

LOGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO

CSI Confederación Sindical Internacional
Enero 2008



LOGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO MANUAL SINDICAL

Agradecimiento

Esta versión ampliamente revisada y actualizada del manual anterior ha sido obra de la misma autora, Kate Phillips, educadora británica con 25 años de experiencia en relación con la capacitación sobre sindicalización y defensa de los derechos en todo el mundo. Durante la revisión del material, la Sra. Phillips trabajó en estrecha colaboración con el Secretariado de la CSI, en particular con el Departamento de Igualdad.

PREFACIO



El histórico Congreso Fundador de la CSI (Viena, noviembre de 2006) reconoció que una profunda y persistente discriminación de género sigue constituyendo una realidad universal en el mundo del trabajo, y en la sociedad en general, y que muchos aspectos de la globalización están empeorando aún más la situación. Así pues, el Congreso comprometió a la CSI a asegurarse de que la perspectiva de género quede integrada plena y transversalmente en todas sus políticas, actividades y programas a todos los niveles.

Pese a la afluencia récord de mujeres al mercado laboral, particularmente en las últimas dos décadas, la igualdad entre mujeres y hombres aún no se ha convertido en realidad. En los países en desarrollo, pero también en los industrializados, el empleo femenino continúa caracterizado por trabajo a tiempo parcial, mal pagado, atípico, subcontratado, no regulado, desprotegido, temporal o casual. Prácticamente en todas partes, las mujeres no obtienen un salario igual por trabajo de igual valor.

Aunque las mujeres se están afiliando a los sindicatos más que nunca antes, siguen estando subrepresentadas en los órganos directivos.

Para abordar estas cuestiones y ayudar a integrar una perspectiva de género en las actividades sindicales, la CSI ha elaborado este Manual. Pretende asistir a las mujeres y hombres sindicalistas a hacer frente al reto que plantea la igualdad y a efectuar cambios en los sindicatos, en el trabajo y en nuestras propias actitudes y relaciones mutuas. El Manual está destinado tanto a hombres como a mujeres y no sólo a actividades específicas para mujeres. Pretende además aportar material elemental y actividades de discusión sobre cuestiones de género, para complementar otras actividades educativas generales.

El manual contiene ideas para actividades en grupo, así como una serie de listas de comprobación, ejemplos y otra información, que pueden utilizarse en discusiones y presentaciones.

Se requieren los esfuerzos combinados de dirigentes sindicales, educadores y miembros de la base, para lograr que la igualdad entre hombres y mujeres se convierta en una realidad.

Guy Ryder
Secretario General



ÍNDICE



PREFACIO.....	3
ÍNDICE DE ACTIVIDADES	7
CÓMO UTILIZAR ESTE MATERIAL EDUCATIVO.....	9
UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO	11
¿Qué entiende la CSI por perspectiva de género?.....	11
LOS SINDICATOS EN UN MUNDO CAMBIANTE	12
Una mano de obra cambiante	12
Las mujeres son especialmente vulnerables.....	13
ORGANIZACIÓN PARA LA IGUALDAD	14
La membresía sindical está cambiando	14
Organizar a los trabajadores y trabajadoras.....	14
CONSOLIDAR EL SINDICATO	16
Asumir el reto	17
ORGANIZAR LA ECONOMÍA INFORMAL	19
Trabajo a domicilio.....	19
Convenio de la OIT sobre trabajo a domicilio.....	19
Trabajo subcontratado	20
Desarrollo de sistemas de crédito.....	21
RELACIONES DE GÉNERO EN LOS SINDICATOS	22
Comportamiento adquirido.....	22
Construir la solidaridad	22
DISCRIMINACIÓN	24
Acción positiva para la paridad de género.....	24
Hacer que los sindicatos sean inclusivos.....	24
EL PAPEL DE LOS COMITÉS/ESTRUCTURAS FEMENINOS	26
El Comité Femenino de la CSI	26
Cimentar la integración.....	27
Desarrollar la capacitación y la confianza.....	27
CAMPAÑAS MUNDIALES EN FAVOR DE LAS MUJERES.....	28
Normativas internacionales.....	28
Campañas en favor del cambio.....	29
Las mujeres para los sindicatos – Los sindicatos para las mujeres	30
INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	31
Género	31
Plataforma de Acción Mundial	31
Reequilibrar los comportamientos	31
Beneficios de integrar la igualdad.....	31
Análisis de género	32
Cómo llevar a cabo un análisis de género.....	32
Etapas para llevar a cabo un análisis de género	32
CONSOLIDAR LA IGUALDAD.....	35
La igualdad empieza por casa	35
EL DERECHO AL TRABAJO	36
Las obligaciones de los gobiernos.....	36
Hogar y trabajo	36
Cuidado de los niños.....	37
¿Qué pueden hacer los sindicatos?	37
Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor	38
Cómo se subestima el trabajo de las mujeres	38
Medir el valor.....	39
Protección de la maternidad	40

DESARROLLAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	41
Ampararse en la ley.....	41
CONTROLAR EL VIH/SIDA.....	42
EL ACOSO SEXUAL	43
¿Qué pueden hacer los sindicatos?	43
LA OIT Y LAS NORMAS DECENTES EN EL TRABAJO.....	44
CONVENCIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW).....	45
Informes sobre la CEDAW.....	45
El protocolo facultativo	46
INSTITUCIONES FINANCIERAS INTERNACIONALES.....	47
Cómo afecta la privatización a las mujeres	47
LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL COMERCIO (OMC)	48
RECURSOS Y CONTACTOS.....	49
1. Confederación Sindical Internacional (CSI)	49
2. Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	50
3. Organización de las Naciones Unidas	50
ANEXO	52

ÍNDICE DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES INTRODUCTORIAS	9
Actividad 1: Actividad introductoria – Conocerse mutuamente	*
Actividad 2: Actividad introductoria - Fijar normas para asegurarse de que se escuche a todos los participantes.....	*
UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO	11
Actividad 3: Examinar actitudes - Examinar las actitudes generales respecto a cuestiones de género	*
ORGANIZACIÓN PARA LA IGUALDAD	14
CONSOLIDAR EL SINDICATO	16
Lista de comprobación 1: los beneficios de pertenecer a un sindicato	17
Lista de comprobación 2: consolidar el sindicato	18
Actividad 4: Consolidar el sindicato – Hacerse una idea precisa de su actual organización sindical	*
Actividad 5: Consolidar el sindicato – Compartir ideas sobre los motivos por los que la gente no se afilia	*
Actividad 6: Consolidar el sindicato – Discusión práctica sobre los beneficios de afiliarse a un sindicato	*
ORGANIZAR LA ECONOMÍA INFORMAL	19
Actividad 7: Organizar la economía informal – Aprender de la experiencia para establecer una organización.....	*
Actividad 8: Organizar en el sindicato – Examinar las necesidades de los trabajadores y trabajadoras	*
Actividad 9: Organizar en el sindicato – Comunicar los resultados de su encuesta	*
RELACIONES DE GÉNERO EN LOS SINDICATOS	22
Lista de comprobación 3: Mejorar la participación en el sindicato	23
Actividad 10: Mejorar la participación en el sindicato – Compartir experiencias sobre los obstáculos que impiden la participación	*
Actividad 11: Mejorar la participación en el sindicato – implicación y participación.....	*
Actividad 12: Cuidar su lenguaje – comprender el papel que tienen ciertas actitudes irreflexivas a la hora de mantener la desigualdad de género	*
DISCRIMINACIÓN	24
Lista de comprobación 4: Acción positiva en el sindicato	25
Actividad 13: Comprender la discriminación de género.....	*
EL PAPEL DESEMPEÑADO POR LOS COMITÉS/ESTRUCTURAS FEMENINOS	26
Lista de comprobación 5: Crear una coalición	29
Lista de comprobación 6: Preparar una campaña	30
Actividad 14: El comité femenino – Discutir el papel del comité femenino	*
CAMPAÑAS MUNDIALES EN FAVOR DE LA MUJER.....	28
INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	31
Lista de comprobación 7: Integración de la perspectiva de género	33
Actividad 15: Análisis de género - evaluar su compromiso	*
Actividad 16: Análisis de género - estudio de caso – Comprender cómo realizar un análisis de género	*
Actividad 17: Hacer su propio análisis de género	*
Actividad 18: Exponer los motivos para el cambio	*
Actividad 19: Cómo aplicar eficazmente un plan para integrar la perspectiva de género	*

* Fichas al final del Manual

CONSOLIDAR LA IGUALDAD	35
Actividad 20: Compartir las responsabilidades familiares - Discutir de qué manera las responsabilidades familiares afectan el trabajo remunerado y el tiempo libre y social .. *	
Actividad 21: Un trabajo respetuoso de la vida de familia	*
Actividad 22: Mejorar los ingresos – Planificar una campaña en favor de mejores ingresos	*
Actividad 23: Igualdad de valor – Examinar los puestos de trabajo que ocupan los hombres y las mujeres	*
Actividad 24: Igualdad de valor – Comprender el significado de la “igualdad de valor”	*
Actividad 25: Convenio sobre la protección de la maternidad – Comprobar la conformidad con el Convenio de la OIT relativo a la protección de la maternidad	*
 EL DERECHO AL TRABAJO	 36
 DESARROLLAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	 41
Actividad 26: Igualdad de oportunidades – Compartir experiencias en relación con la igualdad de oportunidades	*
 CONTROLAR EL VIH/SIDA	 42
Actividad 27: VIH/SIDA – Desarrollar estrategias para cambiar las actitudes respecto al VIH/SIDA .. *	
Actividad 28: VIH/SIDA – Practicar la negociación con respecto al riesgo del VIH/SIDA	*
 EL ACOSO SEXUAL	 43
Actividad 29: Acoso sexual – Elaborar un plan para abordar el problema del acoso sexual	*
 LA OIT Y LAS NORMAS DECENTES EN EL TRABAJO	 44
Actividad 30: Normas decentes en el trabajo – Fomentar el apoyo a las normas fundamentales de la OIT	*
 CONVENCIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER	 45
Lista de comprobación 8: Elaborar un informe sobre la CEDAW	46
Actividad 31: Informe sobre la CEDAW – Practicar cómo elaborar un informe paralelo sobre la Convención CEDAW	*
Actividad 32: Protocolo facultativo de la CEDAW – Practicar cómo utilizar el protocolo facultativo para presentar una queja	*
 INSTITUCIONES FINANCIERAS INTERNACIONALES	 47
 ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL COMERCIO (OMC)	 48
Actividad 33: Entender de qué manera afecta la globalización a las mujeres	*

* Fichas al final del Manual

CÓMO UTILIZAR ESTE MATERIAL EDUCATIVO

Cómo utilizar este Manual

Este material ha sido diseñado para servir como complemento a otros cursos de formación sindical, como material de estudio en reuniones o como una guía completa con vistas a la integración de cuestiones de género. Se puede utilizar en su totalidad en el orden previsto, o seleccionar únicamente aquellas secciones que les resulten de mayor utilidad.

¿Por qué llevar a cabo actividades en grupo?

La formación sindical es aprender para el desarrollo y el cambio. No consiste simplemente en adquirir nueva información, por muy útil que pueda ser. Hemos discutido ya durante demasiado tiempo la cuestión de la igualdad de género. Va siendo hora de hacer algo al respecto. Las actividades han sido diseñadas para ayudar a que hombres y mujeres analicen, investiguen y planeen lo que se puede hacer.

Las actividades ayudan a que la gente:

- **Hable sobre su experiencia** - sobre las presiones a la hora de combinar trabajo y familia, el sindicato al que pertenecen, su salario y condiciones. Compartir experiencias y aprender de los demás contribuye a crear una sensación de pertenencia.
- **Examine actitudes** - ciertos sentimientos y actitudes profundamente enraizadas pueden contribuir a mantener determinadas opiniones respecto al género. Las actitudes guían las acciones de las personas. Cambiarlas nunca es fácil pero resulta esencial para el desarrollo. Explicar a los demás cómo nos sentimos es una manera de comprobar si estamos siendo razonables.
- **Investigue problemas** - vincular el aprendizaje con una situación real, examinar dónde pueden introducirse mejoras.
- **Desarrolle conocimientos** - acostumbrarse a intercambiar ideas, negociar con otras personas, presidir un grupo y elaborar un informe.
- **Haga planes** - aplicar las enseñanzas aprendidas en su sindicato de forma estratégica.

Quienes nunca antes hayan organizado actividades de grupo encontrarán muy útil la guía detallada paso a paso. Verán que las actividades incluyen OBJETIVOS y proponen TRABAJO EN GRUPO. En la mayoría de los casos se pide además un INFORME DEL GRUPO.

Cómo llevar a cabo las Actividades



Objetivos

Explicar a los participantes lo que pueden esperar aprender de las actividades. Al organizar o presidir trabajos en grupo es importante examinar cuidadosamente los objetivos. Utilice los objetivos para seguir las líneas marcadas y dirigir las discusiones.



Trabajo en grupo

Se formarán grupos reducidos de cuatro o cinco personas. Las discusiones toman tiempo: tiempo para pensar, para hablar y para apuntar algunas respuestas. Una actividad puede llevar entre treinta y cuarenta minutos. Cuando organice actividades en grupo deberá explicar los objetivos del trabajo en grupo, de manera que los participantes puedan centrarse en ellos. **En ocasiones se formarán grupos mixtos de hombres y mujeres, otras veces se puede separar a hombres y mujeres.** Habrá que plantearse si se desea tener la opinión de los hombres y de las mujeres por separado en los informes del grupo, o si se prefiere que mujeres y hombres negocien para elaborar una opinión conjunta.



Informes de los grupos

La mayoría de las actividades requieren que se elabore un informe. Los informes han de ser breves. Deje claro que lo que se necesita es establecer los principales puntos y, en la medida de lo posible, se deberían escribir en una pizarra o tablero durante las discusiones. De este modo se puede apuntar a las principales conclusiones. Si los informes abarcaran diversos puntos, quizás convenga tomar por turnos un punto de cada grupo.

Evite la repetición y una larga reiteración de lo dicho anteriormente pidiendo ideas diferentes a cada grupo, por turnos. Una vez se hayan recibido todos los informes puede pasarse a evaluar la información reunida. Es posible que para muchas preguntas no haya una respuesta correcta. Puede haber acuerdos o discrepancias. Esta etapa puede ser difícil de organizar ya que su papel consistirá en encarrilar las ideas confusas, orientar la discusión hacia soluciones o negociar opiniones dispares para alcanzar un consenso común.



Planificar el informe desde el principio

Planificar con antelación, teniendo en cuenta los objetivos – Si se pretende:

- **Compartir experiencias** - oriente a los participantes para que aprendan de los demás. Trate de vincular las experiencias personales a la información que figura en el texto.
- **Cuestionar actitudes** - el objetivo será siempre conseguir que los participantes justifiquen sus sentimientos, piensen de manera lógica sobre las consecuencias de sus actitudes y cuestionar los prejuicios.
- **Reunir las ideas de todos** - en tal caso reúna los principales puntos de los informes en una lista, pero intentando utilizar los términos empleados por los propios participantes.
- **Comparar diferencias** - por ejemplo, la opinión de un hombre y la de una mujer, los puntos a favor o en contra. Acentúe las diferencias en la manera en que organice o pida a los grupos que organicen sus informes.
- **Resolver problemas o planificar** - evalúe si será necesario continuar debatiendo el tema, compruebe lo que están diciendo los grupos durante el proceso.



Juegos de roles

Tomar un problema de la vida real y hacer una pequeña representación al respecto es una forma de introducir la vida cotidiana en la educación. Una representación puede ilustrar una idea compleja y retener la atención de los participantes. Los juegos de roles que propone este manual obligará a los participantes a asumir nuevos papeles y a desarrollar sus ideas. La interpretación es una de las mejores maneras de entrenarse para asumir esos mismos papeles en la vida real. Hacer algo es una buena forma de aprendizaje. Los juegos de roles exigen una planificación cuidadosa. Cada actor necesita tiempo para prepararse. Se puede orientar a los espectadores para que también aprendan, dándoles una breve lista de aspectos que deberán observar.



Métodos de formación

Los métodos de formación podrán adaptarse de acuerdo a las necesidades de los distintos grupos de miembros. Organizándolas adecuadamente, la mayoría de las actividades podrán llevarse a cabo sin necesidad de leer o escribir. En tal caso, los informes y los puntos principales pueden presentarse también sin la ayuda de notas. Siempre y cuando un miembro del grupo domine un idioma común para ofrecer su informe y que los participantes se agrupen por idioma, las actividades permitirán incluir participantes con distintas lenguas maternas. Examine las dos actividades siguientes. Serán útiles al comenzar un curso. Permiten dar a conocer a todos los presentes y que los participantes empiecen a hablar. Cada grupo deberá contar con cinco o seis miembros.



Planificar un evento educativo

Al planificar deberá alternarse actividad / información / actividad, empezando con una actividad introductoria donde pueda presentarse a los participantes o conocer lo que piensa cada uno. Su plan de lecciones deberá apuntar a empezar basándose en la experiencia, ampliar los conocimientos y la comprensión de los participantes, y luego discutir sobre la manera de conseguir cambios.



UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Desarrollar una perspectiva de género dentro del sindicato consiste en parte en organizar en torno a distintas necesidades, por ejemplo, la igualdad de oportunidades y el cuidado de los hijos, y en parte en el hecho de reconocer a los trabajadores/as en distintas situaciones laborales. Las mujeres entran muchas veces en el mundo laboral mediante trabajo a tiempo parcial, casual, subcontratado o a domicilio. Una perspectiva de género deberá por tanto incitarnos a desarrollar la representación sindical en distintos tipos de situaciones laborales. La experiencia en la sindicalización de trabajadores/as subcontratados y a domicilio reforzará el movimiento sindical en su conjunto dado que cada vez son más los trabajadores que se ven obligados a trabajar en ese tipo de situaciones. Si negociamos para proporcionar el tipo de condiciones y los servicios de apoyo que necesitan las mujeres trabajadoras, las prácticas laborales resultantes, justas y que favorecen la vida familiar, mejorarán las vidas tanto de hombres como de mujeres.

La mujer trabajadora:

- Aproximadamente siete de cada diez mujeres en los países desarrollados y seis de cada diez en los países en desarrollo tienen actualmente un trabajo remunerado.
- La mitad de los trabajadores/as del mundo ganan menos del equivalente a US\$2 al día. En todos los países las mujeres figuran mayoritariamente entre los peores pagados.
- Hay 43 millones de trabajadores/as en las zonas francas industriales, donde los derechos se ven restringidos. Ocho de cada diez de estos trabajadores son mujeres.
- Los migrantes que van de un país a otro buscando un trabajo remunerado también son mayoritariamente mujeres.

Los sindicatos fueron en un momento dado hermandades de hombres en grandes centros de trabajo. La situación está cambiando. Muchos se muestran hoy en día activos en la realización de campañas y abordan la cuestión fundamental de cómo hombres y mujeres pueden mantener una familia y ganarse la vida juntos. Todo el movimiento tiene mucho que ganar si este impulso para el cambio pudiese multiplicarse.

¿Qué entiende la CSI por perspectiva de género?

Incorporar la perspectiva de género en el trabajo sindical no se limita a aprobar resoluciones especiales sobre cuestiones femeninas, aplicar programas específicos para las mujeres, incluir un componente femenino en los proyectos, añadir un párrafo sobre la mujer en nuestros documentos, organizar conferencias de mujeres. Es todo eso y MUCHO MÁS. Supone, ante todo, aceptar la realidad – y las **consecuencias** – de la desigualdad. Cuántas veces habremos oído comentarios como “...la mujer es el poder detrás del trono...” o “... las mujeres no quieren ser dirigentes, aún cuando se les dé la oportunidad...” o incluso “...no podemos cumplir con una representación proporcional porque las mujeres no quieren asistir a las reuniones...”. Integrar una perspectiva de género implica cambiar actitudes, ver las cosas desde otro ángulo, tener en cuenta el punto de vista y las preocupaciones de las mujeres, y hacer que resulten VISIBLES en todos los aspectos de nuestro trabajo. De este modo, las actividades sindicales se convertirán en un vehículo para lograr una auténtica igualdad.



LOS SINDICATOS EN UN MUNDO CAMBIANTE

Una mano de obra cambiante

En los últimos cincuenta años, el número de mujeres con empleos remunerados ha aumentado hasta ser prácticamente equivalente al de los hombres. En 2004, 1.200 millones de los 2.900 trabajadores de todo el mundo eran mujeres, lo que representa un incremento de cerca de 200 millones de mujeres en 10 años, según cifras de la OIT.

A pesar del aumento en las cifras globales, las mujeres siguen encontrando dificultades para encontrar empleos remunerados. Son muchas más las que buscan empleo que las que lo encuentran. Las mujeres generalmente ganan menos pese a su grado de capacitación. Necesitan la protección de los sindicatos pero muchas veces terminan en situaciones laborales donde no existe una tradición de organización sindical.

En todo el mundo hay muchas más personas que trabajan en pequeños talleres, subcontratadas o desde sus domicilios. Existen ahora largas cadenas de suministros para la ropa o los aparatos eléctricos, que solían fabricarse mucho más cerca de las tiendas que los comercializan. La nueva tecnología permite a bancos y agencias de viaje facilitar servicios a sus clientes a muchos kilómetros de distancia. Todo esto plantea retos para la sindicalización. Los nuevos lugares de trabajo a gran escala suelen localizarse en China o en zonas francas industriales, donde la presencia de sindicatos se ve obstaculizada o sencillamente está prohibida. El comercio en alimentos y otros productos va en aumento. La industria está moviéndose constantemente, trasladando instalaciones de un lugar a otro, en busca de mano de obra barata y no organizada. Empujados por el sueño de una vida mejor las personas se adaptan, aceptan cualquier oportunidad laboral que se les presente, abandonando sus hogares en el campo para buscar trabajo en la manufactura o cruzando las fronteras para intentar encontrar el trabajo que necesitan para mantener a sus familias. Las remesas que envían a casa los migrantes representan más que toda la ayuda para los pobres que los países ricos pudieran aportar.

Exportaciones agrícolas: Kenya

Las exportaciones hortícolas de África han aumentado considerablemente en los últimos años. Se trabajan muchas horas durante la época de cultivo, tanto para los trabajadores/as casuales como para pequeños granjeros que envían su producción para ser clasificada, empaquetada y exportada. Los salarios por empaquetar son bajos y los empleos rara vez son permanentes, pero el dinero que ganan las mujeres que se dedican a cultivar y empaquetar estos productos supone una diferencia para muchos hogares africanos, en su mayoría con mujeres como cabeza de familia.

Instituto de Estudios sobre Desarrollo, Reino Unido.

Existen buenas razones por las que no podemos ignorar los retos que representa la reorganización del trabajo. Los sindicatos deben atraer y organizar a los trabajadores en nuevas situaciones si quieren sobrevivir en el futuro. Estamos perdiendo ingresos y talentos en la lucha por adaptarnos. La membresía y las actividades de los sindicatos tienen que reflejar mejor el género y las preocupaciones de una fuerza laboral moderna, mucho más femenina. Actualmente operamos por debajo de nuestra capacidad porque no hemos hecho suficientes progresos de reclutamiento y representación en un entorno cambiante. La calidad del trabajo y la protección de los trabajadores se ven perjudicados porque los sindicatos encuentran dificultades para adaptarse.

Zonas francas: Nicaragua

Una zona franca es un área designada por el gobierno donde se puede importar maquinaria y materia prima sin pagar impuestos de importación siempre y cuando toda la producción sea para la exportación. En Nicaragua, 12 zonas francas dan empleo a más de 70,000 personas, de las cuales más del 80% son mujeres, y una tercera parte de éstas son madres solteras. Las 70 empresas que operan en estas zonas proceden de EE.UU., Taiwán, Corea o Europa. Nicaragua les resulta un país muy atractivo por nuestra mano de obra barata.
Cooperativa de Mujeres, Nicaragua.

Las mujeres son especialmente vulnerables

Prejuicios y tradiciones afectan las opciones y las posibilidades de las mujeres en el mercado laboral. Una vez que tienen una familia pueden desplazarse menos. Tradicionalmente reciben menos educación, aunque esta situación está cambiando rápidamente. Un número cada vez mayor de mujeres crían a sus hijos ellas solas. Las labores tradicionalmente femeninas, como coser y cocinar, suelen estar peor pagadas que los trabajos tradicionalmente realizados por hombres. Las mujeres ganan menos incluso en ocupaciones como enfermería o enseñanza, porque su trabajo no ha sido evaluado adecuadamente y su presencia en puestos directivos es muy escasa.

Servicio doméstico, Hong Kong

La mayoría de los trabajadores del servicio doméstico son mujeres. Los salarios en Hong Kong son similares a la media europea. Los migrantes indonesios contratan agentes para buscar empleo en Hong Kong en el servicio doméstico. Estos trabajadores/as realizan largas jornadas laborales y suelen vivir en casa de su empleador. Pero los empleadores no están obligados a darles una habitación propia y muchas veces confiscan su documentación, con lo que los trabajadores/as son muy vulnerables.

Trabajo a domicilio, Albania

65.000 personas están empleadas por compañías que manufacturan calzado y ropa para firmas basadas en Europa. Las compañías reciben la materia prima importada y la procesan para la exportación. Emplean principalmente mujeres, que cobran por pieza y muchas veces dicen que sus familias ganan tan poco que necesitan que sus hijas trabajen con ellas. Los trabajadores/as fabrican zapatos a mano y sus hijos tienen que ayudarles para conseguir ganar lo bastante como para alimentar a toda la familia.

Equilibrar trabajo y familia, Reino Unido

El Reino Unido tiene una de las tasas más elevadas de empleo femenino de Europa, con un récord del 70% de mujeres que trabajan (843.000 más que hace diez años). Las mujeres se concentran en las industrias de servicios, la mayoría de ellas son madres, y muchas tienen niños en edad preescolar. Todas encuentran dificultades para equilibrar vida familiar y laboral, especialmente cuando vuelven al trabajo después de haber tenido un bebé.
Comisión de Igualdad de Oportunidades, RU.

ORGANIZACIÓN PARA LA IGUALDAD



La futura fuerza y vitalidad del movimiento sindical depende de que las mujeres se incorporen a sus filas y se conviertan en líderes.

Congreso Fundador de la CSI, Viena, noviembre de 2006.

La membresía sindical está cambiando

Conforme las mujeres entran en el mercado laboral, cambia la membresía de los sindicatos. Un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reveló recientemente que en cerca de la mitad de los países examinados, se afiliaban a los sindicatos más mujeres que hombres. En el mundo occidental, por ejemplo, en Canadá, el Reino Unido e Irlanda, el movimiento sindical tiene actualmente casi el mismo número de mujeres que de hombres. En Suecia, Noruega y Finlandia el número de mujeres sindicalizadas es superior al de los hombres. Este rápido incremento en la proporción de mujeres en los sindicatos refleja el hecho de que:

- en todos los países hay más mujeres en los servicios públicos que cuentan con un alto índice de sindicalización
- se ha registrado un descenso en las tasas de sindicalización dentro del sector manufacturero, dominado por los hombres
- los sindicatos han tomado conciencia sobre las cuestiones de género y han adoptado políticas de igualdad de oportunidades
- los sindicatos han ampliado sus actividades hacia el sector de servicios, donde hay más trabajadoras
- las campañas sindicales para llegar a los trabajadores/as vulnerables en industrias que antes no estaban sindicalizadas están empezando a dar fruto.

Programa de Acción de la CSI para lograr la igualdad de género en los sindicatos

La organización y representación de las mujeres empleadas en los sectores formales tradicionales debería extenderse igualmente a las que trabajan en la economía informal o las zonas francas, **jóvenes, mujeres migrantes, mujeres procedentes de minorías étnicas, mujeres en zonas rurales y urbanas, trabajadoras a domicilio y en centros de llamadas, trabajadoras con empleos a corto plazo, temporales, casuales, mal remunerados y a otras trabajadoras particularmente vulnerables a la explotación, ayudándolas a identificar sus necesidades y a cubrirlas mediante acciones solidarias.**

Organizar a los trabajadores y trabajadoras

El derecho a formar o afiliarse a un sindicato es un derecho humano, independientemente de dónde o cómo se trabaje. La tecnología moderna ha supuesto que grandes lugares de trabajo se dividan en unidades más pequeñas con una mano de obra repartida por todo el mundo. Los ordenadores o computadoras y el correo electrónico permiten a cerca de 29 millones de estadounidenses a trabajar al menos parte de su jornada laboral desde su casa. El número de personas que realizan tele-trabajo, utilizando un ordenador y un teléfono, asciende ya a cientos de millones. Trabajan en desarrollo de programas informáticos (software), procesamiento de datos, seguros, agencias de viajes y venta telefónica. Lufthansa, la aerolínea alemana, tiene un centro de llamadas en Ciudad del Cabo, Sudáfrica. HSBC, un banco global, da servicios a sus clientes del Reino Unido desde centrales telefónicas situadas en India, China y Malasia.

El trabajo formal en una empresa o en el sector público, donde puede establecerse claramente una relación contractual, es donde los sindicatos se han hecho fuertes. Por tradición o por ley, los sindicatos muchas veces han excluido a los trabajadores/as informales, con contratos temporales o a tiempo parcial de la membresía. Pero los sindicatos están adaptándose. La “economía informal” se ha descrito con mayor precisión como el sector “no protegido” o “excluido”. La ausencia de normas legales, protección social, una voz colectiva y unas condiciones de trabajo decentes son lo que convierte a estos trabajadores en “informales”.



Enfrentarse al cambio, India

“Los éxitos logrados en el movimiento sindical se han limitado hasta la fecha al sector industrial a gran escala. En India, las mujeres son predominantes en industrias a pequeña escala, centros de exportación, tiendas, restaurantes, comedores, obras de construcción, minas no carboníferas. Inclusive en las grandes empresas del sector público, se tiende a emplear mano de obra temporal o casual en lugar de trabajadores/as regulares.”

Educador sindical, India.

Organizar en distintas situaciones

Sudáfrica tiene un nuevo Código de Prácticas diseñado para proteger a los trabajadores/as domésticos. Los sindicatos lucharon duro para llegar a un acuerdo con el gobierno respecto a un mínimo legal para todos los trabajadores domésticos y una responsabilidad legal para sus empleadores. El código establece que los trabajadores/as del servicio doméstico son trabajadores con derechos. Deben disponer de un contrato por escrito estipulando los términos y las condiciones de empleo, estableciendo claramente sus tareas, su salario, el horario de trabajo y las vacaciones remuneradas. Estipula las deducciones que pueden realizarse del salario por alojamiento y comidas y prohíbe que los empleadores confisquen documentos como los pasaportes.

SADWU, Sudáfrica.

No siempre puede encontrarse trabajo formal cerca de casa y muchas veces se requieren varias horas de viaje al día. Esto no es posible en hogares con niños pequeños, o donde hay algún pariente anciano o enfermo al que cuidar. Las mujeres que, en su mayoría son las "no protegidas", podrían preferir los salarios y otros beneficios de un empleo a tiempo completo, pero debido a sus responsabilidades, todo lo que pueden aceptar es trabajo a domicilio, a tiempo parcial y temporal o casual.

Los trabajadores a tiempo parcial son mayoritariamente mujeres, que reducen su jornada laboral cuando tienen niños. Muchas quedan atrapadas y no consiguen volver a trabajar a tiempo completo una vez que los hijos crecen. Al no poder sobrevivir con este tipo de trabajo, en ocasiones se ven obligadas a realizar varios trabajos a tiempo parcial: trabajo en un taller o una fábrica, criar cerdos o gallinas, cultivar frijoles, tejer, coser o ensamblar artículos en casa, cuidar niños o enfermos, venta telefónica. Organizar a este tipo de trabajadores requiere un cambio fundamental de perspectiva, las relaciones empleador-empleado son diversas y la búsqueda de una mayor seguridad plantea numerosas necesidades. Estos medios de vida son vulnerables por distintos motivos: escasa educación y salud, falta de un seguro o de ahorros, no disponer de cuidados para los niños ni de seguridad social, además de discriminación a causa del género la casta o el origen étnico.



Los sindicatos pueden realmente marcar la diferencia en las vidas de las mujeres. Los sindicatos necesitan a las mujeres entre sus miembros, pero únicamente podrán aportar auténticos beneficios si se toman en serio el imperativo de identificar las preocupaciones femeninas y adoptar medidas concretas para ayudar/apoyar a las mujeres en el trabajo y en la estructura democrática de los sindicatos.

Programa de Acción de la CSI para lograr la igualdad de género en los sindicatos.

CONSOLIDAR EL SINDICATO

Una membresía fuerte y activa es la única manera de lograr progresos para mejorar las condiciones de trabajo. Para reforzar y reorientar sus actividades, los sindicatos emprenden campañas encaminadas a reclutar mujeres y hombres, especialmente jóvenes. También les interesa contar con miembros activos y toman por tanto medidas para desarrollar un diálogo con nuevos miembros potenciales. Conviene recordar que la principal razón por la que la gente no se afilia a un sindicato es porque nadie le ha pedido que lo haga. Por otro lado, la imagen de los sindicatos en la opinión pública suele no ser muy buena. Las personas más vulnerables pueden tener miedo de afiliarse y los representantes sindicales resultan en ocasiones poco interesados o desconectados con las necesidades de las mujeres y los jóvenes. Por este motivo, la CSI afirma que el reclutamiento de miembros debería confiarse más a las mujeres y habría que brindar formación tanto a hombres como a mujeres para realizar este trabajo.

Sindicalización de las bases, Argelia

Optamos por dirigirnos a las mujeres en grupos reducidos en el trabajo, sensibilizándolas sobre la necesidad de organizar y promover representantes sindicales entre ellas. Fuimos a las oficinas y las fábricas para reunir grupos de mujeres, escuchar sus problemas: salarios, condiciones de trabajo, maternidad, acoso. Les dimos a entender que si no se involucraban no podría hacerse nada. Campaña de sindicalización de mujeres, Argelia.

Sindicalización de las bases, Grecia

Un grupo de mujeres dinámicas estableció el sindicato en 2000 y mediante fructíferas campañas de sindicalización han conseguido incrementar los efectivos entre el personal femenino más joven. Ahora están negociando un convenio colectivo que reduce la jornada laboral y concede permisos de maternidad. Sindicato de la compañía de telefonía móvil, Grecia.

Un reciente estudio en Escocia preguntaba a los jóvenes sindicalistas por qué no estaban más involucrados. Dijeron que no se sentían motivados, no recibían suficiente información y las distintas reuniones y los procedimientos les resultaban incomprensibles. Indicaron que las reuniones estaban dominadas por hombres de mediana edad que les hacían sentirse demasiado inexpertos como para poder participar. Este concepto de la actividad sindical sin duda resulta muy familiar para otros en el mundo entero. Un estudio global de la CIOSL reveló que además de contar con muy poca información, el hecho de no poder compartir adecuadamente las tareas en el hogar implicaba que las mujeres tenían demasiado que hacer y no podían permitirse asistir a reuniones sindicales. Cuando asistían tenían que esforzarse por hacer oír sus voces y los hombres muchas veces las hacían sentirse fuera de lugar.

Experiencia sindical, España

“Te deducen dinero y nunca sabes lo que pasa. No sabemos cómo plantear quejas y tampoco tenemos la oportunidad de hacerlo. Asistir a reuniones por las noches es complicado cuando hay que preparar la cena y acostar a los niños. En el momento de las negociaciones salariales las mujeres nos llevamos la tajada más pequeña y ninguna de nosotras ha recibido nunca una promoción.”

Trabajadora en una fábrica, España.

Lista de comprobación 1

Los beneficios de pertenecer a un sindicato

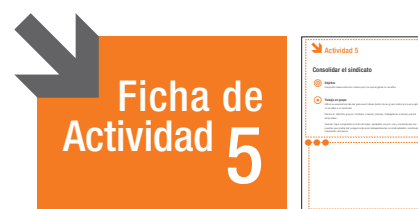
Una lista de comprobación incluye una lista de preguntas o afirmaciones, que le permitirán examinar sus conocimientos.

Los beneficios de afiliarse a un sindicato son que:

- sabe dónde dirigirse para obtener ayuda confidencial cuando tenga un problema en el trabajo.
- tiene alguien que habla en su nombre cuando considere que recibe un trato injusto.
- se reúne regularmente con otros para hablar sobre intereses comunes.
- pueden trabajar juntos para resolver problemas y mejorar sus ingresos y condiciones de trabajo.
- puede participar escogiendo a la persona que hablará en su nombre con la dirección, los compradores y otros funcionarios.

Asumir el reto

Muchos sindicatos han asumido el reto de atraer mujeres a la organización mediante llamadas telefónicas, campañas intensivas de afiliación en el centro de la ciudad, actividades “individualizadas” en las que cada miembro del sindicato recluta a una persona, formación y capacitación para los organizadores y encuestas sobre las opiniones de las mujeres para contribuir al diseño de mensajes de reclutamiento eficaces.



Lista de comprobación 2

Consolidar el sindicato

- ⊗ Estudiar la plantilla de trabajadores – reunir información sobre los miembros actuales y todos los miembros potenciales. Averiguar cuáles son los temas de preocupación. Identificar contactos en distintos lugares para ayudar en las comunicaciones. Separar información para mujeres y hombres.
- ⊗ Reclutar nuevos miembros – el principal motivo por el que la gente no se afilia es que nadie se lo pide. Hablar con la gente sobre los beneficios de sindicalizarse. Puede que necesiten ayuda con problemas en el trabajo, trato injusto, requieran más apoyo, pero no saben o no piensan que un sindicato pueda cambiar realmente las cosas.
- ⊗ Lograr que las mujeres sean visibles – investigar y tratar cuestiones que interesen a las trabajadoras. Consultarlas y empezar con un tema respecto al cual piensen que se pueden lograr progresos.
- ⊗ Mantenerse en contacto – mediante panfletos, correo electrónico, reuniones durante el almuerzo, sesiones de asesoramiento de salud, eventos sociales. Transmitir información que demuestre que los sindicatos benefician a las mujeres.
- ⊗ Ganarse la confianza – informar a la gente sobre cómo participar, cuándo y dónde tienen lugar las reuniones, lo que está ocurriendo. Explicar de qué manera las finanzas sindicales revierten en beneficio de sus miembros.
- ⊗ Desarrollar una política – asegurarse de que su sindicato hable de y se comprometa a integrar a las mujeres y a otros grupos vulnerables incluyendo: jóvenes, migrantes, trabajadores/as a domicilio y que realizan teletrabajo, con contratos de duración determinada, temporales y casuales, que trabajen para su empleador.

ORGANIZAR LA ECONOMÍA INFORMAL

La movilidad impuesta por la tecnología moderna, la contratación de servicios públicos al sector privado, la necesidad generalizada de ingresos económicos ahí donde no hay puestos de trabajo, son algunos de los muchos motivos por los que los trabajadores y trabajadoras se ganan la vida fuera del sector formal. Estos trabajadores/as también deberían tener derecho a organizarse y a negociar colectivamente.

Garantizar unos ingresos decentes, un lugar de trabajo seguro y un sustento predecible son elementos sin duda deseables, pero en situaciones en que el trabajo es temporal, se realiza por cuenta propia, se subcontrata para realizarlo con ayuda de otros miembros de la familia o se vende la producción a grandes o pequeños compradores, se requieren nuevas ideas para organizar a estos trabajadores y trabajadoras.

Todo el sustento de una trabajadora puede ser vulnerable a la falta de ahorros, una enfermedad súbita, los caprichos de los compradores o un embarazo. Sea cual fuera la posición de los trabajadores/as en el mercado, unir sus fuerzas puede representar un medio para protegerse y mejorar su situación. Una causa importante de pobreza es una influencia limitada y poco poder de negociación frente a quienes toman las decisiones.

Servicios para los trabajadores/as migrantes, Hong Kong

Los convenios internacionales otorgan a los trabajadores/as migrantes los mismos derechos que a otros trabajadores para afiliarse y pedir ayuda a sindicatos. La JOU en Hong Kong lleva a cabo programas especiales para los trabajadores migrantes, en su mayor parte mujeres. Disponen de hostales y asesoramiento para mejorar las relaciones entre empleados y empleadores, ofrecen chequeos médicos y más recientemente un seguro sanitario. También realizan cursos intensivos de cantonés y mandarín para los migrantes.

Joint Organisation of Unions (JOU) – Hong Kong.

Trabajo a domicilio

El trabajo a domicilio está particularmente extendido en las industrias del textil, vestuario, calzado y cuero, y suele ser realizado por mujeres. Muchas veces aportan su propio equipo, en ocasiones incluso deben proporcionar los materiales. En la mayoría de los países no disponen de un marco legal para la negociación colectiva.

Convenio de la OIT sobre trabajo a domicilio

Los países que ratifiquen el Convenio 177 de la OIT sobre trabajo a domicilio están obligados a aplicar sus disposiciones. El convenio estipula que deben revisar la situación de los trabajadores a domicilio, estimar su número, promover la igualdad respecto a otros trabajadores asalariados, aplicarles las leyes sobre salud y seguridad, dejar claras las responsabilidades del empleador/comprador y establecer un sistema de inspecciones con las correspondientes sanciones.

Los sindicatos de trabajadores/as a domicilio no se quedan esperando que cambie la ley, sino que abordan los problemas existentes al tiempo que hacen campaña para persuadir a sus gobiernos a que ratifiquen e implementen el convenio.

Mediante la organización, los sindicatos pueden:

- agrupar a los trabajadores/as para que compartan sus problemas.
- organizarse en torno a cuestiones comunes para negociar con el gobierno, los empleadores, los proveedores o los compradores de sus productos.
- hacer públicos los derechos existentes y trabajar juntos para prevenir abusos.
- establecer líneas de ayuda y servicios de asesoramiento.
- contribuir a desarrollar servicios de bienestar, sistemas de ahorro y seguros.
- presionar para obtener del gobierno salvaguardas legales, salarios mínimos, programas sociales, guarderías y protección de la maternidad.

CSTT, Togo

Se ha establecido un proyecto piloto multifacético, consistente en micro-financiación, readaptación y formación, encaminado a cubrir las necesidades prácticas (créditos, mejora de ingresos) y estratégicas (capacitación técnica y sindical) de las peluqueras y costureras en Lomé.

SBSI, Indonesia

A través de un proyecto generador de ingresos con el establecimiento de una granja avícola gestionada por las propias mujeres, SBSI organizó a las mujeres que trabajan en la economía informal.

CASC, República Dominicana

La CASC organizó a las peluqueras que trabajan en las playas y negoció con las autoridades y las grandes cadenas hoteleras para permitirles continuar sus actividades, pero con buenas condiciones de trabajo.

Trabajo subcontratado

Muchas industrias públicas y de servicios recurren a la subcontratación y al trabajo casual: servicios de limpieza, de autobuses, investigación en las universidades, servicios forestales. La competición para obtener contratos fuerza a la baja los salarios y las condiciones de trabajo y la re-negociación regular de los contratos crea períodos de inseguridad. El trabajo subcontratado puede ser realizado por pequeñas empresas o por trabajadores por cuenta propia que en ocasiones incluso aportan su propio material, equipo y lugar de trabajo. Estos trabajadores/as pueden tener mayor control sobre el proceso laboral y la comercialización de sus productos, pero por otro lado sufren de mayor inseguridad en cuanto a sus ingresos al no tener mercados y compradores regulares. Mejorar sus ingresos es sin duda esencial para todos los trabajadores y trabajadoras, pero rara vez constituye su problema más apremiante. Las mujeres trabajadoras han planteado necesidades como alfabetización, capacitación, padres ausentes que no contribuyen al mantenimiento de los hijos y no contar con pensiones ni prestaciones en caso de enfermedad – se trata de problemas que no pueden resolver por sí mismas.

Reforzar la ley, Hungría

Se estima que un tercio de la producción a domicilio en Hungría se realiza actualmente en el sector informal. Aunque la sindicalización en el sector sigue siendo limitada, los sindicatos húngaros han conseguido negociar con el gobierno la aplicación de la seguridad social y el seguro de desempleo para estos trabajadores. También han logrado que se refuercen las inspecciones laborales. Actualmente están haciendo campaña para que el salario mínimo se aplique también a los trabajadores de este sector, y para que se revisen las leyes sobre subcontratación.

Ficha de
Actividad 7



Ficha de
Actividad 8



Ficha de
Actividad 9



India: organizar a las trabajadoras por cuenta propia

Self Employed Women's Association (SEWA) es una organización de mujeres pobres, que se ganan la vida trabajando por cuenta propia. No disponen de un salario regular ni de los beneficios que la ley concede a los trabajadores/as del sector formal. El sindicato intenta garantizarles seguridad en cuanto a ingresos, comida y servicios sociales en términos de salud, pensiones y guarderías. Se dedican a:

- organizar mujeres en grupos reducidos de miembros.
- brindar capacitación en áreas técnicas y gestión de grupos.
- brindar formación sobre ahorro individualmente o en grupo.
- dar seguimiento a las necesidades de las mujeres en cuanto a seguridad, cuidado de los hijos, seguros, vivienda y pensiones de jubilación.

“Organizamos todos nuestros servicios y actividades a las puertas de nuestros miembros y seguimos los principios de Ghandi sobre veracidad, no violencia, integración de todas las creencias y personas. Somos un sindicato de trabajadoras, una cooperativa y una organización feminista. Un movimiento que se origina en el domicilio, con mujeres dirigentes, fuertes y visibles.”

(Página web de SEWA).

Desarrollar sistemas de crédito

Los sistemas de ahorro y crédito pueden hacer que los trabajadores se unan para obtener mayor seguridad. Si pueden solicitar créditos de este modo las familias no se verán obligadas a recurrir a prestamistas, permitiéndoles ahorrar para pagar los gastos escolares o las facturas médicas. Los créditos ofrecen también a los pequeños productores o a los trabajadores a domicilio nuevas posibilidades para adquirir maquinaria, ampliar su negocio o superar períodos de bajos ingresos.

Los sistemas de créditos estándares normalmente tienen plazos de reembolso inflexibles. Los prestamistas generalmente exigen pagos regulares e imponen penalizaciones si no se cumplen. Dichos sistemas no resultan apropiados cuando el flujo de ingresos no es regular. Estableciendo un sistema de ahorro y crédito sindical se puede garantizar que las reglas del sistema tengan en cuenta el tipo de trabajo y la regularidad de los ingresos. Los sistemas deben estar cuidadosamente planificados en cuanto a la administración y la recolección de fondos, así como las normas aplicables a los que no cumplan los plazos, pero muchos sindicatos como SEWA han conseguido establecer y gestionar con éxito sistemas de este tipo, que suponen un enorme beneficio para sus miembros.

Ayudar a las mujeres a establecer pequeños negocios, Senegal

Las mujeres se organizan en grupos de 20 – 40 miembros. Cada grupo recibe una módica cantidad de capital. A esto se suma mediante negociación el uso de tierras, talleres y otros recursos comunitarios donde puedan producir, procesar y vender sus productos. El programa se complementa con capacitación en gestión, artesanía, preservación, empaquetado y transporte de productos, así como mediante educación sobre los derechos de los miembros.

Union Démocratique des Travailleurs Sénégalais (UDTS).

RELACIONES DE GÉNERO EN LOS SINDICATOS

Comportamiento adquirido

El comportamiento de hombres y mujeres es inculcado y adquirido, más que natural o genético. Se enseña a los niños que deben ser fuertes y no mostrar sus sentimientos. Se les da mayor libertad, aprenden a ser audaces, a jugar fuerte y a defenderse solos. Crecen con un sentimiento de superioridad porque en la mayoría de las culturas son preferidos, valorados y alentados. El hombre ha de ser fuerte, independiente y exigente, comportamiento fomentado por las películas, los deportes y el ejército.

Llegados a la edad adulta, los hombres suelen definirse en función de su estatus fuera del hogar. Deben ser competitivos, se les presiona para que ganen dinero, tengan éxito como cabeza de familia. Los hombres tienen privilegios, pero muchos también se sienten fracasados cuando se ven explotados, deben trabajar en condiciones peligrosas, pierden su empleo o no ganan bastante para mantener a su familia. Como migrantes son víctimas de racismo. La solidaridad sindical surgió de la necesidad de protección. Pero creció y se desarrolló en base a valores masculinos, con un lenguaje masculino y una perspectiva masculina.

Conceptos básicos sobre el género

Sexo: Hace referencia a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, que son universales y generalmente están determinadas en el momento del nacimiento.

Género: Hace referencia a las diferencias sociales y de relaciones entre hombres y mujeres, niñas y niños, que son inculcadas y que varían considerablemente de una cultura a otra y cambian con el tiempo. El género se refiere a los distintos papeles y responsabilidades que se asignan a hombres y mujeres en una cultura, un lugar o un momento determinados. Otras variables como origen étnico, casta, clase, edad y minusvalía también se interconectan con las diferencias de género.

Construir la solidaridad

Las ideas sobre la masculinidad varían con la edad, la cultura y la clase social. El mundo laboral suele ser despiadado y exigente y los sindicatos deben responder a este entorno. Pero todas las comunidades valoran y necesitan un comportamiento masculino que sea conciliador, fraternal y no violento: padres afectuosos, maridos comprensivos, negociadores para la paz. Los sindicatos siempre han reconocido y valorado el tipo de comportamiento masculino que contribuye a la fraternidad y a la solidaridad.

Hoy en día son más las mujeres asalariadas. Han tenido que incorporarse al mundo laboral y competir, para alimentar a sus familias. Pero también son más vulnerables. Las niñas suelen obtener mejores resultados en la escuela, pero las trabajadoras con familias son víctimas de discriminación y sus ocupaciones tradicionales no están valoradas. Fuera del sector público la mayoría de las mujeres ocupan puestos de baja categoría, inseguros, mal pagados y que carecen de una regulación apropiada.

Los sindicatos ya no son una cofradía de hombres, pero muchos comenzaron así. En 1949 las mujeres representaban apenas el siete por ciento de los miembros de los sindicatos. Actualmente son cuatro de cada diez. En algunos sindicatos son la mayoría.

Las mujeres que deben ocuparse del hogar y de los hijos suelen tener menos acceso a la información sobre sus derechos. Cuando una mujer se afilia a un sindicato ha de adaptarse a una mentalidad que no le resulta familiar y a una forma de hablar eminentemente masculina. Si quiere representar a sus compañeros y compañeras deberá intentar mantenerse dentro de los estándares masculinos, soportar disputas y luchar por puestos de forma que no resulta nada fácil.

Lista de comprobación 3

- ⊗ ¿Cómo acogen a los miembros y hacen que tanto hombres como mujeres se sientan cómodos?
- ⊗ ¿Existen obstáculos prácticos para la participación?
- ⊗ ¿Cómo recogen y deciden las cuestiones sobre las que se trabajará? ¿Están involucradas las mujeres en estas discusiones?
- ⊗ ¿Cuentan con puestos electos o un grupo femenino que hable en nombre de las mujeres?
- ⊗ ¿Disponen de una estrategia para alentar a las mujeres a desempeñar un papel activo?
- ⊗ ¿Cómo y cuándo invitan a los miembros a que realicen observaciones?
- ⊗ ¿Supervisan regularmente la participación sindical?
- ⊗ ¿Tienen una política de igualdad que comprometa a la organización a integrar a las mujeres y a otros grupos vulnerables?

La fuerza de los sindicatos se basa en que cada uno de sus miembros tenga el mismo derecho a hacer oír su voz para que, juntos, puedan construir una voz colectiva; pero incluso cuando los hombres constituyen una minoría suelen predominar en la toma de decisiones de los sindicatos. Hay personas que tienen más confianza en sí mismas que otras. Siempre y cuando los que tienen menos confianza tengan aproximadamente las mismas opiniones que los que demuestran más confianza, todo irá bien. Suele ser el caso con grupos de mujeres. La manera establecida de hacer las cosas, instituida por una organización dominada por los hombres, conduce a un sentimiento de exclusión en las mujeres.



DISCRIMINACIÓN

La discriminación directa tiene lugar cuando se impide a las mujeres disfrutar de derechos y libertades simplemente por el hecho de ser mujeres. La discriminación indirecta tiene lugar cuando pese a que se aplican las mismas normas o prácticas establecidas a hombres y mujeres, unos u otros encontrarán dificultades para cumplir con las condiciones. A veces a esta situación se denomina discriminación institucional, porque suele derivarse de prácticas y hábitos profundamente enraizados y establecidos desde hace tiempo en una organización. Nadie discrimina de manera consciente, pero las relaciones establecidas, las actitudes entre hombres y mujeres conducen a una situación discriminatoria.

El movimiento sindical internacional ha establecido un objetivo mínimo de participación de mujeres a nivel nacional, regional e internacional, fijando niveles del 30%, y del 40% para las organizaciones con un número más importante de mujeres entre sus miembros, teniendo como objetivo último lograr la paridad. Las afiliadas deberán designar una mujer y un hombre para participar en las actividades regionales e internacionales.
Programa de Acción de la CSI para lograr la igualdad de género en los sindicatos.

Acción positiva para la paridad de género

La base de la fuerza de un sindicato estriba en tratar a todos los trabajadores como iguales. Sin embargo, cuanto más se sube en la jerarquía del sindicato se encontrarán más hombres, que son quienes toman las decisiones. Unas prácticas profundamente enraizadas y asentadas desde hace tiempo evitan que las políticas sobre igualdad funcionen realmente y hacen que mujeres y hombres en los sindicatos toleren o no se molesten en cuestionar el desequilibrio existente en contra de la mujer en la selección y elección a determinados cargos. La acción positiva pretende progresar hacia la paridad de género.

Hacer que los sindicatos sean inclusivos

Acción positiva, Alemania
“Cuando se estableció Ver.di, con 3 millones de trabajadores/as, tras la fusión de 5 grandes sindicatos alemanes, supuso una oportunidad para garantizar una representación adecuada de la mujer. Las mujeres insistieron en que los nuevos Estatutos establecieran que las mujeres debían estar representadas en los órganos de toma de decisiones y en las delegaciones de forma proporcional a su membresía en cada sección. Luego hubo que establecer un sistema incluyendo mecanismos para supervisar la aplicación de esta norma. Al anunciar elecciones los representantes sindicales deben indicar el número mínimo de mujeres que tienen que ser elegidas.”
Responsable de integración de perspectiva de género, Ver.di, Alemania.

Lista de comprobación 4

Acción positiva en el sindicato

- ⊗ Mantener estadísticas separadas para mujeres y hombres en todos los cargos, supervisar los progresos para alcanzar la igualdad.
- ⊗ Examinar el proceso de elecciones para averiguar por qué las mujeres no se presentan o no resultan electas, introducir cambios como la tutela o la capacitación para promover progresos.
- ⊗ Cuando los progresos sean lentos, cambiar las reglas, crear nuevos puestos, establecer objetivos o cuotas, apoyar y brindar formación a las mujeres para que asuman determinados cargos.
- ⊗ Incluir mujeres y hombres en los equipos de negociación, ofrecerles formación.
- ⊗ Educar a los dirigentes masculinos sobre cuestiones de género y brindarles los medios y los conocimientos para lograr progresos.
- ⊗ Desarrollar una política de apoyo a la acción positiva.



EL PAPEL DESEMPEÑADO POR LOS COMITÉS / ESTRUCTURAS FEMENINOS

Los problemas de representación empiezan cuando las personas que tienen menos confianza en ellas mismas tienen puntos de vista y necesidades diferentes y las personas que poseen esta confianza no consultan bastante a las primeras. Esta situación puede presentarse en los grupos de mujeres y hombres. Las mujeres trabajadoras a menudo tienen puestos de trabajo, experiencia y necesidades distintas. Estas diferencias pueden ser pasadas por alto. Una red de ayuda y un espacio de discusión entre mujeres ha sido una de las maneras de garantizar que se desarrolle su confianza y se hagan oír. El sentimiento de exclusión de las mujeres en el seno del sindicato puede reconocerse y discutirse abiertamente. Las trabajadoras saben mejor que nadie cuáles son sus necesidades y prioridades. Expresar estas necesidades ha ayudado a todo el movimiento sindical en su conjunto a adaptarse. Los grupos, comités y conferencias de las mujeres les han dado un espacio para discutir diversas cuestiones, intentar nuevas ideas, indagar las causas de los problemas y les han proporcionado un terreno de formación en organización práctica y liderazgo.



Hacerse oír

"Al principio fue muy difícil. Estaba muy asustada. Pero con el tiempo fui desarrollando confianza en mí misma. Al principio cuando hablaba me decían 'no se te oye, habla un poco más alto'. Este tipo de observaciones te desaniman, pero no queda más que seguir adelante. Al principio había algunos que no estaban preparados para escucharme. Pero otros me animaron a no perder esperanza. Con el tiempo, los trabajadores vieron que podía ayudarles, ahora me apoyan mucho, me piden consejo y me preguntan "¿Qué está pasando y cómo podemos hacer esto o aquello?"

Delegada sindical, Sudáfrica.

El Comité Femenino de la CSI

En la CSI, el Comité Femenino proporciona a las mujeres una forma de expresión extraordinaria al darles un espacio para explicar la experiencia propia a las mujeres, sacar a la luz cuestiones poco conocidas, desarrollar una voz colectiva, elaborar una política. El Comité Femenino aplica durante el período entre las conferencias las decisiones tomadas respecto a las políticas. Asimismo, elabora programas de acción en favor de:

- la igualdad de género en el lugar de trabajo, el mercado de trabajo y la sociedad
- la plena integración de las mujeres en las organizaciones sindicales y su acceso a los puestos de dirección
- las perspectivas de género en el conjunto del trabajo sindical, en todos los planos.



Creación del comité femenino: Zimbabwe

"Antes de empezar los comités femeninos locales, eran muy pocas las mujeres activas. Cuando conseguimos reunir mujeres que trabajaban en tiendas, oficinas, bancos, ferrocarriles y fábricas para las reuniones celebradas mensualmente, las mujeres empezaron a interesarse mucho. Al principio los grupos eran pequeños, pero pronto crecieron. Discutimos todo tipo de problemas y planteamos algunas cuestiones con nuestros sindicatos locales. Tuvimos que recaudar nuestros propios fondos, pero realmente incorporamos a las mujeres al sindicato."

ZCTU, Zimbabwe.

Asimismo, representa la voz de las mujeres trabajadoras en la OIT, las Naciones Unidas (ONU) y otras organizaciones intergubernamentales. El Comité ha iniciado y coordinado recientemente campañas mundiales contra las violaciones de los derechos de las mujeres, para la protección de la maternidad y organizar a las mujeres en sindicatos. El Comité Femenino es un órgano estatutario, que se reúne una vez al año. Sus miembros son mujeres dirigentes sindicales que representan organizaciones afiliadas, las FSI y TUAC. Nombra a dieciocho miembros para ser elegidas por el Congreso como miembros titulares y suplentes del Consejo General y seis miembros para la elección en el Buró Ejecutivo. En el plano regional, también existen Comités similares.

Cimentar la integración

Los vínculos entre las estructuras femeninas y los órganos decisorios del sindicato son de crucial importancia para garantizar que las ideas y cuestiones concertadas por las mujeres sean reconocidas por la organización en su conjunto.

Sin estos vínculos, el grupo femenino puede convertirse en un lugar donde las mujeres se reúnen para ventilar agravios sin ninguna esperanza de conseguir hacer escuchar sus preocupaciones.

Las cuestiones planteadas y las recomendaciones tomadas por el Comité Femenino serán tomadas en cuenta por la organización en su conjunto cuando hayan sido sometidas y aprobadas por los órganos rectores. Los estudios muestran que con demasiada frecuencia los comités y oficinas de las mujeres carecen de fondos suficientes, tienen exceso de trabajo y se encuentran aislados de los principales órganos decisorios sindicales, un espacio en donde quejas y reivindicaciones pueden manifestarse sin ser resueltos.

Comité Femenino: Japón

Nuestro Comité Femenino no es una organización por separado sino que está incorporado al Consejo Ejecutivo. El Comité Femenino aplica los asuntos decididos por la organización femenina; fomentar el interés entre las mujeres miembros y alentarlas a participar. Las principales actividades del comité son:

- escuchar los motivos de queja y reivindicaciones de las mujeres y determinar dónde radica el problema.
- reflejar los puntos de vista de las mujeres en el Consejo Ejecutivo.
- fomentar que las mujeres sean activistas.
- auspiciar la comunicación entre las mujeres.
- participar en campañas y otras actividades en toda la esfera de la sociedad.
- reflejar los puntos de vista de las trabajadoras en las políticas locales y nacionales.

Es importante formar comités femeninos procedentes de las bases.

Los comités forman una pirámide, dando al Comité Femenino una base sólida entre los miembros.

Trabajadora textil, Japón.

Desarrollar la capacitación y la confianza

La estructura femenina en una organización puede actuar como capacitación práctica para las futuras mujeres líderes sindicales. El proceso para integrar a las mujeres en los puestos directivos mejorará si existen medios en la estructura femenina para que las mujeres puedan participar también activamente en las estructuras decisorias del sindicato en general. Los puestos asignados a las mujeres en los órganos rectores vinculados a la estructura femenina así como las disposiciones para alentar a las dirigentes de la estructura femenina a dirigirse al congreso han sido una manera de acelerar el proceso destinado a desarrollar la comprensión y el criterio necesarios para el liderazgo que las mujeres están deseosas de consolidar. Tales mecanismos también garantizan que los líderes masculinos deban participar con regularidad en el debate sobre cuestiones que preocupan a los miembros femeninos. Naturalmente, este tipo de mecanismos son igualmente útiles a nivel de los sindicatos locales.

CAMPAÑAS MUNDIALES EN FAVOR DE LA MUJER

Los intercambios comerciales se han incrementado y un mayor número de mujeres efectúa un trabajo remunerado. Las comunicaciones a escala mundial conectan a todos los trabajadores entre ellos y también hacen posible la transparencia entre el trabajador y el consumidor. El textil fabricado en un país es confeccionado en vestidos por las mujeres de otro lugar. Estos vestidos pueden embalsarse, terminarse y venderse en Europa, Japón o Norteamérica. El sustento de los que trabajan depende de las decisiones tomadas en países distantes de acuerdo con lo que desean los consumidores así como dónde y cómo van a producirse las mercancías.

La comunicación global hace posible la cooperación entre fabricantes y comerciantes. También plantea a los trabajadores/as el reto de compartir información e ideas y unirse para garantizar que las empresas no exploten a los más vulnerables, ofreciendo condiciones sumamente diferentes más allá de las fronteras nacionales.

América: el comercio del vestido

Gap, la tienda estadounidense de ropa, compra mercancías a 3.010 fábricas situadas en más de 50 países. La competencia en el comercio del vestido ha llevado a la empresa a buscar una producción cada vez más y más barata. Las campañas de boicoteo por parte de los jóvenes han obligado a la empresa a introducir un código de conducta y publicar un informe sobre las condiciones en todas las fábricas que elaboran la ropa que venden. El informe dice poco sobre si las fábricas cumplen plenamente con el código de Gap, pero ésta afirma esperar evitar otras campañas tratando de mejorar las condiciones.

Sitio web de Gap.

Normativas internacionales

La actuación de los gobiernos agrava la pobreza de las mujeres. Este problema es uno de los primeros que figuran en la lista de las doce áreas críticas discutidas por los gobiernos y las ONG en la Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing. La Conferencia llamó la atención sobre el hecho de que la cuestión de la reglamentación comercial, la privatización, la gestión económica, la recaudación de impuestos y su asignación, los préstamos y los acuerdos para el servicio de la deuda nacional tienen, todas, una dimensión de género. La Conferencia de Beijing instó a los gobiernos a tener en cuenta esta dimensión de género a la hora de elaborar sus políticas.

Campañas en favor del cambio

Las mujeres tienen mucho que ganar de las campañas para dar a conocer y poner en cuestión las decisiones tomadas por las organizaciones internacionales así como interpelar a los ministros gubernamentales, que son sus miembros. Estos reglamentan el comercio, la circulación de las empresas y los ingresos de los agricultores sin tener en cuenta todos los efectos que tendrán en el país. El comercio mundial está regulado por una serie de organismos internacionales; las instituciones financieras internacionales (IFI) la Organización Mundial del Comercio (OMC), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otras que pertenecen al sistema de las Naciones Unidas (ONU).

Cooperación europea

Visto que tanto los trabajadores/as como las empresas pueden circular libremente en toda Europa, los asalariados se encuentran en cruenta competencia entre ellos. Las mujeres ganan todavía menos que los hombres y existen grandes desigualdades entre los diversos países. Los sindicatos, trabajando para mantener las normas a través de Europa, pueden asegurar un mejor trato con empresas propicias en este sentido y una mayor equidad de un país a otro.

(CES).

Lista de comprobación 5

Crear una coalición

- ⊗ Exponer los motivos para crear una coalición; más poder, más atención de los medios, compartir recursos y experiencia y más probabilidades de conseguir ejercer presión sobre los responsables decisorios.
- ⊗ Conseguir apoyo; encontrar organizaciones socias cuyos miembros también se vean afectados por la misma problemática. Sus redes e influencia fortalecerán la campaña que se realiza.
- ⊗ Posiblemente sea necesario un compromiso entre los miembros de la coalición sobre lo que se desea alcanzar. No es preciso estar de acuerdo en todo, pero es necesaria una plataforma común. ¿Cómo va a negociarla?
- ⊗ Indicar claramente lo que desea.
- ⊗ Conseguir información en favor de su causa. ¿Pueden ayudarle sus socios a buscar hechos y cifras, expertos o pruebas en forma de estudios de caso?

Las centrales sindicales nacionales son miembros de la Organización Internacional del Trabajo, donde participan en la elaboración de las normas internacionales para los que trabajan. El hecho de no participar directamente en calidad de miembro a los demás organismos internacionales no debe evitar que los sindicatos ejerzan presión sobre los ministros de su gobierno nacional, que son miembros de dichos organismos, para garantizar asegurarse de que las decisiones que toman en otros foros no minen las normas del trabajo en cuya elaboración han participado.

Campaña internacional para la ratificación del Convenio 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad. Con el fin de cumplir este objetivo, la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) instó a las centrales nacionales a dirigirse a los líderes políticos, los responsables del ministerio de trabajo y los delegados/as de la Conferencia de la OIT por escrito y entrevistándose personalmente con ellos para conseguir su apoyo para la ratificación nacional. Asimismo, instó a los sindicatos a conseguir la ayuda de sus miembros para divulgar la información sobre los derechos que figuran en el Convenio. El mensaje era sencillo: ¡Ratificación! Los planes incluyeron la formación de comités de supervisión para seguir las respuestas del gobierno y colaborar con los medios de comunicación para mantener la presión o informar sobre todo progreso realizado en este sentido.



Lista de comprobación 6

Preparar una campaña

- ⊗ ¿Qué se espera lograr? Indagar cuáles son las políticas y normas que respaldarán su plan de campaña.
- ⊗ Investigar brevemente las cuestiones. ¿Cómo afecta a las personas? ¿Qué piensan y sienten?
- ⊗ ¿Quién puede cambiar las cosas? Dirigirse a aquellos que puedan influir en los cambios, abordar sus convicciones actuales. Una encuesta puede ser de utilidad.
- ⊗ ¿Cuál es su mensaje? Utilizar un lenguaje fácilmente comprensible. Ser positivo.
- ⊗ ¿Cómo se comunicará o influenciará al público al que se dirige?
- ⊗ Elaborar un calendario y planificar las principales actividades, los recursos necesarios, tareas que deben hacerse y quién va a hacerlas.

“Las mujeres para los sindicatos – Los sindicatos para las mujeres”

El principal objetivo de esta campaña es incrementar el número de mujeres miembros, especialmente en las zonas de exportación (ZFE), la economía informal, las trabajadoras migrantes y las mujeres jóvenes. También deseamos incrementar la representación de las mujeres en los órganos decisorios de los sindicatos. Con la campaña, los sindicatos defenderán los derechos de las trabajadoras y trabajarán para transformar la cultura y la estructura de los sindicatos con el fin de suprimir los obstáculos que impiden a las mujeres convertirse en miembros activos y en líderes.

La campaña ha contribuido a aumentar el número de afiliados en muchos lugares del mundo. COTU, en Kenia, organizó a 10.000 trabajadores/as principalmente en las ZFE; en Túnez, UGTT encontró que un centro sanitario para las mujeres ayudó a organizar a las trabajadoras. En otros lugares, aumentó la visibilidad de las mujeres en los sindicatos, ONSL y CGTB en Burkina Faso arbolaron banderas y utilizaron uniformes especiales, y en Níger, las mujeres hicieron una marcha con la ayuda del Comité Femenino. En Ghana, la adopción de un lenguaje neutral con respecto al género, la formación de las mujeres como negociadoras y el número creciente de mujeres en la ejecutiva sindical ayudaron a modificar la cultura de la central nacional de Ghana.

Oportunidades para presentar una campaña:

El **8 de marzo** es del Día Internacional de la Mujer – en 2007, la CSI hizo campaña en favor de una mejor protección de la maternidad. El año 2008 se celebra el centenario del Día Internacional de la Mujer. En 2008, la campaña se centrará en un trabajo decente para la mujer.

El **17 de octubre** es el Día Internacional para la erradicación de la pobreza.

El **25 de noviembre** es el Día Internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres.

El **1 de diciembre** es el Día Mundial de lucha contra el sida.

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Género

La familia, la sociedad y la cultura conforman lo que somos, los distintos papeles que desempeñamos, las responsabilidades que asumimos. El género conforma nuestras expectativas con respecto a nosotros mismos y a los demás. Estas expectativas se modifican de generación en generación y varían de un lugar a otro de acuerdo con la pertenencia étnica y la condición social. Pese a las variaciones presentes, existe una persistente desigualdad entre las mujeres y los hombres.

Plataforma de Acción Mundial

La Plataforma de Acción Mundial adoptada por la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de las Naciones Unidas en Beijing, en 1995, convino en que los gobiernos y otros organismos debían “integrar una perspectiva de género en las políticas generales relacionadas con todas las esferas de la sociedad”, también denominada transversalización.

La integración de una perspectiva de género en el conjunto de las políticas generales, o transversalización es una estrategia organizativa para lograr y conservar la igualdad entre mujeres y hombres en todas las esferas de la sociedad.

La consecución de la igualdad entre mujeres y hombres no es una preocupación “femenina”, sino un elemento fundamental de los objetivos de todo sindicalista. Se requieren medidas dinámicas destinadas a las mujeres para rectificar la discriminación existente y cambiar las actitudes y condiciones en los sindicatos y por los sindicatos. Asimismo, se requieren medidas para aumentar la sensibilización entre las mujeres y permitirles conciliar el trabajo con la vida familiar, al tiempo que permite también a los hombres pasar más tiempo con su familia y compartir las responsabilidades familiares.

Programa de acción de la CSI para lograr la igualdad de género en los sindicatos.

Reequilibrar los comportamientos

La masculinidad y la femineidad son creadas y recreadas por las mujeres y los hombres. En una organización comprometida con la igualdad de ambos géneros es preciso asumir la responsabilidad de reequilibrar su comportamiento, organizando y reorganizando la manera de actuar hasta que se logra el cambio social deseado. La integración transversal de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas no consiste solamente en la eliminación de la discriminación y el acoso que existen abiertamente. Integrar esta perspectiva en todas las políticas, actividades y programas es fomentar la igualdad de oportunidades contrarrestando las desigualdades significativas, corolario de hábitos profundamente enraizados. La integración de la perspectiva de género a veces ha sido motivo para dismantelar las organizaciones femeninas. No obstante, es preciso que las mujeres se expresen con toda claridad y en forma colectiva para guiar el proceso de reforma, ya que sin esta orientación la reforma perdería el cabo. Por tanto, un comité femenino puede desempeñar un papel útil para guiar y ayudar a la supervisión de una estrategia de transversalización de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas.

Beneficios de integrar la igualdad

Los comités o estructuras femeninas se han abocado a cambiar, sin conseguirlo del todo, la cultura de los sindicatos, su manera de trabajar, las prioridades que se imponen y el papel que desempeñan. Los sindicatos reconocen que todos sus miembros necesitan participar plenamente en el logro de la igualdad. En lugar de centrarnos en una determinada necesidad que pueden experimentar las mujeres y aislarla como un problema propiamente femenino, observamos el papel que puede desempeñar la organización en su conjunto y las ventajas que aportará a toda la organización el hecho de satisfacer conjuntamente esa necesidad. La integración de la perspectiva de género ayuda a que cada uno de los miembros sea consciente de que las mujeres no serán las únicas beneficiadas con el cambio: más cuotas de afiliación, más talentos en la organización procedentes de nuevos sectores o industrias, un trabajo y hábitos sindicales que se concilien mejor con la vida familiar son buenos para todos. Hasta ahora hemos destacado la necesidad de hacer participar a los hombres en el proceso del cambio, pero las actitudes de las mujeres también necesitan cambiar. Cambiar una relación es un proceso recíproco, compartido por mujeres y hombres.

Análisis de género: ayuda a determinar los elementos prácticos que pueden utilizarse para favorecer una mayor igualdad.

Cómo llevar a cabo un análisis de género

La finalidad de un análisis de género es recoger pruebas, puntos de vista y experiencia tanto de los miembros como de todo miembro potencial respecto a la manera en que el sindicato satisface actualmente las necesidades de mujeres y hombres. En caso de que uno de los géneros, o los intereses de un determinado género sean más prominentes, deberán determinarse si tales desigualdades realmente son importantes. Si lo son, es preciso definir las prioridades para equilibrarlas. Todo programa destinado a equilibrarlas deberá ser apuntalado por una política permanentemente comprometida con la integración de las mujeres, fijar metas cuantificables, que puedan utilizarse para supervisar los progresos realizados y mejorar constantemente las prácticas. Es posible tomar medidas de discriminación positiva cuando sea necesario hacer participar a un mayor número de mujeres, por ejemplo, en el proceso decisorio o a la hora de reclutar afiliados. Deberán verificarse las resoluciones destinadas al Congreso para evitar toda parcialidad; hacer participar a los miembros en todos los niveles de la organización para reunir y examinar la información sobre género. La integración transversal de las perspectivas de género en el conjunto de las políticas, actividades y programas es un proceso continuo en el que se verifican las repercusiones de esta perspectiva y se la tiene constantemente presente.

Etapas para llevar a cabo un análisis de género

1. Determinar las diferencias debidas al género

Realizar una auditoría de género para determinar las diferencias existentes debidas al género. Evaluar las actividades fundamentales y/o las medidas que aplican los principales departamentos utilizando cifras exactas e información actualizada. Buscar las brechas existentes y las diferencias causadas por cuestiones de género y seleccionar las más significativas. Para ello, será útil la lista de comprobación que figura más adelante.

2. Análisis

Entender las razones por las que existe una diferencia debida al género puede ser difícil. Puede deberse a numerosos y diversos factores. Entre las mujeres y los hombres existen diferencias en lo que se refiere a:

- **recursos** - tiempo, dinero o transporte disponibles
- **confianza en sí mismo** – a menudo producto de la educación y la situación laboral
- **trabajo y tiempo libre** – responsabilidades en el hogar
- **valor** – concedido de acuerdo con la participación en las actividades
- **derechos y libertades** – la posibilidad de hacer lo que se decide
- **comportamiento y prioridades** – de todos los interesados

Los Estatutos de la CSI disponen:

Para hacer que el movimiento sindical sea inclusivo y responda a los puntos de vista y las necesidades de todos los sectores de la mano de obra global:
la CSI defenderá los derechos de la mujer y la igualdad de género, garantizará la plena integración de las mujeres en los sindicatos y promoverá activamente la paridad de género total en sus órganos directivos y en sus actividades a todos los niveles.

Para ello, los Estatutos de la CSI contienen disposiciones:

- para la composición de las delegaciones y representantes ante el Congreso
- para la composición del Consejo General y el Buró Ejecutivo: (una meta progresiva empezando por un 30%, respecto al mínimo de participación de mujeres en el Consejo General y el Buró Ejecutivo).

Véase Recursos y contactos, pág. 49.

3. Consultar a las bases

Las cifras pueden indicar cuál es la situación, pero muy rara vez pueden decir a qué se debe. Es necesario dirigirse tanto a los miembros afiliados como a los potenciales y hacerles la pregunta si desea saberse por qué se afilian o no se afilian al sindicato. Una pequeña muestra, tomada de un grupo de discusión informal, un cuestionario o una conversación con una pequeña muestra representativa de los miembros pueden ayudarle a entender la situación.

4. Hacer un plan de acción

Cuando se sabe cuál es la situación y por qué existe, puede aportarse una solución y preparar un plan de acción. Es conveniente hacer participar en la elaboración del plan de acción tantas personas como sea posible desde un punto de vista práctico.

5. Poner en práctica la integración de la perspectiva de género

Se han identificado cuatro factores clave como de crucial importancia:

- **liderazgo** – los dirigentes deben encabezar el trabajo de integrar la perspectiva de género en el conjunto de las políticas
- **responsabilidades clara de parte de los responsables** – garantizar que todos saben qué hay que hacer, hacer una breve lista de comprobación y darla a todos los participantes
- **desarrollar la experiencia y la formación** – debate, ayuda práctica, entender las ventajas que implica para todo el sindicato la integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas, poner en cuestión las actitudes negativas
- **supervisar y revisar el plan de acción** – hacer participar a los miembros en reunir las pruebas de los resultados del sindicato, revisar y modificar el plan de acción en caso necesario.

Ejemplo de lista de comprobación para la integración de la perspectiva de género

A continuación figura una lista de comprobación completa (Núm. 7), que puede adaptarse a diversas situaciones. Puede utilizarse para examinar su propia organización. Un grupo de trabajo podría comprobar sus actividades utilizando tres o cuatro de las preguntas que figuran en dicha lista: necesidad de comprender la situación, tomar decisiones, entender los obstáculos y el liderazgo. No es difícil imaginar que estas preguntas podrían poner de relieve una serie de cuestiones, un debate interesante y, llegado el caso, un programa de reforma.



Lista de comprobación 7

Integración de la perspectiva de género

- ⊗ Política de la organización – ¿Posee la organización una política clara en relación con todos los aspectos que atañen la igualdad de género, incluida la política para promover la integración de las mujeres?
- ⊗ Utilización de los fondos - ¿Es adecuada la financiación provista para realizar todos los aspectos de la política de género?
- ⊗ Procedimientos, aplicación de las políticas – ¿Cómo se aplica la política de género en la práctica, realmente guía todas sus actividades?
- ⊗ Entender las necesidades – ¿Existen diferencias entre su membresía? ¿Cómo consulta a sus miembros? ¿Sus prácticas en materia de consulta le ayudan a entender las necesidades de las mujeres?
- ⊗ Toma de decisiones - ¿Están las mujeres bien representadas a la hora de tomar decisiones o fijar prioridades? ¿Suele tener el hábito de analizar las repercusiones que tendrán sus actividades para sus miembros femeninos?
- ⊗ Supervisión de la información - ¿Recoge suficiente información sobre las mujeres y los hombres para supervisar las actividades por género? ¿Consulta las cifras correspondientes a esta supervisión a la hora de tomar decisiones? ¿Utiliza regularmente estos datos para determinar la eficacia de sus actividades principales?
- ⊗ Visibilidad - ¿Puede percibirse y distinguirse la opinión de una mujer en todos los informes, discursos, reuniones y publicaciones de su organización?
- ⊗ Suprimir obstáculos – ¿Entiende perfectamente los obstáculos que desaniman a las mujeres a unirse a su sindicato, participar, hablar o competir por un puesto de dirección?
- ⊗ Liderazgo - ¿Promueven activamente el cambio los hombres que ocupan puestos dirigentes? ¿Cómo garantiza que los hombres lleguen a comprender las cuestiones de género?
- ⊗ Estructuras femeninas - ¿Están plenamente integradas las estructuras y representan a las mujeres afiliadas en las estructuras decisorias del sindicato?
- ⊗ Orientación específica – ¿Orienta sus actividades y servicios? ¿Se plantea a las mujeres como reto el tener una mayor participación? ¿Reconoce que la acción positiva puede ser necesaria si desea obtener rápidamente resultados?

CONSOLIDAR LA IGUALDAD

Los roles de género que mujeres y hombres desempeñan en el hogar afectan a su acceso al trabajo en todo tipo de formas. Aun cuando las mujeres ganan una parte mucho más importante del ingreso familiar, hay pocos indicios de que los hombres a su vez efectúen mucho más tareas domésticas. Las trabajadoras del mundo entero todavía efectúan casi tres veces más labores domésticas que los hombres. Una mujer puede trabajar seis horas al día en las tareas domésticas, mientras que la media de los hombres es de solamente dos horas. Los padres confirman que los niños pequeños aumentan más del doble la cantidad de tareas domésticas que es preciso realizar. Sin embargo, los estudios muestran que los padres varones hacen muy poco de este trabajo adicional, inclusive cuando las madres efectúan un trabajo remunerado. Las mujeres son el único sostén de un número cada vez mayor de niños en el mundo. Los hombres se marchan lejos para encontrar trabajo, las parejas se divorcian y cada vez hay menos matrimonios. Sea por elección o por necesidad, una madre sola debe ganar el sustento y ocuparse del cuidado del hogar. Los padres varones dejan de pasar tiempo con sus hijos porque sienten una mayor presión en su calidad de sostén de familia. Las responsabilidades familiares pueden aumentar su sentido de responsabilidad hacia su trabajo o carrera. Muchos no tienen otra alternativa que pasar pocas horas con la familia a la que sostienen y apenas ven crecer a sus hijos.

La igualdad empieza por casa



La trabajadora administrativa

“El despertador me despierta a las seis de la mañana. Me levanto, me lavo, me visto y despierto a los niños. Los visto y arreglo para ir a la escuela y preparo el desayuno para los tres y para mi esposo. Después del desayuno, recojo los platos, limpio la mesa y envié a los niños a la escuela con los bocadillos que les preparé la noche anterior. Me voy al trabajo y regreso a casa antes que mi esposo porque trabajo con un horario flexible. Lavo los platos del desayuno y preparo la merienda de los niños que han vuelto de la escuela. Luego preparo la cena, pongo la mesa, sirvo la cena, lavo los platos y preparo los bocadillos para el día siguiente. Es posible que ayude a uno de los niños a hacer la tarea y por último meto a cada uno en la cama. El fin de semana limpio, lavo, plancho y paso la aspiradora. Mi esposo me ayuda haciendo la compra el fin de semana y corta el césped.”
Trabajadora administrativa, Canadá.



La trabajadora rural

En la aldea, la jornada de las mujeres empieza al alba. La primera tarea es recoger leña. Tan pronto como volvemos a casa con la leña, tenemos que conseguir agua. Una mujer barre la casa, el patio, se ocupa de las aves de corral, lava la ropa y luego se dispone a cocinar la primera comida del día. Es preciso bañar y alimentar a los niños. Las trabajadoras deben estar en su lugar de trabajo a las diez. La pausa de una hora al mediodía apenas alcanza para regresar a casa, cocinar, lavar los platos y regresar al trabajo. Después de la jornada laboral, hay que traer más agua y preparar la cena para la familia. Luego hay que lavar los platos y limpiar la cocina antes de poder decir que el día se ha terminado.
Trabajadora agrícola, Senegal.



Ficha de
Actividad 20



Ficha de
Actividad 21



EL DERECHO AL TRABAJO

Carta de los derechos de las mujeres trabajadoras

- Educación obligatoria gratuita para los niños y las niñas, prohibir las peores formas de trabajo infantil.
- Acabar con la discriminación en el empleo, en la formación, en la promoción y en la seguridad en el trabajo.
- Aplicar la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.
- Salud y seguridad en el trabajo, las mismas normas de protección para las mujeres que las normas de protección para los hombres (aparte la maternidad).
- La protección de la maternidad a través de la legislación y los convenios colectivos, prestaciones en efectivo no inferiores a dos tercios de la remuneración anterior durante la licencia por maternidad.
- Apoyar la distribución de las responsabilidades familiares, horarios de trabajo flexibles, un mejor desarrollo profesional.
- Sindicatos para organizar el creciente número de trabajadoras, desarrollar una perspectiva de género en todas las actividades y dar respuesta a las necesidades de las mujeres.

Las obligaciones de los gobiernos

La mayoría de los Estados del mundo entero ha firmado la declaración internacional de los derechos de las mujeres, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de las Naciones Unidas (CEDAW). Por tanto, han acordado poner en práctica los derechos de las trabajadoras convenidos en el capítulo 11 y toman medidas prácticas para ayudar a las mujeres a reivindicar estos derechos.

La Convención CEDAW afirma que las mujeres tienen igualdad de derechos a solicitar todo trabajo remunerado y ser tratadas equitativamente en lo que respecta a la formación y a la promoción. Una mujer debe recibir la licencia por maternidad cuando sea necesario, recibir una remuneración igual por hacer el mismo trabajo que un hombre, pero también recibir el mismo salario por un trabajo de igual valor para su empleador. La Convención CEDAW también afirma que los Estados que han firmado la convención tienen el deber de educar y alentar el cambio en la vida de familia con el fin de compartir las responsabilidades en el hogar.

Hogar y trabajo

El trabajo no remunerado en el hogar socava el derecho al trabajo remunerado. Sin guarderías, sin ayuda familiar o sin una distribución equitativa de las tareas domésticas, una mujer puede tener, en principio, los mismos derechos al trabajo, pero no en la práctica. Se verá obligada a trabajar por horas, a llevarse trabajo a casa o a aceptar cargos menos exigentes. Un hombre puede elegir si antepone el trabajo a todo lo demás, si trabaja más horas o viaja al extranjero para acceder a mejores oportunidades. El hombre puede aumentar sus ingresos o sus oportunidades profesionales. Las mujeres se ven fácilmente atrapadas en un trabajo mal pagado, parcial, a domicilio, temporal o casual. Tienen que aceptarlo porque es posible conciliarlo con las responsabilidades familiares que se les han atribuido tradicionalmente. Los hombres, por su parte, tienen que trabajar más horas para ganar más, trabajar por turnos u horas extraordinarias. Los hombres tienen mucho que ganar si ponen en cuestión la manera en que los roles de género estructuran nuestras opciones y oportunidades de trabajo.

Una distribución más justa ayudaría a reconocer los derechos de las mujeres. Los hombres perderían algunas libertades, pero también saldrían ganando si las mujeres recibieran mejores salarios. No estarían tan presionados con el deber de trabajar largas horas, y tendrían la ocasión de establecer una relación más próxima con sus hijos.



Cuidado de los niños

“Cuando vine a Río a buscar trabajo, me quedé a vivir con un pariente. Dejé a mi hijo en casa con mis padres. Si no tuviera a mis padres, no podría trabajar. No tengo dinero suficiente para pagar a alguien que lo cuide, es demasiado costoso. Con mi salario no puedo permitirme ir a casa el fin de semana a ver a mi hijo.”
Trabajadora en una fábrica, Brasil.



Cuidado de los niños

“Mi hija está al cuidado de mis padres, ambos jubilados. Lo hacen porque tienen que hacerlo. Soy una madre sola y con mi sueldo no puedo permitirme ningún tipo de servicio para cuidar a mi hijo a tiempo completo.”
Dependiente, Escocia.

Cuidado de los niños

La Convención de la ONU sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer reconoce que “una red de servicios destinados al cuidado de los niños” es esencial para hacer realidad el derecho al trabajo para ambos padres. Dado que los servicios destinados al cuidado de los niños ayudan a una mujer a generar ingresos, es la mejor forma para que toda sociedad ponga fin a la pobreza familiar. Si los gobiernos desean que los progenitores sin pareja tengan acceso al trabajo, un medio eficaz para conseguirlo es financiando servicios destinados al cuidado de los niños. Los empleadores también consideran importante elaborar políticas respetuosas de la vida de familia para su personal con el fin de contratar y retener buenos trabajadores/as. Compartir los gastos del cuidado de los niños tiene ventajas económicas tanto para los empleadores como para los trabajadores/as.

¿Qué pueden hacer los sindicatos?

Las discusiones con los trabajadores y trabajadoras pronto revelan las dificultades que experimentan tanto los padres/madres como los que se ocupan de cuidar a los niños. Los sindicatos pueden apoyar a sus representantes en el lugar de trabajo, darles formación y alentarlos a hablar con los empleadores acerca del tiempo libre, remunerado o no, para cumplir las responsabilidades relativas al cuidado de los niños, la licencia por paternidad, un horario de trabajo flexible que coincida con los horarios escolares y organizar servicios destinados al cuidado de los niños para ayudar a conservar a sus trabajadores/as.



“A través de la negociación entre empleadores y trabajadores/as intentamos paliar las lagunas legislativas. Una de estas lagunas es el cuidado de los niños y la licencia parental remunerada. Pedimos a los empleadores contribuir al coste del cuidado de los niños e incluirlo en el convenio colectivo. Cada año publicamos los pormenores de las negociaciones entabladas con los empleadores en nuestro ‘manual de negociación colectiva’, que también muestra cómo se desarrolla este proceso. Este manual hace de ‘libro de recetas’ en el que se muestra cómo conseguir lo que necesitamos.”

Responsable sindical, Países Bajos.

Miembros activos, Australia

“Organizar, organizar, organizar, ése es nuestro mayor desafío, no sólo consiguiendo afiliar a las trabajadoras, sino siendo verdaderos activistas, es decir, garantizar que el movimiento sindical haga suyas las preocupaciones de las mujeres.”

ACTU, Australia.

Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor

Existen 550 millones de trabajadores que ganan menos del equivalente a 2 dólares estadounidenses diarios. Consecuentemente, ellos y sus familias padecen de malnutrición y mala salud a pesar de tener un trabajo retribuido. Mucho más de la mitad de estos trabajadores pobres son mujeres. Aun cuando existe una organización sindical, el proceso de negociación colectiva a menudo ha descuidado la discriminación de género y el poco valor que se concede al trabajo de las mujeres. Para que las mujeres se incorporen y permanezcan en los sindicatos, es preciso que todo el proceso destinado a decidir las prioridades de acción y la negociación en materia de remuneración y condiciones laborales cuenten con una participación más activa de las mujeres. Las mujeres necesitan estar presentes para garantizar que se planteen estas cuestiones y seguir el desarrollo del proceso para cerciorarse de que sus preocupaciones no acaban por ser relegadas al pie del orden del día.

Cómo se subestima el trabajo de las mujeres

Los hombres ganan más que las mujeres. En Europa ganan hasta una tercera parte más que las mujeres; en otros lugares del mundo, la diferencia es todavía mayor. A pesar de que se habla mucho de igualdad de remuneración, no existe ninguna mejora constante para salvar esta diferencia. El motivo principal que observamos, cuando examinamos el modelo que existe en todo el mundo, es la tradición profundamente enraizada de que las mujeres y los hombres efectúan diferentes tipos de tareas. De un lugar a otro, no existe una coherencia respecto a lo que debe hacer cada quién. Un trabajo propio de los hombres en Europa, por ejemplo, en las minas y la construcción, puede ser un trabajo femenino en Asia. Si se hace una lista de los trabajos que efectúan los hombres y otra con los que efectúan las mujeres, puede tenerse una idea de qué es lo que motiva la división. En Europa, se afirmaría que los hombres son más aptos a trabajos sucios o pesados. Sin embargo, si miramos la situación que prevalece en el mundo, las mujeres producen la mayor parte de los alimentos que consumimos efectuando trabajos pesados. A veces se afirma que las mujeres jóvenes son más aptas para el trabajo monótono en la cadena de producción, pero ¿es la verdadera razón que explica porqué las mujeres jóvenes están trabajando en las fábricas de toda Asia recibiendo bajos salarios?

Podría argumentarse que las mujeres y los hombres tienen una capacitación distinta, o que están mejor adaptados para aprender distintas competencias. Las niñas están recibiendo una mejor educación, pero por tradición aprenden en la escuela materias distintas a los niños y parece que no pueden traducir este mayor grado de educación en mejores salarios. El mercado de trabajo es como cualquier otro mercado. Si son pocas las personas que poseen una determinada competencia, ésta adquiere más valor en el mercado. Si son muchas las que la poseen, valdrá menos. Desde que se originaron, los sindicatos han sido capaces de negociar colectivamente mejores salarios y condiciones de trabajo para la capacitación y competencias más raras. La etiqueta correspondiente a un empleo “cualificado” o “no cualificado” puede deberse más al número de personas disponibles para desempeñarlo.

Lo más importante es si los trabajadores/as están organizados y si pueden negociar colectivamente. No obstante, cualquiera que sea el puesto de trabajo, hay algo que no cambia: tiende a ser mal pagado y de menor categoría si lo ocupa una mujer. El escaso valor que la comunidad concede a la capacitación y cualificaciones que poseen las mujeres tiende a repercutirse en el lugar de trabajo.



Medir el valor

El derecho legal a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor no cambia mucho para las mujeres en las situaciones descritas en los ejemplos anteriores. Por este motivo, el objetivo sindical es la igualdad de valor. Cabe preguntarse cuál es el trabajo que añade más valor al producto: el del cortador o el de la costurera, el trabajo de la enfermera o el del electricista del hospital, cocinar en el comedor de la empresa o el trabajo de montaje en la línea de producción. La evaluación del puesto de trabajo supone medir de una manera más científica el valor que posee cada puesto de trabajo analizando las exigencias que implica para la persona. La idea consiste en intentar medir lo que hace una persona y cuánta responsabilidad implica ese puesto para el producto final. Intente hacerlo y probablemente encontrará que resulta difícil juzgar quién añade a un vestido terminado la mayor parte de su valor, el que corta el patrón o la costurera que lo cose.

La OIT obliga a los gobiernos que han ratificado el convenio sobre igualdad de remuneración a trasponerlo en la legislación nacional. Las organizaciones de los trabajadores/as deben intensificar sus campañas con el fin de garantizar que los gobiernos y empleadores apliquen el principio de igualdad de valor. ¿Ha ratificado su país el Convenio 100 de la OIT sobre la igualdad de valor y ha adaptado su legislación en consecuencia?



Tradiciones diferentes

“Muchas de las trabajadoras en las plantaciones son analfabetas y la tradición les impide recibir formación en el trabajo. Son trabajadoras temporales, por lo que carecen de protección legal. Esta situación permite que los empleadores las despidan y las priven de sus derechos de maternidad. Tradicionalmente se les da el trabajo más mal pagado. No tienen mujeres líderes que las defiendan.”

Organizador rural, Bangladesh.



Trato diferente

“La mano de obra consta de más de 600 trabajadores, de los que un tercio son mujeres. Unos 400 trabajadores son permanentes, pero solamente muy pocos son mujeres. El gobierno regula los salarios. Los trabajadores permanentes reciben harina de maíz cada mes y vivienda. El comité de las trabajadoras se reúne mensualmente con el sindicato local. Se ha planteado esta cuestión y hemos empezado a hablar acerca de las diferencias. No se había dicho nada antes, porque las mujeres no estaban organizadas.”

Tesorero sindical, Tanzania.



Puestos de trabajo diferentes

“La industria del vestido es rentable para los fabricantes de Filipinas, la demanda es alta y la mano de obra es barata. El empleador compra el paño, que es cortado por los cortadores, generalmente hombres, que trabajan allí donde la producción se moderniza y en los locales de la empresa. Las mujeres recogen el paño cortado, lo cosen en casa, devuelven la ropa acabada y recogen el siguiente lote de material. Las mujeres asumen el costo de su espacio de trabajo, transportan las máquinas para su mantenimiento y las bobinas de hilo. El precio fijado por pieza es sumamente bajo, y no se teme que haya protestas, porque las mujeres están dispersas y desorganizadas.”

Secretario sindical, Filipinas.



El Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo señala: “Todo Miembro deberá... garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.”

Protección de la maternidad

Las modificaciones al Convenio 183 de la OIT y su Recomendación 191 (que incluye aún más provisiones) sobre la maternidad ahora se aplican a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente. Los países que ratifiquen el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad están obligados a enmendar su legislación. La protección de la maternidad fue uno de los primeros Convenios de la OIT, y desde entonces ha sido revisado y reforzado. La legislación debe incluir los siguientes derechos básicos: licencia por maternidad de 14 semanas como mínimo, cuya indemnización no será menor a los dos tercios de la remuneración anterior, o de conformidad con las disposiciones nacionales en materia de prestaciones por enfermedad. La garantía, a las mujeres que se encuentren de baja por licencia de maternidad y durante el período después de que reanuden el trabajo, de recuperar su mismo puesto o un puesto de trabajo equivalente. Las madres tienen derecho a pedir un horario reducido o descansos para poder amamantar a su hijo y es preciso que se las proteja de condiciones de trabajo que puedan resultar perjudiciales para la salud de la madre o del niño.



Maternidad

“Las mujeres embarazadas que trabajan en las pequeñas plantaciones de té tienden a trabajar hasta el momento del parto, luego regresan a trabajar muy pronto porque no se les paga cuando están de baja por motivos de maternidad. Se debilitan mucho y se enferman con mucha frecuencia.

Organizador, National Workers Congress, Sri Lanka.

Tenemos el caso de una asistente sanitaria que trabajaba con contrato temporal en una clínica privada. Cuando se supo que estaba embarazada, no le renovaron su contrato. Cuatro meses después del parto volvieron a contratarla con un nuevo contrato.

Organizador USO, España.



Ficha de
Actividad 25



DESARROLLAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Como se ha observado, la discriminación contra las mujeres puede producirse cuando se aplican a las mujeres condiciones que no se aplican a los hombres. La Federación Internacional de Trabajadores del Transporte llevó a cabo una encuesta entre sus sindicatos afiliados. Casi una de cada cuatro mujeres indicó que la apariencia es una de las pruebas a la que se ven sometidas cuando buscan trabajo, una de cada tres se sintió tratada de manera injusta a la hora de solicitar una promoción y a más de la mitad les preguntaron si eran casadas en las entrevistas de trabajo. A los hombres no se les harían estas preguntas, que son producto de ideas y actitudes tradicionales. Es decir, que las mujeres a menudo deben superar pruebas desleales a la hora de solicitar un puesto de trabajo, buscar una promoción o solicitar una formación para efectuar un trabajo mejor pagado. No es raro que los candidatos/as a un puesto de trabajo deban ser elegidos por un grupo masculino, que se deje guiar por sus afinidades personales. A veces, el problema no son las preguntas injustas sino los estereotipos anticuados acerca de quién puede desempeñar determinados puestos de trabajo. Puede darse la impresión de que una mujer nunca obtendría determinado cargo, es posible que antes las promociones se hayan atribuido siempre a los hombres.

Ampararse en la ley

En los países que han ratificado la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), la legislación debe evitar este tipo de prácticas. La legislación relativa a la igualdad de oportunidades debe incluir los anuncios de empleo, las entrevistas, las promociones y las oportunidades de formación. Los empleadores tienen interés en encontrar la persona más indicada para un determinado puesto de trabajo, sea hombre o mujer. La ley debe exigirles la adopción de prácticas transparentes, que permitan demostrar que un trabajador ha obtenido un determinado puesto de trabajo tras la comparación de cualificaciones, experiencia y capacidades entre los candidatos así como la formulación de preguntas equitativas. Sin embargo, los sindicatos no necesitan esperar la legislación nacional. Aun cuando las leyes existan, será necesaria la actuación de los sindicatos para hacer que la legislación se aplique correctamente. Una cláusula en el convenio con la empresa puede conseguir que la dirección y los trabajadores/as se comprometan a aplicar la "no discriminación", y este compromiso puede ser respaldado por el acuerdo de hacer públicos los criterios y las cualificaciones necesarios para los puestos de trabajo, los procedimientos para presentar quejas, la supervisión y examen.

A pesar de los progresos realizados en el ámbito de la igualdad de oportunidades, todavía hay tres indicadores fundamentales e interrelacionados de igualdad de género que siguen siendo incongruentes:

- el "techo de cristal", que se refiere al escaso número de mujeres que ocupan puestos de dirección tanto en el sector privado como público
- las diferencias de remuneración entre los géneros
- el "suelo pegajoso", que representa el número de mujeres que se quedan atrapadas en los empleos peor pagados y que viven en la pobreza.

Discriminación, Reino Unido

Poco más de la mitad de los trabajadores de bancos, empresas de construcción, compañías de seguros y cajas de pensiones son mujeres. En este sector, los hombres suelen obtener puestos como directivos y administradores, mientras que las mujeres son empleadas administrativas y secretarías. Como resultado, las mujeres ganan apenas más de la mitad de lo que ganan los hombres. Informe de EOC, Reino Unido.

Discriminación en los ferrocarriles, Noruega

"En los Ferrocarriles Noruegos sólo tenemos dos mujeres en altos cargos. Por qué, es una pregunta que no dejamos de hacernos. Se aduce que las mujeres no postulan a esos puestos. Quizás haya algo de verdad en esta afirmación, pero ni con mucho la explica totalmente. Generalmente los que nombran a los directivos son hombres y eligen a otros hombres como ellos." Secretario nacional, Norwegian Railway Workers Union.

Ficha de
Actividad 26



CONTROLAR EL VIH/SIDA

El número de personas que viven con el VIH/SIDA suma ahora aproximadamente cuarenta millones. La manera más común de contagiarse es a través de relaciones sexuales sin protección. Para una mujer, el sexo seguro es imposible si su compañero se niega a utilizar preservativos. Una vez que contraiga el virus, una mujer puede transmitirlo al hijo que lleva en su vientre durante la gestación o al amamantarlo. Tradicionalmente, un marido tiene todos los derechos, la esposa no tiene derecho a negarse. Las negociaciones entre mujeres y hombres sobre la posibilidad de mantener relaciones sexuales y cuándo, la fidelidad y los preservativos son poco realistas cuando un compañero tiene más dinero, más autoridad y la amenaza con descargar contra ella su violencia. El control resulta todavía más difícil cuando los hombres trabajan lejos del hogar y vuelven a casa solamente de manera esporádica. Muchos admiten abiertamente que se permiten mantener relaciones sexuales sin protección cuando están lejos de casa. El comportamiento sexual peligroso de los hombres está claramente relacionado con los roles de género profundamente enraizados y sigue siendo la causa principal de la rápida propagación del VIH/SIDA. El VIH/SIDA se propaga con menos rapidez cuando se modifican los roles de género. Por tanto, los sindicatos pueden ayudar en este sentido suministrando una educación que cuestione las actitudes masculinas con respecto al género y ponga en tela de juicio las ideas anticuadas sobre el orgullo y la dominación masculinos en las circunstancias actuales.



Sensibilización respecto al VIH/SIDA

“Varias empresas manufactureras están colaborando con los sindicatos porque están perdiendo muchos trabajadores/as, especialmente los jóvenes. Piden al sindicato que suministre capacitación sobre este tema y contratan asesores para que proporcionen más información.”

Comité de Juventud, ZCTU Zimbabwe.



Proteger a los trabajadores/as, VIH/SIDA

“En Sudáfrica, el VIH/SIDA es un problema muy grave. Para el sindicato es un reto enorme tener que proteger a nuestros miembros de la discriminación y del despido injustificado. La mayoría de las familias se han visto afectadas por el VIH, de modo que el problema no radica en la educación o la falta de información, puesto que lo están experimentando en carne propia.”

Activista de COSATU, Sudáfrica.



Ficha de
Actividad 27



Ficha de
Actividad 28



EL ACOSO SEXUAL

En el lugar de trabajo, algunos hombres pueden representar un peligro para las mujeres. Hay una diferencia entre un hombre y una mujer que hacen una broma o comparten una amistad que ambos disfrutan y el tipo de comentarios no deseados, el contacto físico innecesario, o la solicitud de favores de carácter sexual que algunos hombres se permiten en el trabajo. El acoso sexual es esencialmente no deseado. Puede ser simplemente irritante, pero a menudo es mucho más grave. Puede ser más común de lo que se piensa. ¿Sabe qué opinan las mujeres en su lugar de trabajo sobre el acoso?



Acoso sexual, Argelia

“Pensábamos que el acoso sólo se daba en las ciudades, pero hemos descubierto que es un problema que existe en todo el país. También, que las víctimas pertenecerían a determinados grupos, como las divorciadas, pero nada de eso: jóvenes, mayores, casadas, solteras, es un problema que afecta a todas las mujeres.

Coordinadora de campaña, Argelia.

El acoso sexual suele ser una muestra de poder con la finalidad de intimidar, coaccionar o humillar a una persona. Puede incluir:

- contacto físico innecesario
- observaciones sugestivas
- imágenes pornográficas en el lugar de trabajo
- solicitud de favores sexuales
- agresiones físicas

El acoso puede dar como resultado que una mujer abandone su empleo. Si una mujer no accede al acoso, puede no conseguir el empleo, perder su trabajo o una promoción. También puede padecer estrés y ansiedad, además del sentimiento de humillación.

¿Qué pueden hacer los sindicatos?

En algunos países existe la legislación apropiada, pero la educación sindical y los procedimientos concertados con los empleadores ha protegido a un número mucho mayor de mujeres. Es preciso que hombres y mujeres sepan que no se tolerará el acoso y que el sindicato apoyará las medidas tomadas contra todo acosador. Las publicaciones y reuniones sindicales así como las campañas del comité femenino han ayudado a cambiar las actitudes. La cooperación con la dirección para definir en qué consiste el acoso y concertar un procedimiento de disciplina para dar respuesta a las quejas sobre esta cuestión han modificado la percepción que se tiene del problema. Una mayor igualdad de oportunidades también puede garantizar que las mujeres nunca tengan que buscar favores para conseguir un empleo u obtener una promoción.



“En algunos lugares de trabajo hemos creado grupos de vigilancia. Si una mujer es víctima de acoso, existe un teléfono al que puede llamar e informar del problema, y el acosador queda al descubierto.”

Responsable de Salud y Seguridad, Italia.



Ficha de
Actividad 29



LA OIT Y LAS NORMAS DECENTES EN EL TRABAJO

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) también forma parte del sistema de la ONU. Elabora las normas del trabajo, para lo cual reúne a trabajadores, gobiernos y empleadores. Cuenta con un sistema concertado de normas fundamentales del trabajo que incluyen disposiciones destinadas a las mujeres. El movimiento sindical internacional aboga en favor de que estas normas se integren en las medidas encaminadas a desarrollar el comercio mundial para que su mayor liberalización propicie la creación de trabajo decente, que a su vez aumente los niveles de vida.

Normas fundamentales de la OIT

Todas las normas de la OIT son instrumentos importantes para los sindicalistas. Al final del presente folleto puede encontrarse una lista de estas normas.

Las normas fundamentales incluyen:

- Convenios 87 y 98: el derecho de sindicación y de negociación colectiva con los empleadores.
- Convenios 100 y 111: el derecho de igualdad de remuneración, de valorar adecuadamente el “trabajo de la mujer” y la prevención de la discriminación para la contratación, la formación y la promoción.
- Convenios 29 y 105: supresión del trabajo forzoso, la libertad de los trabajadores/as de dejar o cambiar de empleo.
- Convenios 138 y 182: edad mínima para trabajar y suprimir las peores formas de trabajo infantil.



Ficha de
Actividad **30**



CONVENCIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW)

Los derechos de la mujer, incluidos los derechos de las trabajadoras, figuran en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) de las Naciones Unidas. La mayoría de los Estados miembros de la ONU han ratificado esta Convención. Con ello, están de acuerdo en cambiar las prácticas y las tradiciones así como adoptar nuevas leyes. La Convención pide la igualdad en todos los campos:

- vida política y pública, incluidas todas las organizaciones
- acceso a la educación y a la formación
- en el trabajo, incluidos puestos de trabajo, licencia por maternidad remunerada, igualdad de remuneración por trabajo de igual valor
- compartir las responsabilidades de la vida familiar, igualdad de participación en la educación de los hijos
- eliminar los prejuicios y la discriminación

Los derechos en la práctica

El Comité CEDAW reconoce que las organizaciones, incluidos los sindicatos, pueden ayudar mediante la educación de sus miembros y fomentando el apoyo para lograr estos derechos concertados.

Informes sobre la CEDAW

Cada gobierno se compromete a presentar un informe cada cuatro años a la ONU en relación con los progresos realizados en su aplicación. La Convención CEDAW incorpora varios Convenios de la OIT relativos a la discriminación y la igualdad de remuneración. Los informes de los gobiernos deben abarcar también las doce áreas de acción concertadas en la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing. Las organizaciones no gubernamentales, como los sindicatos, pueden colaborar en los informes de los gobiernos y/o presentar su propio informe con toda independencia y confidencialidad. Las organizaciones nacionales a menudo se reúnen para elaborar un informe paralelo para la ONU. Las cuestiones claves que figuran en los informes sindicales son la pobreza y su relación con los bajos salarios, la desigualdad en el lugar de trabajo así como la violencia y el acoso sexual de las mujeres en el trabajo. Los informes paralelos ayudan al Comité CEDAW a entablar un diálogo con los gobiernos. El Comité hace recomendaciones a los gobiernos sobre las medidas que han de aplicarse en el futuro.



Canadá: campaña en favor de la CEDAW

“El Día internacional de los Derechos Humanos, Canadá quiso señalar el 25° aniversario de su ratificación de la Convención de la ONU sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Para celebrar este hito histórico, las mujeres canadienses se han movilizado con el fin de asegurar que el gobierno cumpla y respete su compromiso.”

Mujer sindicalista, Canadá.



La seguridad social y económica de las mujeres, Canadá

En Canadá, las mujeres que trabajan tiempo completo ganan el 71% de lo que gana un hombre. También efectúan una importante cantidad de trabajo de atención y cuidados no remunerado. Las mujeres tienen más probabilidades de tener ingresos por debajo del umbral de pobreza. Es preciso que el gobierno canadiense aplique las recomendaciones del Grupo de trabajo especial federal sobre igualdad de remuneración e incremente su asistencia social por encima del umbral de pobreza.

Informe paralelo sobre la Convención CEDAW.

Lista de comprobación 8

Elaborar un informe sobre la CEDAW

- ⊗ El objetivo debe ser destacar los ámbitos sobre los que se desea que su gobierno sea interrogado y que la ONU haga recomendaciones. Estas recomendaciones pueden utilizarse en futuras campañas. Es posible que durante el proceso de la presentación de informes se le pida dar pruebas a la ONU con el fin de orientar al Comité a la hora de interrogar al gobierno.
 - leer los informes anteriores y actuales del gobierno.
 - tomar nota de las recomendaciones dirigidas al gobierno por el CEDAW en los informes anteriores.
 - abordar una cuestión a la vez. Utilizar como guía los párrafos de la CEDAW.
 - explicar toda carencia de medidas legales y prácticas para aplicar cada uno de los temas de interés.
 - respaldar las afirmaciones con hechos, cifras y ejemplos.
 - describir la situación real a la que se enfrentan las mujeres cuando intentan reivindicar sus derechos.
 - hacer recomendaciones para mejorar la situación.
- ⊗ Puede escribirse en papel o por correo electrónico. Enumere sus párrafos para facilitar la referencia.

El protocolo facultativo

La Convención originalmente no contenía un mecanismo particular de presentación de quejas. Sin embargo, en 1999, un protocolo facultativo estableció un procedimiento con este fin. Es preciso que el Estado ratifique el protocolo facultativo para permitir que el Comité atienda las quejas. El Comité CEDAW puede entonces recibir y examinar comunicaciones por escrito de parte de particulares o agrupaciones que afirmen ser víctimas de una violación por parte de dicho Estado en relación con cualesquiera de los derechos establecidos en la Convención. Cerca de una cuarta parte de los Estados que se acogen a la Convención ha ratificado el protocolo facultativo.



INSTITUCIONES FINANCIERAS INTERNACIONALES

Los gobiernos son miembros de organizaciones del mismo carácter que las Naciones Unidas, el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial. El FMI presta dinero a los países que lo necesitan y el Banco Mundial les ayuda a realizar grandes proyectos de desarrollo. Ambas creen que para aumentar los niveles de vida es necesario el crecimiento económico y que el equilibrio de las cuentas nacionales fomentará a su vez al crecimiento. Recomiendan que este equilibrio se logre mediante recortes del gasto público, reduciendo la reglamentación y la protección de los/las trabajadores/as; vendiendo las industrias y servicios públicos, aumentando los impuestos sobre mercancías y cobrando los servicios públicos. Las IFI aconsejan a los países permitir que las mercancías extranjeras compitan libremente con los productores locales y alentar a las empresas extranjeras a instalarse en el país. Hacen de esto y de otros elementos de desreglamentación y liberalización una condición para la concesión de préstamos y de ayuda.

Sin embargo, los programas de reestructuración económica como “terapia de choque” en Rusia y Europa oriental han hundido a millones de ciudadanos en la pobreza. África suprimió los obstáculos al comercio y el crecimiento experimentado a cambio fue insignificante. Los ciudadanos desean nuevas oportunidades de ganar su sustento, pero ahora esperan que se les informe mejor sobre cómo van a darse dichas oportunidades.

Ecuador: una coalición para la acción

En 2000, una coalición de sindicatos, organizaciones de base y agrupaciones de pueblos indígenas hizo una huelga nacional para protestar contra las condiciones del ajuste estructural exigidas por el FMI para conceder un préstamo.

Liberar a un país de las restricciones comerciales y fomentar la entrada de empresas extranjeras amenazarán a algunos trabajadores, pero puede ayudar a crear numerosos empleos nuevos. El proceso necesita una gestión muy cuidadosa. Visto que las mujeres reciben una mejor educación, pueden aprovechar los nuevos puestos de trabajo, o las oportunidades que se le ofrecen en la agricultura y la empresa. Vender algodón, azúcar, café, frijoles o flores a los compradores de otros países puede ayudar a las mujeres rurales a ganar la liquidez económica que tanto necesitan. El empleo en fábricas de calzado, ropa y aparatos eléctricos ha ayudado a mujeres que nunca antes habían tenido un ingreso a ganar su propio salario. Las mujeres a menudo valoran la independencia que puede dar un salario. Sin embargo, no deben utilizarse normas inadmisiblemente bajas para incrementar los beneficios de la empresa. Es preciso que los productores internacionales cumplan con las normas internacionalmente reconocidas.

Nigeria: pedir cuentas al Banco Mundial en Nigeria

Los representantes de la sociedad civil deseaban que el Banco Mundial efectuara una consulta apropiada sobre sus políticas en Nigeria. Enviaron una carta del Director nacional del Banco Mundial manifestando su preocupación acerca de la estrategia de asistencia en el país. Pidieron que se diera amplia difusión, acceso a toda la información pertinente y que se pusieran anuncios en diarios y televisión para garantizar la mayor participación posible.

Comentario en la Web, Nigeria.

Cómo afecta la privatización a las mujeres

La mayoría de los trabajadores del sector público son mujeres. Cuando los servicios públicos son vendidos al sector privado, la competencia entre empresas para ganar contratos y la necesidad de hacer beneficios significará pocos puestos de trabajo, salarios más bajos, condiciones más malas, menos seguridad. Cuando se cortan los servicios, son precisamente las mujeres las que pagan más por los servicios médicos, el agua y la escolaridad, o tienen que dedicar más tiempo a la atención y cuidado en el hogar.

Debido a la presión por parte de los gobiernos y las protestas de la población, el sistema de las Naciones Unidas ha modificado su punto de vista. Se ha comprometido a cumplir el Objetivo de Desarrollo del Milenio (ODM) de reducir la pobreza a la mitad en todo el mundo de aquí al año 2015. Desde el punto de vista sindical, la pobreza solamente disminuirá cuando los beneficios del crecimiento producido en las empresas sean repartidos de manera más equitativa a través de normas decentes en el trabajo.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL COMERCIO (OMC)

La OMC fija las reglas del comercio entre las naciones. Se basa en el principio fundamental de que la libre circulación de capitales y bienes sin subvenciones, impuestos u otros obstáculos fomenta el empleo y la prosperidad. Las negociaciones en la OMC entre sus 150 miembros se llevan a cabo en rondas, al final de las cuales se llega a acuerdos definitivos concertados en una reunión en la que participan todos los miembros. La OMC ha estado dominada por los países ricos y poderosos, pero recién llegados como China e India están empezando a alinearse con los miembros más pobres para ejercer presión sobre los poderosos.

Las negociaciones en la OMC

Cuando la OMC se reunió en 2001, inició una ronda de negociaciones para el desarrollo. La gente esperaba que se hiciera algo en relación con las importantes subvenciones que se conceden a los agricultores de los países más ricos, las cuales hacen muy difícil toda posible competencia por parte de los agricultores de los demás países. La sobreproducción de los agricultores del Norte permite a las empresas internacionales comprar los excedentes a muy bajo precio, venderlos internacionalmente y desestabilizar a los productores más pequeños y más pobres. En la década de los años 1990, se alentó a los Estados africanos, como parte del “ajuste estructural” a que suprimieran sus obstáculos al comercio sin pedir a los países más ricos ninguna concesión a cambio. Ahora se encuentran atrapados en negociaciones en las que Europa les pide un intercambio comercial. Todo lo que África puede ofrecer ahora es eliminar la protección todavía en pie que salvaguarda las industrias locales y abrir sus actividades bancarias, la electricidad y el abastecimiento de agua a los compradores extranjeros.

Cómo las normas de la OMC afectan a las mujeres

Los agricultores europeos reciben subvenciones para producir mucho más de lo que necesita Europa. Azúcar, leche en polvo y otros productos se envían al extranjero haciendo bajar el precio en el mercado mundial de forma desleal. La mayoría de los agricultores del mundo que tienen que hacer frente a los precios bajos y a la competencia desleal son mujeres.

Condonación de la deuda

Una coalición de agrupaciones de la sociedad civil que trabajan conjuntamente ha obligado a las IFI a condonar la deuda de los países pobres. En 2005, se reunieron en el Reino Unido los líderes de los países más ricos del mundo. Más de 400 agencias de desarrollo, agrupaciones religiosas, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y otras se reunieron también para hacer llegar a los jefes de Estado de los países ricos un mensaje claro. Exigieron a los líderes del G8 “hacer que la pobreza pase a la historia”. La campaña culminó con 225.000 manifestantes que cercaron Edimburgo con tres exigencias fundamentales, pidiendo a los líderes de los países del G8 que se pusieran de acuerdo para:

- proporcionar más ayuda y de mejor calidad
- condonar la deuda de los países más pobres
- apoyar normas comerciales que permitan que los pobres se beneficien del comercio mundial

La respuesta de los líderes del G8 consistió en el alivio de la deuda, promesas de más ayuda y la supresión de algunos obstáculos al comercio.

El FMI todavía insiste en reformas económicas “favorables al crecimiento” como condición, pero ahora son temperadas por la concertación para elaborar un plan estratégico de reducción de la pobreza centrado en los ahorros producidos por la condonación de la deuda, la ayuda para el desarrollo y oportunidades económicas para los más pobres.



RECURSOS Y CONTACTOS

1. Confederación Sindical Internacional: disposiciones sobre género en los Estatutos

Los Estatutos de la Confederación Sindical Internacional indican que: El papel histórico asignado al sindicalismo, y que sigue constituyendo su misión, es mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores y trabajadoras y sus familias, y esforzarse por defender los derechos humanos, la justicia social, la igualdad de género, la paz, la libertad y la democracia. Hacer que el movimiento sindical sea inclusivo, y responda a los puntos de vista y las necesidades de todos los sectores de la mano de obra global. Defenderá los derechos de la mujer y la igualdad de género, garantizará la plena integración de las mujeres en los sindicatos y promoverá activamente la paridad de género total en sus órganos directivos y en sus actividades a todos los niveles.

Delegaciones y Representantes en los Congresos

Las organizaciones miembros seleccionarán a sus delegados/as teniendo en cuenta el objetivo de promover activamente y alcanzar la paridad de género en sus órganos directivos y en sus actividades a todos los niveles. Las mujeres constituirán la mitad de las delegaciones de las organizaciones con 2 o más delegados. Toda organización que tenga 50.000 miembros o menos debería designar a una mujer delegada si las mujeres representan el 50% o más de sus efectivos.

Cualquier delegación que no esté en capacidad de cumplir con la disposición Estatutaria relativa a la paridad de género debe presentar una explicación a la Comisión de Credenciales, que tomará en cuenta esta explicación al presentar su informe al Congreso y realizar su recomendación, basándose en las normas establecidas por el Consejo General.

Comisiones Estatutarias

En base a las candidaturas recibidas de las organizaciones miembros y aplicando el principio de equilibrio de género, el Consejo General designará: la Comisión de Credenciales compuesta por siete miembros; y la Comisión de Reglamento compuesta por quince miembros.

Composición del Consejo General

El Consejo General estará compuesto por 70 miembros de los cuales seis corresponderán a las candidaturas presentadas por el Comité Femenino, y dos, aplicando el principio de paridad de género, en base a las candidaturas presentadas por el Comité de Juventud. Teniendo en cuenta el objetivo de promover activamente la paridad de género, el Consejo General establecerá antes de cada Congreso un objetivo progresivo que alcanzar en cuanto a la representación mínima de mujeres en el Consejo, empezando por el 30%. El Congreso garantizará que, además de las personas designadas por el Comité Femenino, cada región contribuya de manera equitativa a la realización de dicho objetivo. Esta disposición se aplicará al/a la miembro titular y al/a la primer(a) y segundo/a suplente en el Consejo.

Composición del Buró Ejecutivo

En su reunión inmediatamente después del Congreso, el Consejo General elegirá un Buró Ejecutivo compuesto por el/la Presidente/a, el/la Secretario/a General y hasta veinticinco miembros titulares del Consejo General, incluyendo a las personas que ocupen la Presidencia y la Vicepresidencia del Comité Femenino así como la Presidencia del Comité de Juventud. Teniendo en cuenta el objetivo de promover activamente la paridad de género, el Consejo General establecerá una meta progresiva antes de cada Congreso, empezando por un 30%, respecto al mínimo de participación de mujeres en el Buró Ejecutivo.

Secretarios/as Generales Adjuntos, Presidentes/as Adjuntos y Vicepresidentes/as

De haber dos o más Secretarios Generales Adjuntos, al menos uno de ellos deberá ser una mujer. El Consejo General elegirá al menos a siete Vicepresidentes/as de entre sus miembros, aplicando el principio de paridad de género, incluyendo a la Presidenta del Comité Femenino, al/a la Presidente/a del Comité de Juventud y a los Presidentes de las Organizaciones Regionales. El Congreso elegirá tres Auditores/as, entre los cuales habrá al menos una mujer.

Puede encontrarse todo tipo de información, incluso sobre cuestiones de género, en inglés, francés y español, en el sitio web: www.ituc-csi.org/

Enlace con las páginas del departamento de igualdad: <http://www.ituc-csi.org/spip.php?rubrique8&lang=es>

2. Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT fija las normas del trabajo y es el único organismo de la ONU que reúne a las tres partes interesadas: gobiernos, empleadores y trabajadores. Tiene oficinas en todo el mundo y elabora diversas publicaciones y políticas. El Programa de Promoción de Género de la OIT (GENPROM) publicó en su sitio web una Carpeta de recursos para sindicatos sobre la “Promoción de la igualdad de género”. Proporciona directrices sobre:

- promoción de la igualdad de género en el seno de los sindicatos
- promoción de la igualdad de género a través de la negociación colectiva
- organizar a las trabajadoras de la economía informal, los trabajadores jóvenes y de edad avanzada y otros grupos de trabajadores
- alianzas y solidaridad para promover los derechos de la mujer

El enlace directo a la carpeta de recursos en inglés es:

<http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/advance/trade.htm>

En su página principal, proporciona un enlace (OIT e instrumentos de la ONU) hacia los textos de todos los Convenios del trabajo relacionados con el género, es decir:

- Declaración sobre los Derechos y Principios fundamentales en el trabajo
- Convenio de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (87)
- Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad, 2000 (183)
- Convenio de la OIT sobre el trabajo a domicilio, 1996 (177)
- Convenio de la OIT sobre el tiempo parcial, 1994 (175)
- Convenio de la OIT sobre el trabajo nocturno, 1990 (171)
- Convenio de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (156)
- Convenio de la OIT sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (117)
- Convenio de la OIT sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, 1951 (100).

El enlace directo es:

<http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eeo/index.htm>

Asimismo, el sitio web de la OIT cuenta con una sección muy útil sobre cuestiones y recursos relativos a la igualdad de género, como información sobre políticas, estructuras y acciones, información sobre estadísticas, documentos de trabajo y libros.

El enlace es: http://www.ilo.org/dyn/gender/gender.home?p_lang=es

Señas de contacto

Dirección OIT

Route des Morillons

CH -1211 Geneva 22 - Suiza

Fax: (41) 22-7996388

Tel.: (41) 22-7996730

Email: e.quality@work

gender@ilo.org

3. Organización de las Naciones Unidas

En el sitio web de la ONU, Women Watch proporciona acceso a las cuestiones relativas a la mujer y al género en relación con el trabajo de la ONU. Enlace: <http://www.un.org/womenwatch/>

La **Comisión sobre la Condición de la Mujer (CSW)** está dedicada a la igualdad de género. Cada año, los Estados Miembros se reúnen en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York para promover y supervisar los progresos realizados en el ámbito de la igualdad de género en todo el mundo. La CSI participa en estas reuniones. La CSW tiene la responsabilidad de examinar los informes relativos a la Convención CEDAW, el seguimiento de los compromisos de la Conferencia Mundial, tales como las doce áreas críticas para la acción concertadas por los gobiernos en Beijing, y apoyar la integración de la perspectiva de género en el conjunto de las actividades de la ONU. La CSW publica los informes o comunicados de prensa de sus reuniones (anuales) y otra información útil en el sitio web de la ONU. Enlace web: <http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/>

La División para el Adelanto de la Mujer es la oficina que se ocupa de la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)**. Puede encontrarse información en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

El Comité de las Naciones Unidas para la eliminación de la discriminación contra la mujer (CEDAW) está integrado por 23 expertos. El Comité supervisa la aplicación de las medidas nacionales examinando los informes sobre la Convención CEDAW en las reuniones semestrales. Estos informes abarcan la actuación nacional encaminada a mejorar la situación de la mujer, y son presentados al Comité por los representantes gubernamentales. El Comité invita a las organizaciones no gubernamentales a asistir a este trabajo proporcionando información específica sobre los Estados cuyos informes está examinando, en forma de informes alternativos o paralelos. Las ONG pueden presentar sus informes al Comité antes o durante la sesión correspondiente o asistir a las sesiones. Las ONG pueden obtener información adicional de la International Women's Rights Action Watch (IWRAP), una ONG que ha organizado con el Comité ocuparse de la distribución de los informes paralelos/ alternativos. Para más información sobre los informes, puede consultarse: <http://www1.umn.edu/humanrts/iwraw/index.htm>

Protocolo facultativo

El CEDAW obtuvo un mecanismo particular de presentación de quejas en 1999, cuando un Protocolo facultativo estableció un procedimiento para ello. Un Estado debe ratificar el protocolo facultativo para permitir que el Comité investigue las quejas. El CEDAW puede recibir y examinar las comunicaciones por escrito de personas o agrupaciones que afirmen ser víctimas de una violación de cualesquiera de los derechos establecidos en la Convención por parte del Estado. Cerca de una cuarta parte de los Estados ha ratificado el Protocolo facultativo. Más información en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/index.html>

Enviar sus comunicaciones en relación con las quejas a: Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer c/o División para el Adelanto de la Mujer, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, Secretaría de las Naciones Unidas, 2 United Nations Plaza, DC-2/12th Floor, New York, NY 10017 , Estados Unidos de América, Fax: 1-212-963-3463

UNIFEM (Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer) tiene una amplia variedad de información disponible en su sitio web, incluida una lista de libros que pueden pedirse. Una breve lista de la información que puede encontrarse en su sitio web:

- derechos y seguridad económica
- derechos humanos de la mujer
- gobernanza, paz y seguridad
- Plataforma de acción de Beijing
- Género y VIH/SIDA

Proporciona información específica por región en la sección "UNIFEM At Work Worldwide" sobre numerosos temas mencionados: Enlace web: <http://www.unifem.undp.org/>

Puede consultarse el sumario de un estudio muy interesante The World's Women 2000: Trends and Statistics en el sitio web de la ONU. Enlace web: <http://unstats.un.org/unsd/demographic/ww2000/index.htm>

Puede encontrarse información sobre la investigación en general en su sitio web: <http://www.un.org/spanish/esa/index.html>

Organización de las Naciones Unidas – Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing China – Septiembre de 1995,- Acción para la Igualdad, el Desarrollo y la Paz

Las 12 áreas críticas sobre las que los Estados acordaron tomar medidas en Beijing fueron las siguientes; la persistente pobreza de las mujeres, las desigualdades en el acceso a la educación, la desigualdad de acceso a la atención médica, la violencia contra las mujeres y los efectos de los conflictos armados sobre las mujeres, la desigualdad en la economía y en el acceso a los recursos productivos, la desigualdad entre hombres y mujeres en lo que respecta al poder y la toma de decisiones, los mecanismos insuficientes para promover el adelanto de las mujeres, protección de los derechos humanos de las mujeres, los estereotipos transmitidos por los medios de comunicación, desigualdades en la gestión de los recursos naturales y la salvaguarda del medio ambiente, violación de los derechos de la niña.

Más información disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plat1.htm>

ANEXO

CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL - PROGRAMA DE ACCIÓN PARA LOGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS SINDICATOS

Los sindicatos tienen una larga historia de la lucha a favor de los derechos sociales y económicos fundamentales, la igualdad de oportunidades y la dignidad humana. Creemos en la paridad entre mujeres y hombres en todos los lugares de trabajo, a todos los niveles de la sociedad, y en los propios sindicatos.

Desde su establecimiento, el movimiento sindical internacional ha obtenido enormes progresos a la hora de desarrollar normas para la igualdad de género.

Pero aún queda mucho por hacer para garantizar una mayor transversalización de las cuestiones de género, una mayor consistencia entre distintas áreas políticas, mejorar la concienciación respecto a la perspectiva de género, y una distribución más justa de los recursos.

La transversalización del género es una estrategia organizativa encaminada a lograr y mantener la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

Lograr la igualdad entre hombres y mujeres no debe ser una preocupación 'femenina' sino que resulta fundamental para los objetivos de todos los sindicalistas. Se requieren medidas dinámicas dirigidas en particular a las mujeres, para revertir la discriminación existente y cambiar las actitudes y las condiciones en los sindicatos y por parte de los sindicatos. Se necesitan además medidas para incrementar la concienciación de las mujeres y permitirles reconciliar el trabajo con su vida personal y familiar, al tiempo que se permita a los hombres pasar más tiempo con la familia y compartir las responsabilidades familiares.

Hay seis áreas principales en que deben defenderse y mejorarse los derechos de la mujer en todo el mundo: educación y formación; empleo e igualdad de salario; protección social centrándose especialmente en la protección de la maternidad y el acceso a cuidados médicos; responsabilidades familiares; libertad sindical; integración en los sindicatos.

Este Programa de Acción establece medidas específicas que recomendamos que adopten los sindicatos para eliminar la discriminación de género y promover la plena participación de las mujeres en los sindicatos.

Organizar a las mujeres trabajadoras

1. ¡Reforzar el movimiento sindical implica organizar! Cada vez es mayor el número de mujeres que entran en el mercado laboral y se afilian a los sindicatos. La organización y representación de las mujeres empleadas en los sectores formales tradicionales debería extenderse igualmente a las que trabajan en la economía informal, las zonas francas, jóvenes, mujeres migrantes, mujeres procedentes de minorías étnicas, mujeres en zonas rurales y urbanas, trabajadoras a domicilio y en centros de llamadas, trabajadoras con empleos a corto plazo, temporales, casuales, mal remunerados y a otras trabajadoras particularmente vulnerables a la explotación, ayudándolas a identificar sus necesidades y a cubrirlas mediante acciones solidarias. Respondiendo a las necesidades de todos los trabajadores y trabajadoras, los sindicatos se harán más fuertes y realmente representativos.

2. Organizar mujeres requiere hacer que las cuestiones femeninas se conviertan en una prioridad importante en el programa sindical, incluyendo el género en todas las políticas, los programas, y las actividades, y garantizando que las mujeres también estén representadas en los puestos de toma de decisiones. Las mujeres se sentirán atraídas hacia el movimiento sindical si ven que los sindicatos trabajan realmente para la mujer en la práctica, que abordan las cuestiones que les interesan y las representan eficazmente.

3. Las organizaciones sindicales deberán emplear métodos de organización adaptados a las necesidades de las mujeres y a las condiciones locales. Por ejemplo, los lugares de reunión deberán ser seguros y convenientes; los horarios, el orden del día y la duración de las reuniones han de tener en cuenta las responsabilidades familiares de los trabajadores y trabajadoras; y, cuando fuera necesario, facilitar una guardería para los niños pequeños.

Las mujeres - miembros iguales

4. Los programas de organización de mujeres deben apoyarse en políticas de acción sindical que promuevan la igualdad de derechos para las mujeres en todos los ámbitos, y en particular en el terreno económico, social y sindical.

5. Se requieren órganos/estructuras especiales (comités femeninos, departamentos de la mujer o unidades de trabajo, grupos de mujeres y redes de mujeres) a distintos niveles de los sindicatos, para analizar los problemas a que se enfrentan las mujeres trabajadoras y formular propuestas para eliminar la discriminación, fomentar la participación de mujeres y promover la igualdad de oportunidades. Estos órganos/estructuras deberán poder adoptar iniciativas, colaborar con otros grupos o miembros, y contribuir directamente en la toma de decisiones. Acciones conjuntas en cooperación con organizaciones de mujeres podría ser una forma de alcanzar objetivos comunes.

Participación de las mujeres en el poder y las responsabilidades sindicales

6. Las mujeres, organizadas o no, deberán ser capaces de juzgar por sí mismas a los sindicatos, basándose en su rendimiento, incluyendo el grado de participación de las mujeres en la toma de decisiones. Las responsabilidades de las mujeres en los sindicatos deberán guardar relación, al menos, con el número de mujeres entre sus miembros (proporcionalidad).

7. Se requiere una acción positiva para superar la discriminación directa e indirecta que impide que las mujeres lleguen a ocupar cargos directivos en los sindicatos. Esto implica:

- un firme compromiso por parte de los dirigentes sindicales;
- presupuestos transparentes para iniciativas de género en los sindicatos;
- implementar programas intensivos de formación para preparar a las mujeres de manera que puedan ocupar cargos directivos.
- recopilar estadísticas separadas sobre la membresía masculina y femenina, sobre su participación en todas las actividades sindicales y sobre la representación de mujeres y hombres en los órganos de decisión;
- informar al Congreso de los progresos logrados respecto a políticas y medidas, adjuntando datos y cifras;

- examinar las estructuras y eliminar los obstáculos que impiden que las mujeres asuman cargos directivos, y asegurarse de que al menos estén proporcionalmente representadas a todos los niveles, si fuese necesario mediante la creación de puestos adicionales (con iguales derechos y responsabilidades) o mediante la cooptación;
- introducir un objetivo mínimo de participación de mujeres, empezando por el 30%, marcándose como meta llegar a la paridad, a todos los niveles del sindicato;
- introducir puestos reservados, cuotas u otras medidas transitorias en los órganos de toma de decisión de los sindicatos en tanto no se haya alcanzado la paridad;
- transparencia a la hora de designar mujeres en los organismos consultivos o de decisión;
- dar estatus estatutario a las estructuras de mujeres, reservando un presupuesto especial y condiciones de trabajo adecuadas, así como apoyo logístico;
- establecer un comité permanente en los sindicatos encargado de promover la igualdad de género y la política de reclutamiento;
- apoyar a las mujeres con formación extra, guarderías o compartiendo las responsabilidades familiares;
- hacer pleno uso de la capacidad de las mujeres sindicalistas en todos los ámbitos;
- inclusión de mujeres en los comités/equipos de negociación a todos los niveles y dimensión de género en todos los puntos del orden del día para la negociación;
- inclusión de mujeres en las delegaciones sindicales para asistir a reuniones, conferencias y misiones a nivel nacional, regional e internacional; incluyendo los órganos e instituciones financieros y económicos;

Formación, Comunicaciones e Investigación

8. Hombres y mujeres en los sindicatos deben aceptar, practicar y propagar el principio de la igualdad de derechos y de oportunidades entre hombres y mujeres, incluso para aquellas mujeres que vuelven al trabajo tras una pausa en su carrera profesional. La concienciación sobre el género, y la formación práctica sobre transversalización del género deberán formar parte integral de los programas y actividades educativas a todos los niveles. La formación sindical general debe incluir módulos sobre igualdad de oportunidades y cuestiones de género, especialmente la igualdad salarial.

9. Todas las publicaciones sindicales y cualquier material educativo deben presentar de manera positiva la imagen de las mujeres trabajadoras y su papel económico.

10. Los sindicatos deben llevar a cabo estudios sobre las condiciones de trabajo de las mujeres, para ayudarles a responder más eficazmente a las necesidades de éstas. Los estudios sindicales deberán distribuirse a los responsables políticos y a otros colectivos interesados, con objeto de garantizar una mayor comprensión del programa de trabajo sobre género y trabajo decente.

11. Se necesitan programas de formación orientados especialmente a las mujeres en muchas organizaciones sindicales, a fin de alentar a las mujeres afiliadas y ayudarlas a expresarse y a manifestar sus reivindicaciones. Es importante que más mujeres reciban cursos de formación, sin pérdida salarial. Los sindicatos deberán reivindicar el derecho a permisos educativos ahí donde aún no esté reconocido y alentar a las mujeres a reclamarlos. Las actividades educativas deberían adaptarse al tiempo de que disponen las mujeres y, cuando fuese necesario, facilitar guarderías.

Procedimientos Internos

12. Los sindicatos deberían:

- Desarrollar normas para la igualdad en el empleo, la contratación y la formación para asegurarse de que no sean involuntariamente discriminatorias y de que reflejen la diversidad de su membresía, con el objetivo de lograr la paridad de género;
- Elaborar planes de igualdad para los sindicatos;
- Efectuar una evaluación del impacto de género respecto a todos los programas y las políticas internas, para asegurarse de la transversalización del género;
- Llevar a cabo auditorías de género de las organizaciones sindicales, incluyendo el establecimiento de los presupuestos teniendo en cuenta el género.

La mujer en la cooperación al desarrollo

13. En las actividades de cooperación al desarrollo, el movimiento sindical internacional ha establecido un objetivo mínimo de participación de mujeres a nivel nacional, regional e internacional, fijando niveles del 30%, y del 40% para las organizaciones con un número más importante de mujeres entre sus miembros, teniendo como objetivo último lograr la paridad. Las afiliadas deberán designar una mujer y un hombre para participar en las actividades regionales e internacionales.

14. Al implementar proyectos de cooperación al desarrollo, los sindicatos deberán establecer la igualdad entre las prioridades principales en las propuestas de proyectos, e incluir datos específicos y una evaluación del impacto en función del género. Todo el personal y todos los departamentos deberán familiarizarse con los principios de la acción positiva, y no dejar que sean las mujeres quienes deban aplicarlos. Los equipos de evaluación de proyectos estarán constituidos al menos en una tercera parte por mujeres y deberán analizar específicamente si la actividad ha mejorado la situación de la mujer.

15. Se fomentarán unas buenas relaciones con expertos sobre género y desarrollo internacional en organizaciones internacionales y comunidades académicas, con objeto de intercambiar experiencias y garantizar así que los programas internacionales de desarrollo pongan el debido énfasis en el trabajo decente para las mujeres.

El papel de los sindicatos

16. Pensamos que los sindicatos pueden realmente marcar la diferencia en las vidas de las mujeres. Los sindicatos necesitan a las mujeres entre sus miembros, pero únicamente podrán aportar auténticos beneficios si se toman en serio el imperativo de identificar las preocupaciones femeninas y adoptar medidas concretas para ayudar/apoyar a las mujeres en el trabajo y en la estructura democrática de los sindicatos.

Lista de comprobación

Lista de Control para proyectos y programas

1. ¿Son las mujeres el objetivo principal del proyecto? En caso negativo, ¿Se ha identificado específicamente a las mujeres como parte del proyecto/programa?
2. ¿Han sido consultadas las representantes de las mujeres sobre todos los aspectos del proyecto/programa: su diseño, implementación, supervisión y evaluación?
3. ¿Se han identificado los obstáculos a la participación de mujeres y se han considerado soluciones para superarlos? (asistir a las reuniones fuera de las horas de trabajo, guarderías, transporte seguro por la noche, distintas tradiciones y culturas que no permiten que las mujeres asistan a reuniones, etc.).
4. ¿Están incluidas las mujeres en el grupo beneficiario del proyecto/programa? Y en caso negativo ¿Qué se está haciendo para asegurar la participación femenina?
5. ¿Cómo reforzará el proyecto/programa la posición de la mujer frente a la de los hombres?
6. ¿Cómo mejorará el proyecto/programa la concienciación respecto a cuestiones relacionadas con la igualdad en los sindicatos?
7. ¿Al enviar invitaciones y publicar anuncios de reuniones y eventos, la invitación misma parece estar dirigida sólo a los hombres? Examinar cuidadosamente el lenguaje utilizado.
8. Las representantes de las mujeres han de participar activamente en todos los niveles de toma de decisiones en todas las etapas del proyecto: planificación, implementación, supervisión, evaluación y gestión de recursos.
9. Debe integrarse plenamente una perspectiva de género en los proyectos y programas. Para garantizarlo, todos los asociados deberán aplicar la Lista de Control.
10. Este acuerdo deberá comunicarse a todos los involucrados en la implementación, supervisión y evaluación de proyectos/programas.



Actividad 1

Actividad introductoria



Objetivo

Conocerse mutuamente.



Trabajo en grupo

Escoger a una persona que no conozca e informarse un poco sobre él/ella.

Mientras habla, puede tomar notas para ayudarle a presentar a su compañero/a a todos los demás. Él/ella a su vez le presentará a usted.

He aquí algunas cuestiones básicas.

- nombre
- actividad en el sindicato
- trabajo
- por qué ha venido a esta reunión

Cada persona dispondrá de dos o tres minutos para presentar a su interlocutor al resto del grupo.





Actividad 2

Actividad introductoria



Objetivo

Fijar normas para asegurarse de que se escuche a todos los participantes.



Trabajo en grupo

Algunas personas tienden a dominar en los grupos, hablando más y escuchando menos. Otros tienden a escuchar más pero se muestran con menos confianza para hablar.

¿Qué normas deberíamos establecer para asegurarnos que todos en el grupo sean debidamente escuchados?

Elegir a una persona para que presente el informe del grupo.





Actividad 3

Examinar actitudes



Objetivo

Examinar las actitudes generales respecto a cuestiones de género.



Trabajo en grupo

“El progreso es lento porque sigue habiendo obstáculos en las mentalidades tanto de las mujeres como de los hombres.”

(Mujer sindicalista, Francia)

“Los hombres nunca nos adjudicarán un papel de forma espontánea. Tenemos que luchar porque los hombres no quieren compartir con nosotras el poder.”

(Miembro del Comité Femenino, Níger)

Discutir estas dos declaraciones.

Decidir si está de acuerdo o no, y justificar su respuesta.

Elegir a una persona para que presente el informe del grupo.





Actividad 4

Consolidar el sindicato



Objetivo

Hacerse una idea precisa de su actual organización sindical.



Hacer un estudio sobre la mano de obra

- reunir información sobre los actuales miembros y todos los miembros potenciales.
- averiguar y anotar los temas de preocupación.
- identificar contactos en distintos lugares para ayudar en las comunicaciones.
- separar información para mujeres y hombres, comprobar la información para establecer diferencias y brechas.
- incluir sus principales conclusiones en un informe a su grupo sindical.
- discutir las cuestiones en su grupo y desarrollar una política que comprometa al sindicato a reclutar tanto hombres como mujeres, independientemente de su situación laboral/contrato.





Actividad 5

Consolidar el sindicato



Objetivo

Compartir ideas sobre los motivos por los que la gente no se afilia.



Trabajo en grupo

Utilice su experiencia laboral para reunir ideas dentro de su grupo sobre por qué la gente no se afilia a un sindicato.

Piense en distintos grupos: hombres, mujeres, jóvenes, trabajadores a tiempo parcial, temporales.

Cuando haya completado su lista de ideas, repáselas una por una y considere las respuestas que podría dar a algunos de esos trabajadores/as no sindicalizados, si estuviese intentando reclutarlos.





Actividad 6

Consolidar el sindicato



Objetivo

Discusión práctica sobre los beneficios de afiliarse a un sindicato.



Juego de roles

Utilice la lista de comprobación 1 – los beneficios de pertenecer a un sindicato – para este ejercicio, así como ideas de la Actividad.

Realizar en grupos de tres, como seguimiento del ejercicio previo.

En cada grupo de tres, una persona hará el papel de trabajador/a no sindicalizado/a, otra el de la activista que intentará convencerlo de que se afilie al sindicato. La tercera persona observará la discusión y tomará nota de los puntos destacados por cada una de las partes, y a continuación presentará un breve informe a la sesión plenaria. (Todos los grupos trabajarán simultáneamente. La escenificación deberá durar unos 10 minutos).



Actividad 7

Organizar en la economía informal



Objetivos

Aprender de la experiencia para establecer una organización.



Trabajo en grupo

Utilizar la información sobre el método de organización de SEWA:

- organizar mujeres en grupos reducidos de miembros.
- brindar capacitación en áreas técnicas y gestión de grupos.
- brindar formación sobre ahorro individualmente o en grupo.
- dar seguimiento a las necesidades de las mujeres en cuanto a seguridad, cuidado de los hijos, seguros, vivienda y pensiones de jubilación.

Tomar nota de lo que considera puntos fuertes y débiles de este método de organización.

En qué medida es esta organización diferente o similar a su propio sindicato.





Actividad 8

Organizar en el sindicato



Objetivo

Examinar las necesidades de los trabajadores y trabajadoras.



Realizar una encuesta

Decidir un área de preocupación sobre la cual quieran saber algo más.

Preparar algunas preguntas para recoger las opiniones de las mujeres y de los hombres.

Para facilitar la recopilación, establecer ciertas preguntas con una respuesta sí/no, o dando una serie de posibles respuestas a escoger.

Incluir una o dos preguntas abiertas para averiguar el porqué o para obtener sugerencias. Por ejemplo: ¿Por qué no asiste a las reuniones sindicales? ¿Qué piensa que podría hacer el sindicato para que las reuniones resulten más interesantes?

Al dirigirse a un grupo asegurarse de que no haya una o dos personas que dominen la discusión.

Hacer un breve registro de lo que los miembros tengan que decir.





Actividad 9

Organizar en el sindicato



Comunicar los resultados de su encuesta

Esta Actividad es una continuación de la Actividad 8.

Utilice los siguientes encabezados para establecer su informe.

- ¿Qué es lo que se quería averiguar con la encuesta?
- ¿Qué preguntas se plantearon?
- ¿Qué es lo que se descubrió?
- ¿Qué habría que hacer ahora?
- ¿Qué hay que hacer para conseguir que el plan dé resultado?
- ¿Cómo se involucrará a los miembros del sindicato en dicho plan?



Actividad 10

Mejorar la participación en el sindicato



Objetivo

Compartir experiencias sobre los obstáculos que impiden la participación.



Trabajo en grupo

Utilizar la lista de comprobación que figura en la página anterior para considerar cuáles son los principales obstáculos que impiden la participación en su sindicato.

¿Se da el caso de que prácticas establecidas, falta de información o reuniones dominadas por reducidas camarillas hagan que algunos miembros se sientan fuera de lugar?

¿Tienen alguna experiencia que deseen compartir con el grupo?

Elegir a una persona para que presente un breve informe.





Actividad 11

Mejorar la participación en el sindicato



Objetivo

Mejorar la implicación y la participación.



Trabajo en grupo

Discutir:

- la manera en que se acoge a los miembros en las reuniones.
- cualquier obstáculo práctico a la participación.
- si la gente se siente libre para intervenir en las reuniones.
- si las mujeres asisten e intervienen en los debates de forma proporcional a su número entre los miembros.
- si otros grupos, como los jóvenes o los trabajadores/as migrantes participan activamente.

Desarrollar un plan para ayudar a que todos los miembros se sientan más involucrados.

Elegir a una persona para que presente un informe del grupo.



Actividad 12

Cuidar su lenguaje



Objetivo

Comprender el papel que tienen ciertas actitudes irreflexivas a la hora de mantener la desigualdad de género.



Trabajo en grupo

En ocasiones hablamos o nos comportamos como si lo que hace la mujer tuviese menos valor.

Sin pensar demasiado decimos que la mujer “se queda en casa” mientras los demás “van a trabajar”, las mujeres “chismorrear” mientras que los hombres “conversan”.

Hacer una lista de todos los ejemplos que se les ocurran sobre expresiones de uso corriente o de actitudes que desvalorizan la contribución de la mujer.

Elegir a una persona para que presente un informe del grupo.





Actividad 13

Discriminación



Objetivo

Comprender la discriminación de género.



Trabajo en grupo

La discriminación directa tiene lugar cuando se impide a las mujeres disfrutar de derechos y libertades simplemente por el hecho de ser mujeres.

La discriminación indirecta tiene lugar cuando pese a que se aplican las mismas normas o prácticas establecidas a hombres y mujeres, unos u otros encontrarán dificultades para cumplir con las condiciones.

- Las mujeres describirán un caso de discriminación de género sacado de su propia experiencia.
- Los hombres darán ejemplos de discriminación que hayan observado en su entorno.

Elegir a una persona para que presente un informe del grupo.





Actividad 14

El comité femenino



Objetivo

Discutir el papel del comité femenino.



Trabajo en grupo

Redactar una propuesta pormenorizada para la creación de un comité femenino.

Su propuesta debe indicar el papel que debe desempeñar el comité:

- cómo van a elegirse los miembros del comité.
- a quién deberá rendir cuentas el comité.
- el mandato del comité.
- cómo se plantearán las ideas y cuestiones concertadas a todos los miembros del sindicato.

Elegir a una persona para que presente un informe del grupo.





Actividad 15

Análisis de género - evaluar su compromiso



Objetivo

- Evaluar el grado de sensibilización de su organización con respecto al género en la práctica diaria.
- Examinar el papel que desempeña usted en la organización y evaluar su sensibilización personal con respecto al género.



Trabajo en grupo

Cada participante deberá responder los puntos 1-7 antes de empezar el debate en grupo:

1. Tiene la impresión de que la igualdad de género es una prioridad para todos en esta organización: rara vez/ a veces/ por lo general/ siempre
2. Trato de hacerlo, pero realmente tengo demasiadas cosas que hacer. Tengo que dejar las cuestiones relativas al género a los demás. rara vez/ a veces/ por lo general/ siempre
3. Pienso que no tengo la experiencia, los conocimientos que se necesitan para ocuparme de las cuestiones de género. rara vez/ a veces/ por lo general/ siempre
4. Consigo gran cantidad de información sobre la política de género y las actividades de las mujeres en mi organización. rara vez/ a veces/ por lo general/ siempre
5. Me mantengo actualizado/a a través de lecturas y discusiones sobre las actividades y la política, el material que recibo. rara vez/ a veces/ por lo general/ siempre
6. Recibo mucho apoyo y estímulos para integrar las perspectivas de género en mi trabajo. rara vez/ a veces/ por lo general/ siempre
7. Las cuestiones de género son una de mis principales prioridades. rara vez/ a veces/ por lo general/ siempre

Compare las notas de cada pregunta. Decida qué mejoras pueden llevarse a cabo.

Elegir a una persona para que presente un informe del grupo.



Actividad 16

Análisis de género - estudio de caso



Objetivo

Comprender cómo realizar un análisis de género.

Estudio de caso

Las trabajadoras se afilian al sindicato, pero realmente no participan. No parecen interesarse de la misma manera que los hombres. Las reuniones sindicales se celebran después del trabajo y las mujeres no asisten. Muchas de ellas trabajan medio tiempo y no se interesan realmente en lo que pasa en la fábrica. Los hombres se expresan oralmente mucho más. Hacen todo el trabajo pesado y de supervisión y realmente puede confiarse en ellos para pagar sus cotizaciones sindicales y defenderse. Las mujeres obtienen todos los aumentos salariales que negocia el sindicato, pero si se dejara en manos de las mujeres, no habría sindicato.



Trabajo en grupo

Discutir el estudio de caso anterior y utilizar los temas más abajo con el fin de ayudarlo a discutir la brecha de género descrita antes;

- **recursos** - tiempo, dinero o transporte disponibles.
- **confianza** - a menudo va a la par de la educación y la situación laboral.
- **trabajo y tiempo libre** - responsabilidades familiares.
- **valor** - relacionado con la participación en las actividades.
- **derechos y libertades** - la posibilidad de hacer lo que se decide.
- **comportamiento y prioridades** - de los que ya participan.

Hacer un plan para incorporar las mejoras y elegir a una persona para que presente un informe.





Actividad 17

Hacer su propio análisis de género



Trabajo en grupo

Utilizar la siguiente lista de comprobación, ya sea completa o sólo las preguntas pertinentes que ayuden a analizar la organización. Elaborar un informe basado en las respuestas. Decidir cómo plantear estos temas en las reuniones sindicales donde se tomen las decisiones correspondientes.

- **Política de la organización** – ¿Posee la organización una política claramente definida en relación con todos los aspectos que atañen la igualdad de género, incluida la política para promover la integración de las mujeres?
- **Utilización de los fondos** - ¿Es adecuada la financiación provista para realizar todos los aspectos de la política de género?
- **Procedimientos, aplicación de las políticas** – ¿Cómo se aplica la política de género en la práctica, realmente guía todas sus actividades?
- **Entender las necesidades** – ¿Existen diferencias entre su membresía? ¿Cómo consulta a sus miembros? ¿Sus prácticas en materia de consulta le ayudan a entender las necesidades de las mujeres?
- **Toma de decisiones** - ¿Están las mujeres bien representadas a la hora de tomar decisiones o fijar prioridades? ¿Suele tener el hábito de analizar las repercusiones que tendrán sus actividades para sus miembros femeninos?
- **Supervisión de la información** - ¿Recoge suficiente información sobre las mujeres y los hombres para supervisar las actividades por género? ¿Consulta las cifras correspondientes a esta supervisión a la hora de tomar decisiones? ¿Utiliza regularmente estos datos para determinar la eficacia de sus principales actividades?
- **Visibilidad** - ¿Puede percibirse y distinguirse la opinión de una mujer en todos los informes, discursos, reuniones y publicaciones de su organización?
- **Suprimir obstáculos** – ¿Entiende perfectamente los obstáculos que desaniman a las mujeres a unirse a su sindicato, participar, hablar o competir por un puesto de dirección?
- **Liderazgo** - ¿Promueven activamente el cambio los hombres que ocupan puestos dirigentes? ¿Cómo garantiza que los hombres lleguen a comprender las cuestiones de género?
- **Estructuras femeninas** - ¿Están plenamente integradas las estructuras y representantes de las mujeres afiliadas en las estructuras decisorias del sindicato?
- **Orientación específica** – ¿Orienta sus actividades y servicios? ¿Se plantea a las mujeres como reto el tener una mayor participación? ¿Reconoce que la acción positiva puede ser necesaria si desea obtener resultados rápidos?





Actividad 18

Exponer los motivos para el cambio



Juego de roles

Las mujeres no son muy activas en el sindicato. La propuesta presentada a la reunión es que el sindicato necesita hacer un análisis de género y un plan de acción.

Los participantes deben dividirse en dos grupos.



Tareas para ser preparadas por el grupo

- Un grupo preparará los argumentos en favor de esta propuesta.
- El otro grupo preparará los comentarios característicos que podrían oponerse para poner en práctica esta propuesta.



Organización de la actividad de seguimiento del juego de roles

- Participarán ambos grupos.
- Se dará a cada grupo un poco de tiempo para preparar una breve reunión.
- Cada grupo deberá elegir a una persona para que hable en primer lugar en nombre del grupo y sus argumentos.
- A continuación se abrirá la reunión. Todos participarán en el debate antes de hacerse la votación.





Actividad 19

Cómo aplicar eficazmente un plan para integrar la perspectiva de género



Trabajo en grupo

Se han identificado cuatro factores clave como de crucial importancia para que los cambios sean eficaces.

Son:

- liderazgo.
- responsabilidades claramente definidas.
- capacitación y formación.
- participación de los miembros en la supervisión y análisis de la eficacia de su plan de perspectiva de género.

Utilizando el caso anterior, ¿cómo garantizar que el plan de acción en materia de género realmente tenga resultados?

Si está haciendo un plan en materia de género para su sindicato, indicar el apoyo que va a darse a ese plan para conseguir que obtenga resultados.

Elegir a una persona para hacer un informe.





Actividad 20

Compartir las responsabilidades familiares



Objetivo

Discutir de qué manera las responsabilidades familiares afectan el trabajo remunerado y el tiempo libre y social.



Trabajo en grupo

Primero, anotar lo que hace todos los días antes de ir a trabajar, en su pausa de mediodía y cuando vuelve a casa por la tarde. Registre cuánto tiempo libre tiene para dedicarlo a usted mismo/a.

Compare las notas y compruebe las diferencias que existen entre los hombres y las mujeres.

¿Pueden ponerse de acuerdo sobre una mejora en favor de la cual le gustaría que el sindicato hiciera campaña y que representara un beneficio real para los trabajadores/as a la hora de conciliar el trabajo, la vida de familia y el tiempo libre y social?





Actividad 21

Un trabajo respetuoso de la vida de familia



Objetivo

Discutir sobre qué se necesita para apoyar nuestras reivindicaciones en favor de un lugar de trabajo que permita conciliar mejor la vida de familia.



Trabajo en grupo

¿Cómo convencería a un empleador de que el hecho de dar tiempo libre, remunerado o no, para cumplir las responsabilidades familiares, la licencia de paternidad o un horario de trabajo más flexible puede resultar ventajoso para el lugar de trabajo?

Anotar todas sus ideas. Elegir una persona para que presente un informe.





Actividad 22

Mejorar los ingresos



Objetivo

Planificar una campaña en favor de mejores ingresos.



Trabajo en grupo

Elaborar un plan etapa por etapa para mejorar los bajos salarios en su lugar de trabajo.

El plan debe incluir:

- cómo se consultará a los miembros sobre el plan / se conseguirá su apoyo.
- su objetivo.
- los argumentos que se utilizarán para convencer a los miembros y a la dirección para conseguir las reivindicaciones.
- todo problema que se prevea y cómo podría resolverse.

Elegir a una persona para que presente un informe del grupo.



Actividad 23

Igualdad de valor



Objetivo

Examinar los puestos de trabajo que ocupan los hombres y las mujeres.



Trabajo en grupo

Reflexionar sobre los puestos de trabajo que ocupan los hombres y las mujeres para el empleador. Hacer columnas en una hoja de papel e indicar; los cargos principalmente ocupados por hombres, los principalmente ocupados por mujeres, los salarios y las condiciones. Comparar su lista con las de los demás.

Discutir si las mujeres tienen oportunidades de presentar su candidatura para los cargos ocupados por hombres y, en caso negativo, ¿por qué no?

Saber si los hombres solicitan cargos ocupados por mujeres; en caso negativo, ¿por qué no?





Actividad 24

Igualdad de valor



Objetivo

Comprender el significado de la “igualdad de valor”.



Trabajo en grupo

Elegir un puesto de trabajo que se considere principalmente como masculino, y uno que se considere principalmente como femenino.

Anotar todas las tareas que efectúa cada uno. Anote las cualificaciones, las responsabilidades y el esfuerzo que implica cada conjunto de tareas.

Comparar lo que se exige al trabajador/a de acuerdo con el tipo e intensidad de las tareas, indicando para cada una si el nivel de exigencias es alto o bajo.

- ¿Debe tomar muchas o pocas decisiones?
- ¿Se requiere formación?
- ¿Alto o bajo grado de responsabilidad?
- ¿Trabajo pesado o ligero?

Ahora, tratar de decidir los puestos de mayor valor para el empleador.

¿Piensa que están suficientemente remunerados?





Actividad 25

Convenio sobre la protección de la maternidad



Objetivo

Comprobar la conformidad con el Convenio de la OIT relativo a la protección de la maternidad.



Trabajo en grupo

Las modificaciones al Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad se aplican a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente. Los países que ratifiquen el Convenio 183 sobre protección de la maternidad están obligados a enmendar su legislación para incluir los siguientes derechos básicos.

- licencia por maternidad de 14 semanas por lo menos, indemnizada a razón de no menos de dos tercios de la remuneración anterior, o de conformidad con las disposiciones nacionales en materia de prestaciones por enfermedad.
- la garantía, a las mujeres de baja por licencia de maternidad y durante el período después de que reanuden el trabajo, de recuperar su mismo puesto o un puesto de trabajo equivalente.
- las madres tienen derecho a pedir un horario reducido o descansos para poder amamantar a su hijo y es preciso que se las proteja de condiciones de trabajo que puedan ser perjudiciales para la salud de la madre o del niño.

Discutir si todos los trabajadores/as de su lugar de trabajo pueden exigir la aplicación de las normas de la OIT.





Actividad 26

Igualdad de oportunidades



Objetivo

Compartir experiencias en relación con la igualdad de oportunidades.



Trabajo en grupo

La discriminación contra las mujeres se produce cuando se aplican a las mujeres condiciones no equitativas que no se aplican a los hombres.

Qué hace su empleador para garantizar un trato equitativo tanto para las mujeres como para los hombres en las siguientes situaciones:

- publicar los anuncios de vacantes
- cubrir los puestos
- formación
- promociones

¿Puede proponer nuevos procedimientos que ayudarían a garantizar la igualdad?

Elegir a una persona para que presente un informe del grupo.





Actividad 27

VIH/SIDA



Objetivo

Desarrollar estrategias para cambiar las actitudes respecto al VIH/SIDA.



Trabajo en grupo

Utilizar su propia experiencia para recolectar las ideas de los miembros acerca del motivo por el que hombres bien informados acerca de esta cuestión continúan comportándose de una manera que afecta gravemente a su propia salud y bienestar y a las de sus compañeras.

Examinar una sola idea a la vez e incorporar algunas otras ideas sobre cómo podría abordarse esta cuestión con un amigo/a o compañero/a.





Actividad 28

VIH/SIDA



Objetivo

Practicar la negociación con respecto al riesgo del VIH/SIDA.



Juego de roles

Realizar en grupos de tres, como seguimiento del ejercicio previo.

Una persona (de ser posible una mujer) hará el papel de un hombre que necesita cambiar su comportamiento, y una persona (de ser posible un hombre) hará el papel de una mujer que expresa su derecho a insistir en tener relaciones sexuales seguras.

La tercera persona observará la discusión y tomará nota de los puntos destacados por cada una de las partes, y a continuación presentará un breve informe a la sesión plenaria. (Juego de roles de 10 minutos).



Actividad 29

Acoso sexual



Objetivo

Elaborar un plan para abordar el problema del acoso sexual.



Trabajo en grupo

Se intenta abordar el acoso sexual. Elaborar entre todos un plan, que debe incluir:

- cómo va a informarse tanto a los hombres como a las mujeres que el acoso no debe tolerarse.
- conseguir el apoyo del sindicato para las medidas que van a tomarse contra los acosadores.
- dirigirse a la dirección para ponerse de acuerdo sobre una definición de lo que constituye el acoso y un procedimiento disciplinario para tratar las quejas.

Elegir a una persona para que presente un informe del grupo.





Actividad 30

Normas decentes en el trabajo



Objetivo

Fomentar el apoyo a las normas fundamentales de la OIT.



Fomentar el apoyo a las normas fundamentales de la OIT

Las normas fundamentales de la OIT incluyen el derecho a formar y afiliarse a un sindicato, el derecho a la igualdad de remuneración y a que se valore apropiadamente el “trabajo femenino”, la prevención de la discriminación en la contratación, la formación y la promoción.

Para obtener apoyo para una campaña, es necesario encontrar a otras organizaciones cuyos miembros también se ven afectados por esta cuestión. No es preciso estar de acuerdo en todo, pero es necesaria una plataforma común.

Piense en una lista de organizaciones a las que podría proponerse participar en una coalición. Las más útiles son las organizaciones de la sociedad civil, ya que pueden utilizar sus propias redes para llegar a sus miembros.

¿Qué podría pedir que hagan otras organizaciones?

¿Puede pensar en el lema de una campaña?





Actividad 31

Informe sobre la CEDAW



Objetivo

Practicar cómo elaborar un informe paralelo sobre la Convención CEDAW.



Trabajo en grupo

Un ejemplar de la Convención CEDAW ayudará a realizar este ejercicio.

Elegir ya sea “compartir las responsabilidades familiares” o “los derechos de la mujer”. Utilizar los párrafos de la Convención CEDAW como guía.

Discutir si su país ha implementado las medidas legales, prácticas y educativas para cumplir esta responsabilidad.

Registrar ejemplos de la situación real de las mujeres siempre que sea posible. Hacer recomendaciones para mejorar la situación.





Actividad 32

Protocolo facultativo de la CEDAW



Objetivo

Practicar cómo utilizar el protocolo facultativo para presentar una queja.



Trabajo en grupo

Utilizar un ejemplar de la Convención CEDAW y la lista de comprobación n°8 relativa a la presentación de informes en relación con la Convención CEDAW para decidir qué tipo de violaciones a la CEDAW existe en su país.

Los grupos deben concentrar su debate en uno o dos artículos.

Elegir un ejemplo de violación y utilizar las directrices que se indican a continuación para practicar cómo redactar una queja en relación con la CEDAW. Utilizar incisos breves para plantear las cuestiones principales.

- Describir la supuesta violación, el supuesto autor de la misma y qué ocurrió con toda exactitud.
- Indicar los artículos de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer que han sido violados.
- Describir toda medida que se haya tomado para agotar las soluciones en el plano nacional; por ejemplo, intentos de obtener soluciones de carácter legal, incluir quién inició tal medida.
- Enumerar el tipo de documentos que pueden adjuntarse como pruebas.

Elegir a una persona del grupo para que presente un informe.





Actividad 33

Globalización



Objetivo

Entender de qué manera afecta la globalización a las mujeres.



Estudio de caso

En este país, la mayoría de las personas pobres se encuentran en las zonas rurales. Viven de la tierra y ganan un ingreso en efectivo de la agricultura. Las mujeres también ganan dinero para las medicinas y los gastos escolares mediante la costura, la venta de alimentos y la realización de productos artesanales.

El país está pagando la deuda, lo que significa menos dinero para la educación, la salud, carreteras y agua.

El gobierno podría conseguir el alivio de la deuda. Sin embargo, para poder aspirar a ello debe abrir sus mercados al comercio y la inversión. Con acuerdos comerciales más abiertos, una avalancha de productos importados podría minar la producción local. Sin embargo, los agricultores con capital podrían desarrollar nuevas exportaciones. Si la economía se abre, podría atraer a nuevas industrias manufactureras para crear más empleo.

Todo dinero ahorrado gracias a la condonación de la deuda se gastaría en servicios para los más pobres.

Un mayor gasto en servicios por parte del gobierno crearía empleo en el sector público; escuelas y servicios médicos, agua y carreteras.

Proponer políticas que garanticen que las mujeres obtengan en este caso nuevas oportunidades derivadas de la reestructuración económica.

Elegir a una persona para que presente un informe del grupo.



CSI Confederación Sindical Internacional
5 Bld du Roi Albert II, Bte 1, 1210 Bruselas, Bélgica
Tel: + 32 2 2240211, Fax: +32 2 2015815
E-Mail: info@ituc-csi.org • Web Site: <http://www.ituc-csi.org>

Enero 2008

Editor responsable: Guy Ryder, Secretario General CSI