonía con las directrices establecidas en la Agenda 2030 que fija los Objetivos para el Desarrollo Sostenible como:

“acción en favor de las personas, el planeta y la prosperidad” para “poner fin a la pobreza y el hambre en todas sus formas y dimensiones, y a velar por que todos los seres humanos puedan realizar su potencial con dignidad e igualdad y en un medio ambiente saludable”, “proteger el planeta contra la degradación, incluso mediante el consumo y la producción sostenibles, la gestión sostenible de sus recursos naturales y medidas urgentes para hacer frente al cambio climático, de manera que pueda satisfacer las necesidades de las generaciones presentes y futuras” y “velar por que todos los seres humanos puedan disfrutar de una vida próspera y plena, y porque el progreso económico, social y tecnológico se produzca en armonía con la naturaleza”.

Los modelos sindicales son diversos, y los problemas, y sobre todo la manera de hacerlos frente, también.

Las organizaciones sindicales seguimos trabajando por superar el carácter nacional que arrastramos desde nuestro nacimiento como interlocutores de los empresarios de base nacional y gobiernos nacionales.

El reto se encuentra en que nuestro campo de actuación es el de una economía globalizada con un marco político común y cada vez más integrada.

De ahí que la integración de los vínculos sindicales a nivel transnacional juegue, junto con el fortalecimiento de las relaciones transfronterizas, un papel cada vez más importante en nuestra filosofía y marco de actuación.



### **3. La participación ciudadana en el movimiento sindical**

Sindicato y sindicalismo, son palabras de origen griego: SIN que significa CON y DIKE que significa JUSTICIA.

De ahí se deriva la palabra griega SÍNDICOS y la latina SÍNDICUS, que en términos generales significan la persona que de algún modo administra justicia o vela por los intereses de alguien. El sindicalismo se origina con la revolución industrial en el último tercio del siglo XVIII, dando lugar a que la máquina sustituya al trabajador manual, cuando la fábrica ocupa el lugar del taller y la gran industria suplanta a la economía del artesanado y la producción de mercado local, se transforma en producción para el mercado mundial.

El Sindicato se define como una agrupación de personas que lucharán por la Justicia social y por los intereses de la clase trabajadora. Podemos afirmar que el sindicato es una organización social puesta al servicio de los trabajadores e indirectamente de la sociedad.

Muchos autores consideran que la libertad sindical es la expresión de una síntesis de los derechos humanos laborales, porque a través de la puesta en práctica (mediante representantes elegidos con métodos democráticos) de estrategias de defensa o reivindicación de derechos laborales, o mediante acciones de participación sociopolítica, se impulsa el progreso de los derechos humanos en su conjunto.

Las tendencias asociativas han mostrado sin embargo, una evolución hacia los cambios en las formas de participación, que se podrían denominar consolidadas hasta la llegada de la crisis y algunos nuevos (o renovados) dinamismos que han venido marcados, entre otras cosas, por la emergencia de distintos fenómenos de acción colectiva y también por la mayor visibilización de algunas formas cívicas que, aunque ya existían antes de la crisis, han recobrado vigor en el curso de la misma.

En la utilización del concepto de la educación “sobre y para” los derechos humanos (incluidos los derechos humanos laborales), es importante puntualizar no solo la enseñanza de conteni-

dos sino también de hábitos y de los recursos que permitan el ejercicio y la defensa de estos derechos, desde diferentes ámbitos, incluido el sindical.

De forma más concreta, desde el punto de vista de la acción sindical y del espacio sociolaboral, la cultura de paz podría reelaborarse en los sindicatos mediada a través de tres valores clave como son:

- Los derechos laborales
- Los grupos de migración
- La mediación y participación

En una aproximación a la cultura de paz desde la perspectiva sindical, no podemos dejar de lado el concepto de construcción de la paz que incluye, tanto la prevención de conflictos violentos, como la gestión de las crisis, resolución de conflictos y la consolidación de la paz, siendo este último concepto el correspondiente a la etapa posterior a la firma de un acuerdo de paz o al fin de la violencia generalizada, al cierre de cualquier proceso de mediación.

Esta etapa, requiere de un esfuerzo global destinado a evitar la reanudación de las hostilidades; muy ligada, por ello, a la reconstrucción postconflicto y a la normalización de la vida social, política y económica del territorio afectado directamente por dicha violencia.

Nos hallamos por ello ante una parte de la cultura de paz que se entiende como una tarea permanente.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos contempla los Derechos Laborales como Derechos Humanos y de hecho, esta realidad queda constatada en la redacción de los artículos que van desde el 22 al 25.

**Los derechos humanos laborales podrían  
definirse como el conjunto de derechos  
vinculados al trabajo y, por ende, a los  
trabajadores**

Para su defensa y regulación, existen una serie de Convenios Internacionales desarrollados en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que abordan una serie de temáticas con el espíritu de dar respuesta a lo acordado en el seno de la Asamblea General de las Naciones Unidas. Desde la perspectiva del Derecho al Trabajo y Prohibición del Trabajo Forzoso, los fundamentos de derecho los encontramos en:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 16 de diciembre de 1966.
- Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966.
- Convención Sobre la Eliminación de Discriminación Contra la Mujer, Asamblea General de las Naciones Unidas, el 18 de diciembre de 1979.

Donde de hecho se fundamentan el derecho de la Libertad Sindical, Huelga y Negociación Colectiva, sin olvidarnos por supuesto de la Igualdad De Oportunidad y Trato, Sin Discriminación:

Los fundamentos de derecho del establecimiento de la Edad Mínima Para Trabajar y Derechos Del Niño giran en torno a:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

- Pacto Internacional de derechos civiles y políticos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales.  
Proceso Laboral Justo:
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.

El movimiento sindical no sólo no ha sido ajeno a la defensa de los Derechos Humanos, sino que se trata de una de las fuerzas motrices tanto en su formulación como también en su concretización o encarnación en Derechos Sociales.

En numerosos países, dirigentes o veteranos militantes sindicales participaron en el articulado de la carta de 1948, y con anterioridad, reivindicaron la mejora de las condiciones laborales y sociales, que más tarde han sido reconocidas como Derechos Humanos.

Cabe decir lo mismo de la contribución de los sindicatos a la cultura de la Paz.

No puede separarse, por lo tanto, el ámbito sindical de la defensa de los Derechos Humanos y, en especial, de las reivindicaciones de los Derechos Sociales y la pacificación.

Las conquistas laborales realizadas a lo largo de los siglos XIX y XX, que implicaron paralelamente los primeros logros en el campo de los Derechos Sociales, tuvieron básicamente como único protagonista al movimiento sindical, en Europa y Estados Unidos.

En estos momentos del sindicalismo clásico, como los sucedidos tras la II Guerra Mundial, momentos de expansión de las reivindicaciones sindicales, de las reivindicaciones ligadas a la conquista de los derechos en el trabajo, a la construcción del Estado de Bienestar o, por ejemplo en el caso de los países que se encontraban bajo un régimen dictatorial, las reivindicaciones puramente relacionadas con la lucha por la libertad y sustentada en sus valores, son los valores en los que se enraízan los sindicatos y sus movilizaciones.

En una primera generación de derechos sólo se contemplaban los derechos civiles y políticos de los individuos.







Posteriormente, en la segunda generación se incluyeron los sociales, económicos y culturales. Por último, como respuesta a la cooperación entre naciones, se aprobó una tercera generación de derechos: los de la solidaridad, el medio ambiente, la paz y el desarrollo de los pueblos.

Democracia y justicia social se convierten en las dos condiciones sin equanon para la lucha del movimiento sindical, principios que resultaron cruciales en la historia para la conquista de derechos políticos, civiles y sociales como son el derecho a la participación política, la libertad de movimiento o la equiparación de las mujeres en plenitud de derecho, etc.

Mediante los instrumentos de poder el sindicalismo se constituye como un factor real que debe impulsar la acción legislativa y administrativa del Estado en el terreno de lo social, cumpliendo de este modo con un papel estratégico en el logro de los derechos de protección del trabajo en su máxima extensión, teniendo en cuenta como el sindicalismo ha sido y continúa siendo un agente fundamental en la transformación social y económica conseguida.

## **4. Líderes sindicales trabajando por los derechos humanos**

El derecho de todo ser humano a vivir en un mundo en paz constituye el fundamento de la Cultura de la Paz definida por las Naciones Unidas.

Una sociedad democrática se refleja, entre otras cuestiones, en el fomento de la participación y la defensa de los derechos humanos.

La Cultura de la paz es un paradigma largamente desarrollado a través de la historia y sobre el que se ha pretendido organizar el mundo, partiendo de una filosofía de defensa de los derechos humanos.

De forma sintética podemos definir la cultura de la Paz como un conjunto de valores, actitudes, tradiciones, comportamientos y estilos de vida que inspiran una forma constructiva y creativa para alcanzar una visión holística e imperfecta de la paz (Tuvilla, 2004).



Esta concepción implica la búsqueda de la construcción de relaciones sociales justas e igualitarias; además del respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales de los hombres y de las mujeres; de la libre determinación de los pueblos, de su bienestar y de su desarrollo, no sólo en aspectos económicos o sociales, sino esencialmente en el ámbito humano.

Dentro de los llamados derechos humanos, existen una serie de ellos vinculados al trabajo, conocidos como derechos humanos laborales que buscan posibilitar condiciones mínimas de vida y de trabajo para todas las personas, así como la organización de los trabajadores para su defensa, reivindicación y participación sociopolítica.

Muchos autores consideran que la libertad sindical es la expresión de una síntesis de los derechos humanos laborales, porque a través de la puesta en práctica (mediante representantes elegidos con métodos democráticos) de estrategias de defensa o reivindicación de derechos laborales, o mediante acciones de participación sociopolítica, se impulsa el progreso de los derechos humanos en su conjunto.

Los sindicatos recalcan su apoyo a iniciativas en la promoción de derechos cuyo objetivo pase por lograr una situación laboral definida por el pleno empleo productivo y el logro de unos estándares de trabajo decente para todos y todas.

Este paradigma que gira en torno a la defensa de los derechos laborales ha jugado un papel fundamental en las iniciativas de la OIT para fortalecer el componente de la protección social del Programa de Trabajo Decente, a través de la provisión de un nivel mínimo universal de protección social.

Del mismo modo, la reclamación de medidas para incrementar el poder adquisitivo de los asalariados con menores ingresos, incluidos los hogares monoparentales y monomarentales, son uno de los aspectos fundamentales que se han trabajado por parte de las organizaciones sindicales de cara a erradicar cualquier manifestación de injusticia social.

El papel de los sindicatos en la defensa de los derechos humanos y la promoción de la cultura de la paz centra sus actividades en aspectos como:

- Abordar la problemática de los grupos vulnerables y apoyar a los trabajadores/as desprotegidos, promocionando la inversión en infraestructuras sociales que generen oportunidades de empleo y centrándose en la prestación de unos servicios públicos de calidad en los sectores sociales como son la educación, atención médica, agua y saneamiento.
- Fortalecer los planes de apoyo dirigidos a la inserción socioprofesional de los trabajadores, especialmente de aquellas que se encuentren en situación de desventaja social.

Estas estrategias, exigen la puesta en marcha de medidas de responsabilidad consolidadas para asegurarse de que los Gobiernos cumplan con sus compromisos relativos al desarrollo de los derechos humanos, para lo que se requieren progresos reales en la supervisión del logro de los objetivos de trabajo decente mediante indicadores que puedan verse complementados con otros, relativos a aspectos como la protección social, el diálogo social y los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

Se trata en definitiva de consolidar un marco político y normativo para el trabajo decente y la protección social de acuerdo a un compromiso renovado por y para todos.

El sindicato es, por tanto, impulsor de reformas sociales, que pretenden la paulatina transformación de la sociedad hacia mayores cotas de justicia, libertad y democracia y también hacia la constitución de una cultura de paz madura e interiorizada.

Ante un escenario de pérdida de derechos para una gran parte de la ciudadanía, en función de las capacidades económicas de las instituciones y de las condiciones presupuestarias es importante señalar el papel que juegan derechos sociales como el derecho al trabajo.

Los sindicatos tenemos por ello el reto de abordar esta situación en la que la desprotección y el deterioro de los derechos laborales y sociales pueden estar en el origen de futuros conflictos sociales.

En definitiva, el principal aporte de los sindicatos a la cultura de paz se centraría en el trabajo en lo que es su ámbito natural: la promoción de los derechos económicos, sociales y culturales.

De hecho, existen diferentes ejemplos en los que desde el movimiento sindical hemos trabajado en el desarrollo de estrategias por la paz y los derechos humanos.

- En el proceso de recuperación de un concepto de trabajo más amplio que el que establece una simple relación trabajo productivo-trabajo salarial, especialmente en el caso del impulso que dieron los sindicatos a la renta básica como derecho en una estructura más amplia de derechos y en el marco de la dignidad humana.
- En un enfoque del Derecho del trabajo, más allá de la mera relación empresa trabajador y el refuerzo de todos esos derechos con logros como la seguridad y la higiene en el trabajo, la conciliación de la vida familiar y laboral, los planes de igualdad en la empresa, la formación o el impulso a la integración por medio de la integración laboral de determinados colectivos; personas con discapacidad, en riesgo de exclusión social... que son también en definitiva logros de la acción sindical que hemos sin duda de reconocer.

Desde el sindicalismo vasco hemos asumido que la acción sindical no tiene lugar fuera del espectro de los valores democráticos, del respeto a la libertad y a los derechos humanos en toda su globalidad.

En la utilización del concepto de la educación sobre y para los derechos humanos (incluidos los derechos humanos laborales), es importante puntualizar no solo la enseñanza de contenidos (de las declaraciones, por ejemplo), sino también de hábitos y de los recursos que permitan el ejercicio y la defensa de estos derechos, desde diferentes ámbitos, incluido el sindical.

En este ámbito, destaca la necesidad de elaborar estrategias de trabajo por la paz y los derechos humanos, desde la perspectiva del sindicalismo. Es decir, se trata de contribuir a promover entre la ciudadanía vasca la reflexión crítica que contribuya a eliminar el desconocimiento



de que la violación de los derechos humanos laborales favorece la persistencia de conflictos y de brotes de violencia.

La aplicación de valores al trabajo colaborativo entra dentro de las necesidades de transformación de conocimientos y capacidades que exigen las nuevas redes de colaboración.

### **¿Qué tipo de iniciativas comprometen los próximos pasos de los militantes sindicales?**

- Identificar y analizar la situación actual de los derechos de los y las trabajadores y trabajadoras en diferentes realidades y contextos.
- Hacer un ejercicio de comprensión de los contextos, tendencias y realidades políticas y socioeconómicas que conforman la realidad de los y las trabajadores y trabajadoras.
- Comprender y comparar las diferencias en lo que a derechos laborales de los y las trabajadores y trabajadoras se refiere.



- Encontrar estrategias comunes que permitan aunar un eje común en la lucha por la defensa de los derechos de los y las trabajadores y trabajadoras.

Por ello es necesario trabajar aspectos que consoliden dimensiones como:

Reforzar la confianza y capacidades en la potencialidad del trabajo en red a la vez que mejorar las capacidades de investigación y análisis.

## **5. La movilización y la participación ciudadana en los cambios socioculturales del siglo XXI**

La construcción de la realidad social se centra en el cambio continuo, en sucesos y acontecimientos, en procesos siempre inacabados que transcurren en el tiempo. En las sociedades democráticas, la participación ciudadana es la pareja indispensable de la representación política.

Ambas se necesitan mutuamente para darle significado a la democracia. No obstante, la primera es mucho más flexible que la segunda y es también menos conocida, aunque su nombre se pronuncie con más frecuencia.

Una vez separada de la representación a la que debe su origen, la participación se vuelve irremediablemente un camino de doble sentido: de un lado, sirve para formar a los órganos de gobierno, pero, de otro, es utilizada para influir en ellos, para controlarlos y, en no pocas ocasiones, para detenerlos.

La participación es indispensable para integrar la representación de las sociedades democráticas a través de los votos, pero una vez constituidos los órganos de gobierno, la participación se convierte en el medio privilegiado de la llamada sociedad civil para hacerse presente en la toma de decisiones políticas.

**“En las sociedades contemporáneas, la creciente complejidad de sus estructuras y la politización de muchas cuestiones que en otro tiempo eran dejadas al libre acuerdo de sus protagonistas han multiplicado el número de actores políticos colectivos y han acentuado su diversidad. Una clasificación esquemática nos señala tres grandes tipos de actor colectivo: los llamados movimientos sociales, los grupos de interés y los partidos políticos” (Vallés – Martí i Puig, 2015).**

El desarrollo del modelo de Estado de bienestar se ha basado, durante muchos años, en la institucionalización de los recursos y la profesionalización de los diferentes servicios y actividades, quedando la iniciativa social en un plano secundario.

Sin embargo, dicho modelo parece insuficiente para garantizar el bienestar social, y queda patente que las necesidades y problemas sociales no se pueden solucionar exclusivamente desde la actuación pública o confiando en el desarrollo del mercado

Vivimos una etapa de importantes transformaciones. En los últimos años, la participación social de los ciudadanos y ciudadanas se ha venido incrementando, al mismo tiempo que han cambiado sus intereses y motivaciones.



Es, por lo tanto, previsible que el futuro cercano nos depare más cambios y reajustes relacionados con las fórmulas y los espacios para la participación individual y colectiva, la desaparición y creación de proyectos asociativos o las conexiones con el ámbito institucional.

Hemos de situar las movilizaciones sociales en el marco de las transformaciones estructurales y de las democracias contemporáneas, de acuerdo con los cambios culturales y políticos que han acabado afectando a los actores colectivos, a las propias pautas de la participación política, así como al surgimiento y desarrollo de los nuevos movimientos sociales.

Los actuales movimientos sociales, tienen una estructura descentralizada, flexible, en red, no jerarquizada y lo menos burocrática posible, dado el rechazo que estas últimas características suscitan en sus simpatizantes; y procuran adoptar un nuevo estilo de funcionamiento más acorde con los valores de la nueva política: rotación en los puestos, no reelección o limitación de los mandatos, cuotas para alcanzar la paridad de sexos en los cargos representativos y ejecutivos, asambleísmo y participación extensa en las decisiones.

Esos cambios se han incrementado con los procesos de globalización, la incorporación de la mujer al mercado laboral, la progresiva individualización, la diferenciación y las consiguientes modificaciones en los vínculos sociales, la inmigración, el incremento de la movilidad social, geográfica y funcional, etc.

El nuevo paradigma y la irrupción de las nuevas formas de participación y de los nuevos actores ha afectado a los previamente existentes, teniendo consecuencias claras a nivel sociopolítico.

La participación ciudadana y los nuevos actores, con sus discursos políticos, desafían a la política formalizada e institucionalizada y, con ella, a los partidos políticos tradicionales, haciéndoles cambiar, en bastantes ocasiones, sus pautas de competición electoral y lógicas de actuación al introducir nuevos temas



—provocando la reestructuración de la agenda política—, y al incorporar nuevas formas y estilos de participación complementarias, trastocando las lealtades y apoyos sociales.

A ello se suma que las sociedades democráticas se han hecho progresivamente más plurales, heterogéneas y complejas, lo que también ha incrementado sustancialmente las dificultades de las organizaciones partidistas para agregar identidades e intereses en programas coherentes, satisfaciendo adecuadamente las demandas y expectativas sociales.

Dado que el siglo XX ha sido el siglo de la segunda revolución industrial, de las guerras mundiales, del reconocimiento de los derechos humanos y del avance de las democracias y del liberalismo económico, el siglo XXI está llamado a ser el siglo de la globalización, del desarrollo sostenible, la erradicación de la pobreza y, de la participación, que es indudablemente un factor clave para hacer posible todo lo anterior.

La participación social está integrada entre los valores de la sociedad vasca, lo que se ha visto incrementado en los últimos años en los que la ciudadanía cada vez demanda más comunicación, más participación y más transparencia en la toma de decisiones públicas.



De hecho, ha aumentado la participación en colectivos sociales y en ámbitos de reivindicación hacia la transformación social, económica, institucional y política relevante en Euskadi a la que no es ajeno el resto del conjunto del Estado.

Los movimientos ciudadanos están muy integrados en la sociedad vasca, y entre sus ventajas dentro del tejido ciudadano podemos referenciar;

- La confianza de la Sociedad Civil en el movimiento ciudadano debido a su carácter desinteresado y no lucrativo.
- La capacidad de adecuación a las diversas necesidades sociales y a los financiadores o voluntarios que quieran prestar su apoyo.
- La independencia respecto a los poderes públicos
- La organización y desarrollo de actividades que no están reconocidas legalmente pero que son necesarias socialmente
- La cercanía, creatividad, flexibilidad, dinamismo y agilidad, de modo que se pueden adecuar a las exigencias del entorno.
- La participación de los beneficiarios en la planificación de las acciones.

Los movimientos sociales y las iniciativas cívicas de ayuda y solidaridad primaria son un agente cuya incidencia social y política tiene un papel clave a la hora de canalizar el apoyo ciudadano, impulsando de ese modo las transformaciones sociales más relevantes a distintos niveles.

A pesar de los muchos elementos que los movimientos sociales y este tipo de iniciativas cívicas tienen en común con las organizaciones del Tercer Sector Social, y de los objetivos que comparten, queda todavía mucho trabajo por hacer en un contexto en el que la consolidación de estas estrategias de desarrollo exige el compromiso de todas las partes involucradas.

## 6. Valores en democracia

Los valores en democracia juegan un papel esencial, en el proceso de construcción de una sociedad libre, sustentada en principios sólidos y que garanticen la estabilidad y la convivencia.

La sociedad demanda cada vez en mayor medida mecanismos de intercambio de información y comunicación, otorgando a los ciudadanos un papel más importante en el ámbito de lo público, donde pueden considerarse motor de cambio.

### **La sociedad está reclamando un nuevo modelo más participativo e integrador**

Los cambios sociales que se están produciendo a un ritmo vertiginoso, dan lugar a que nuestras propias sociedades exijan de todos nosotros y nosotras una cada vez mayor capacidad de decisión y de elección.

El orden de prioridades en este sentido va conformando nuestra forma de estar en el mundo, nuestro proyecto personal y nuestra forma y grado de participación y de implicación en proyectos colectivos.

El nivel de alfabetización funcional que exigen las sociedades desarrolladas es superior al de los modelos de sociedad anteriores, y el poder conformador de las mismas puede anular con mayor facilidad la singularidad que caracteriza de forma radical a la persona y que debemos ser capaces de mantener.

Por ello, cada vez en mayor medida nos vemos obligados a promover iniciativas dirigidas a garantizar y fomentar los derechos fundamentales de todas las personas promoviendo las condiciones sociales, económicas y culturales necesarias para que todas y todos, independientemente de nuestras circunstancias, tengan capacidad de vivir de acuerdo a su dignidad.



En este sentido, existen dimensiones como la Justicia Social, que impulsan la necesidad de lograr un reparto equitativo de los bienes sociales, asegurando así la dignidad de todas las personas y la cohesión social, asumiendo como directriz el bien común sobre el interés privado.

Otro valor fundamental en nuestra democracia es la igualdad entre mujeres y hombres como un principio fundado en la dignidad universal de la persona a la vez que como una obligación del derecho internacional que la convierte en principio inspirador del resto de los derechos fundamentales. Implicando no solo la ausencia de discriminación, sino también la igualdad de oportunidades y recursos.

Ello da paso a la solidaridad, entendida como el reconocimiento y la conciencia de una responsabilidad compartida ante situaciones de injusticia.

Este proceso, viene de la mano de la necesidad de impulsar valores asociados a la diversidad e inclusión, promoviendo el respeto a la diferencia entre las personas con independencia de su orientación o identidad sexual, cultura, religión, opción ideológica, política, capacidad funcional o cualquier otra circunstancia.

Visibilizar la diversidad; eliminar los entornos de discriminación en cualquier ámbito o circunstancia; desarrollar propuestas transversales de diálogo intercultural y de reconocimiento de la diversidad; potenciar la participación e inclusión de sectores diversos; mostrar, de modo pedagógico cómo se produce la discriminación; y hacer frente a discursos que alimentan prejuicios y estereotipos es una exigencia de nuestras sociedades, sobre la que el mundo sindical tiene mucho que decir.

Y es que los valores sociales son claves para consolidar las pautas de convivencia e implica una estrategia de corresponsabilidad que impulse la capacidad de las personas, instituciones, empresas y entidades para asumir compromisos y obligaciones compartidas y aceptar sus consecuencias, subrayando el deber de cada persona y entidad de aportar al bien común.

La participación, entendida como la contribución a la mejora de la convivencia influye de manera decisiva en las decisiones, iniciativas y proyectos que generan confianza democrática. Los valores sociales impulsados desde el Sindicato pasan por promover y consolidar:



1. El respeto y la promoción de los derechos humanos y la justicia social.
2. La incorporación de las dimensiones de equidad e igualdad de género.
3. El impulso del empoderamiento como filosofía de estimulación democrática y participación ciudadana.
4. La promoción de la sostenibilidad ambiental.
5. La creación de conocimiento mutuo y compartido.

Desde el sindicato, la apropiación democrática de valores como el respeto en el contexto de la misión del movimiento sindical internacional es un concepto dinámico que tiene en cuenta los retos locales y globales a los que se enfrentan los sindicatos como actores internacionales, definiendo y determinando sus necesidades en el seno de las estructuras democráticas.

Las organizaciones sindicales toman sus propias decisiones y establecen sus prioridades y decisiones estratégicas en torno a aspectos políticos, organizativos e incluso simbólicos.

En este sentido, las organizaciones sindicales hemos de realizar un esfuerzo por ir un paso más allá de las estrategias políticas priorizando las necesidades e intereses de sus organizaciones, las cuales han surgido a partir de un proceso democrático.

Los sindicatos estamos sujetos a un sistema de responsabilidad política, que ha de estar apoyado por unas herramientas de evaluación comunes y unos procesos de aprendizaje a fin de conseguir una mayor eficacia en iniciativas futuras.

El sindicato, somos responsables ante nuestros miembros de dar cuenta de las acciones que lleve a cabo, participando y siendo conscientes de la contribución que las iniciativas de cooperación suponen para la mejora de sus condiciones de vida y de trabajo en general, y para la mejora de la calidad de su trabajo sindical en particular.







La coherencia en las actuaciones que se desarrollen supone por tanto el logro del máximo grado de consistencia en los enfoques multinivel que se desarrollen desde la estrategia sindical.

La coherencia política, que significa conformidad entre las políticas elaboradas y aprobadas a nivel nacional, regional y global; la coherencia estratégica, entendida como la contribución al logro de la dirección global del desarrollo; la coherencia de coordinación, cuya función es evitar la duplicación de iniciativas de desarrollo y hacer uso óptimo de los recursos.

Se trata en definitiva un elemento clave para asegurar los vínculos complementarios entre los objetivos estratégicos del programa y otras iniciativas pasadas, presentes y futuras, que tengan incidencia directa en las acciones locales y globales de la agenda sindical.

## **Europa 2020 aparece como la referencia para trabajar hacia principios relacionados con la cohesión social, el empleo de calidad y la sostenibilidad a todos los niveles**

Valores como la equidad, la transparencia, la honestidad, la legitimidad, la sostenibilidad, el liderazgo, la solidaridad, la colaboración, la confianza, y el respeto, son los que guían las iniciativas de una estrategia sindical con vocación solidaria, que encuentra en la diversidad y en el trabajo en red una oportunidad de desarrollo para hacer frente a los problemas sociales a los que nos enfrentamos.

Las redes y el trabajo en red dan voz a un movimiento en cuyas manos se encuentra, sin duda, la llave para el cambio de paradigma de una sociedad que precisa más que nunca de elementos catalizadores.

## **El desarrollo de una ciudadanía activa y participativa se ve reforzada por las inquietudes solidarias y sociales de una ciudadanía cada vez más concienciada con el valor de los derechos humanos**

Las mejores competencias relacionales, condiciones estructurales y mayor motivación a nivel social enriquecen un contexto sociocultural en el que se integran de acuerdo a principios estables de responsabilidad social.

Facilitar que se puedan aprovechar al máximo las potencialidades que proporcionan las nuevas estrategias en materia de derechos humanos, viene de la mano de proyectos e iniciativas que impulsen comportamientos solidarios y altruistas, que facilitan estilos de vida positivos.

Aspectos como el voluntariado juvenil, la cooperación, la colaboración, la participación, la ciudadanía activa... son por ello dimensiones clave en las estrategias que desde los movimientos juveniles sindicales queremos y debemos impulsar, movimientos con clara vocación de cambio social.

## 7. Bibliografía

- Amnistía Internacional. Guía de 12 puntos para la formación y la educación en derechos humanos de los funcionarios del Estado. Londres, AI, 1998. 8 p
- Asociación de Investigación y Estudios Sociales. Guía metodológica de educación en derechos humanos: ciclo de educación fundamental. Guatemala, ASIES, 1997
- Barry, B. (2005). *Why Social Justice Matters*. Cambridge, MA: Polity.
- Beauchamp, T. (2001) *Philosophical Ethics: An Introduction to Moral Philosophy*. Londres: McGraw-Hill
- Book Company. *Hacia un concepto de Justicia Social*
- F. Javier Murillo Torrecilla y Reyes Hernández Castilla
- Bell, L. A. (1997). *Theoretical foundations for social justice education*. En M. Adams, L. A. Bell y P. Griffin
- (Eds.), *Teaching for diversity and social justice: A sourcebook* (pp. 3-15). Nueva York: Routledge.
- Bentham, J. (1789). *The Principles of Moral and Legislation*. Cambridge, MA: Oxford University Press.
- Clarke, P. (1978). *Liberals and Social Democrats*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Dobson, A. (1998). *Justice and the Environment: Conceptions of Environmental Sustainability*
- Dworkin, R. (1981). *What Is Equality? Part 2: Equality of Resources*. *Philosophy and Public Affairs* 10(4),pp. 283-345.
- Fraser, N. (2008) *Scales of Justice: Reimagining Political Space in a Globalizing World*. Nueva York:
- Fraser, N. y Honneth, A. (2003). *Redistribution or recognition? A political-philosophical exchange*. Londres: Verso Press. [traducción al español (2005). *Redistribución o Reconocimiento*. Madrid:
- Fleischacker, S. (2004). *A Short History of Distributive Justice*. Cambridge MA: Harvard University Press.
- Gould, C. (2004). *Globalizing democracy and human rights*. Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- Griffiths, M. (2003). *A fair bit of Difference*. Buckingham: Open University Press.
- Hessel, S. (2010). *Indignaos*. Barcelona: Destino.
- Hobbes, T. (1996) [1651]. *Leviatán*. Oxford: Oxford Clasicos.
- Honneth, A. (2003). *Redistribution as recognition: A response to Nancy Fraser*. En N. Fraser y A. • Honneth
- Honneth, A. (2009) *Crítica del poder: fases en la reflexión de una teoría crítica de la sociedad*. Madrid: A.Machado Libros.
- Hume, D. (1739). *A Treatise of Human Nature*. Oxford: Oxford Philosophical Texts.
- Jost, J. T. y Kay, A. C. (2010). *Social Justice: History, theory, and research*. En S.T. Fiske, D. Gilbert, y G. Lindzey (Eds



Euskadi



**EUSKO JAURLARITZA**  
**GOBIERNO VASCO**

**LEHENDAKARITZA**  
Bakegintza eta Bizikidetzarako  
Idazkaritza Nagusia  
*Biktimen eta Giza Eskubideen Zuzendaritza*

**PRESIDENCIA**  
Secretaría General para la Paz  
y la Convivencia  
*Dirección de Víctimas y Derechos Humanos*