

MUJERES ITF

25 AÑOS DE FUERZA COLECTIVA
2024



Experiencias
pasadas y
acciones futuras

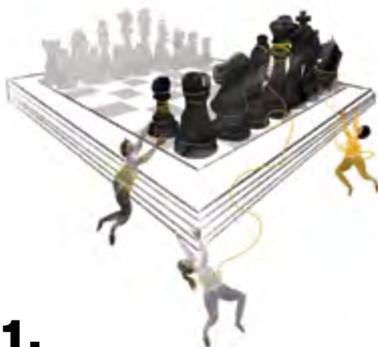
Por qué
hay que acabar
con la exclusión
sistémica, según
las Mujeres
de la ITF

Cómo combaten
los sindicatos
del transporte la
violencia de género



NUESTRAS NUEVE REIVINDICACIONES CLAVE

En la Conferencia de las Mujeres Trabajadoras del Transporte celebrada en Saly (Senegal) en 2023 se acordaron las siguientes nueve prioridades clave para un transporte con igualdad de género, formuladas inicialmente por el Comité de las Mujeres Trabajadoras del Transporte en respuesta a la pandemia de COVID-19 y luego adoptadas como reivindicaciones más amplias a nivel mundial.



1.
PRESENCIA DE MUJERES
EN TODOS LOS ÓRGANOS
DE DECISIÓN



2.
PROTECCIÓN
DE INGRESOS Y SOCIAL



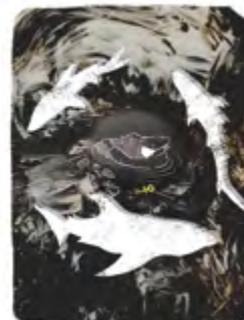
3.
ACCESO A SERVICIOS
DE SANEAMIENTO
Y A EPI/EPP ADECUADOS



4.
ESTABILIDAD LABORAL



5.
ANTEPONER EL CUIDADO
DE LAS PERSONAS
A LOS BENEFICIOS



6.
PONER FIN
A LA VIOLENCIA Y EL ACOSO
CONTRA LAS MUJERES



7.
NUEVAS TECNOLOGÍAS
QUE BENEFICIEN
A LAS TRABAJADORAS



8.
EVALUACIONES
DEL IMPACTO DE GÉNERO



9.
ESTÍMULOS ECONÓMICOS
QUE TENGAN EN CUENTA
LA DIMENSIÓN DE GÉNERO

ÍNDICE

- 05 El largo camino desde 1896
- 06 Voces de las Mujeres de la ITF, pasadas y futuras
- 08 TRANSFORMACIÓN DE LA AGENDA:** de Nueva Delhi (India) a Saly (Senegal)
- 09 25 años de fuerza colectiva: editorial de Diana Holland
- 10 Primer Comité de las Mujeres Trabajadoras del Transporte | 25 años después
- 12 NUESTRA MAYOR PRIORIDAD: LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES**
- 13 Cómo lo logramos: el programa de defensoras de las mujeres de la ITF
- 14 El programa, un “elixir” en Nepal
- 15 Un sindicato de Costa Rica entra en acción | Ejerciendo influencia en Brasil
- 17 India: grandes cambios
- 18 Cómo las Mujeres de la ITF lograron nuevos derechos mundiales
- 19 Los sindicatos colombianos consiguen la ratificación del C190 | Mauricio: la aplicación del convenio es clave
- 20 Ghana: la campaña continúa | Australia conquista la licencia por violencia doméstica | El impacto de la violencia doméstica
- 21 Senegal: una lucha común | Apoyo de sindicalistas hombres
- 22 MUJERES DE LA ITF: CRONOLOGÍA**
- 24 NUESTRA PRÓXIMA PRIORIDAD: LA ELIMINACIÓN DE LA EXCLUSIÓN SISTÉMICA DE LAS TRABAJADORAS DEL TRANSPORTE**
- 25 Investigación sobre la igualdad | El problema de los uniformes del personal del transporte
- 26 El saneamiento, una cuestión sindical | Carta de la ITF por el derecho al saneamiento
- 27 Pioneras: las Mujeres de la ITF cuestionan las profesiones dominadas por hombres
- 28 Lucha contra la exclusión en la aviación
- 30 Foco en la seguridad de las mujeres del transporte por carretera
- 31 Mujeres marinas | Inspectoras BDC de la ITF
- 32 Red de mujeres de DHL en Chile | El personal de almacenes de XPO exige justicia | Hay que poner fin al desequilibrio de género en los ferrocarriles
- 33 Fortalecimiento del empleo de mujeres en el transporte público
- 34 El género como prioridad del transporte público | “Ciudades justas”: un desafío feminista para el transporte público
- 35 CÓMO REDEFINIR EL TRANSPORTE PARA CREAR MEJORES EMPLEOS PARA LAS MUJERES**
- 37 Abordar el trabajo informal en el transporte | Estudio de caso: Uganda | Herramientas para lograr políticas de género progresistas en las IFI
- 38 UNA ITF MÁS FUERTE**
- 39 Este también es nuestro mundo: el compromiso de la ITF de actuar con un enfoque transformador de género en todas las áreas del transporte
- 40 Cómo han cambiado la ITF las mujeres del transporte
- 42 REFERENCIAS**

Bienvenida

El Comité de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de la ITF cumplió 25 años en 2023.

Este hito se celebró durante la Conferencia de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de la ITF realizada en Saly (Senegal) en septiembre de ese año. Las delegadas presentes en la conferencia solicitaron que se compartiera con toda la familia de la ITF información sobre las luchas de las mujeres a lo largo de estos 25 años. Se encargó la publicación de esta revista conmemorativa coincidiendo con la celebración del 46.º Congreso de la ITF en Marrakech, en octubre de 2024, como una oportunidad de celebrar los logros de las trabajadoras del transporte y, a la vez, pensar en los próximos 25 años de labor sindical a nivel mundial en el sector del transporte en pos de la igualdad de género. Esperamos que la disfruten y aprendan de su contenido.

Comité de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de la ITF

AGRADECIMIENTOS

Esta publicación no habría sido posible sin la inestimable asistencia del equipo y el Comité de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de la ITF.

Editorial y producción a cargo de Diana Holland, Sarah Finke y Claire Clarke. Agradecemos especialmente a todas las mujeres de la ITF, las miembros del comité y las integrantes del departamento: Jodi Evans, Kim Rojas Powell, Neha Prakash, María Rodríguez Pérez y Arnes Ramic, en funciones a la fecha, y, en los últimos 25 años, Demi Pnevmatikos, quien trabajó con Alison McGarry, e Isabel Cortes, quien trabajó con Sarah Finke.

Artículos destacados e ilustración de portada a cargo de Sarah Finke.

Diseño a cargo de Rada Lewis.

LÍDERES DEL COMITÉ DE LAS MUJERES TRABAJADORAS DEL TRANSPORTE DE LA ITF A LO LARGO DE LOS AÑOS:

PRESIDENTA:

Diana Holland

(TGWU, Gran Bretaña), 1998-2024

VICEPRESIDENTAS:

Nasima Ameen

(Biman Flying Services Association of Cabin Crew, Bangladés), 1998-2003

Janaina Fernandes

(CNTTT, Brasil), 1998-2007

Sue Virago

(MUA, Australia), 2003-2009

Ann Anderson

(CCWU, Guyana), 2007-2018

Wilma Clement

(BWU, Barbados), 2018-2021

Kalthoum Barkallah

(FNCT, Túnez), 2007-2023

Mich-Elle Myers

(MUA, Australia), desde 2018

Meryem Halouani

(UMT, Marruecos), desde 2023

Jennifer Murray

(Unifor, Canadá), desde 2023



Jennifer Murray, Mich-Elle Myers, Diana Holland, Meryem Halouani, abril de 2024

EL LARGO CAMINO DESDE 1896



Seminario de Mujeres de Asia-Pacífico de la ITF, 1997

La ITF se fundó en 1896. Así es como las trabajadoras del transporte comenzaron a abrirse camino:

HELSINKI, 1962:

Lina Raupp (sindicato ferroviario alemán, GdEG) instó a la ITF a actuar en favor de la igualdad salarial y la igualdad de oportunidades; la ITF distribuyó un cuestionario y llegó a la conclusión de que "no había un fuerte reclamo para actuar en el plano internacional".

ESTOCOLMO, 1974:

El Congreso solicitó que se realizara una conferencia de mujeres, que se creara un comité de mujeres y que se recabaran datos sobre las condiciones de trabajo de las mujeres en el transporte.

LONDRES, 1975:

Se celebró la primera Conferencia de las Mujeres de la ITF, donde se acordó que se conformaría un comité... en el que podrían participar los hombres. Las mujeres que asistieron a la reunión elaboraron un plan de acción. Sin embargo, el Comité Ejecutivo de la ITF decidió que esas cuestiones debían ser tratadas por las secciones industriales de la ITF y no por un nuevo comité.

FLORENCIA, 1990:

Bill Morris, Secretario General del Sindicato de Personal General y del Transporte de Gran Bretaña (en la actualidad Unite), llamó a actuar de manera rápida y firme para abordar la participación y la representación de las mujeres trabajadoras del transporte en la ITF. La ITF comenzó a establecer contactos y recopilar datos.

GINEBRA, 1994:

La Conferencia de las Mujeres de la ITF celebrada en el marco del Congreso estableció un Comité Director de las Mujeres provisional y una Red de Mujeres Trabajadoras del Transporte. Los años siguientes albergaron un interesante periodo de intercambio de información, trabajo en red y acciones de cabildeo por parte de las mujeres en toda la organización. Se lanzó un programa de formación para trabajadoras del transporte en África con fondos de la central neerlandesa FNV y más tarde se implementó un programa similar en la región de Asia-Pacífico.

VOCES DE LAS MUJERES DE LA ITF, PASADAS Y FUTURAS



“

El hecho de ser mujeres no debería impedirnos alcanzar aquello que parece imposible o soñar a lo grande”.

Mary Liew (SMOU, Singapur),
Vicepresidenta de la ITF desde 2018¹



“

Estamos decididas a intensificar nuestra lucha a favor de los derechos y la igualdad de las trabajadoras del transporte [...] Los sindicatos son responsables ante todos sus miembros, incluidas las mujeres”.

Ekaterina Yordanova (FTTUB, Bulgaria),
Vicepresidenta de la ITF, 2016-2018⁴



“

Siempre llega un momento en que una se siente tentada a disputarle el poder a un hombre y decirle: ‘Mira, este lugar es mío. Me lo gané’”.

Alicia Castro (AAA, Argentina),
Vicepresidenta de la ITF, 2000-2006²



“

Como dirigente sindical que representa a trabajadoras del transporte, he notado que algunas cuestiones se pasan por alto y se minimizan. Salen a la luz cuando se escucha a las mujeres como corresponde [...] mujeres y embarazo, parto, uniformes, acceso a baños, acoso sexual, distribución de la jornada laboral y cuestiones en torno a la igualdad salarial”.

Diana Holland (Unite the Union, Gran Bretaña),
Presidenta del Comité de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de la ITF, 1998-2024⁵



“

Los sindicatos reclaman [...] no solo empoderamiento económico de las mujeres, sino también justicia económica, para que las mujeres puedan ejercer un poder real en el trabajo”.

Brigitta Paas (FNV, Países Bajos),
Vicepresidenta de la ITF, 2009-2016³



Antes el sindicalismo era un mundo de hombres, pero, dado que el mundo actual está más abierto a las cuestiones de género, quiero hacer que [nuestro sindicato] sea un ámbito en el que las mujeres deseen participar y tomar decisiones sobre lo que afecta sus vidas”.

Ann Anderson (CCWU, Guyana), Vicepresidenta del Comité de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de la ITF, 2007-2018⁶



Nuestra prioridad es dar visibilidad a las mujeres e impulsar su activismo y su liderazgo en un sector en el que están infrarrepresentadas y que por defecto responde a las necesidades masculinas”.

Claire Clarke, Responsable interina de las Mujeres Trabajadoras del Transporte e Igualdad de Género desde 2023 (Responsable Adjunta de las Mujeres Trabajadoras del Transporte e Igualdad de Género, 2017-2023)



Es necesario contar con leyes sobre la violencia contra las mujeres, además de medidas en los sindicatos y las comunidades para hacerlas cumplir y cambiar las actitudes. También necesitamos abordar el tema del trabajo precario de forma integral, para que las trabajadoras más vulnerables no caigan en el olvido”.

Jodi Evans, Responsable de las Mujeres Trabajadoras del Transporte e Igualdad de Género desde 2016 (Coordinadora Adjunta, 2013-2016)⁷



La dirigencia debería estar conformada por mujeres trabajadoras que entiendan a las personas a las que quieren organizar”.

Alison McGarry, Coordinadora de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de la ITF, 2008-2016⁸



Los sindicatos que no luchan por los derechos de sus afiliadas mujeres ponen en riesgo tanto su membresía como las condiciones laborales y salariales de toda la fuerza de trabajo”.

Sarah Finke, Responsable de las Mujeres de la ITF, 1996-2008 (Responsable interina de las Mujeres desde 1995)⁹

TRANSFORMACIÓN DE LA AGENDA: de Nueva Delhi (India) a Saly (Senegal)

¿Cómo ha ido cambiando el Comité de las Mujeres Trabajadoras del Transporte a lo largo de los años?

Entonces

“Hemos identificado muchos problemas comunes. Las mujeres del transporte de países más ricos no siempre trabajan en mejores condiciones. Aprendemos unas de otras: es una vía de doble sentido”, afirmó Diana Holland en la primera reunión del Comité de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de la ITF¹⁰.

El primer Comité de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de la ITF se hizo realidad cuando eligieron a mujeres en el Congreso de la ITF de Nueva Delhi en 1998. “No ha sido un camino fácil. Antes de nuestra conferencia de Ginebra en 1994, algunos hombres todavía sostenían que no había mujeres trabajando en el transporte”, comentó Sarah Finke, la entonces Responsable de las Mujeres de la ITF.

“Durante cuatro años las mujeres defendimos con ahínco nuestra postura, afrontamos una fuerte oposición y obtuvimos apoyo para establecer un comité y una conferencia de las mujeres trabajadoras del transporte de conformidad con los Estatutos, así como cinco escaños reservados en el Comité Ejecutivo de la ITF (compuesto por 40 hombres), uno de los cuales correspondería a una Vicepresidencia de la ITF”, explicó.

Esos cinco escaños del Comité Ejecutivo fueron ocupados por integrantes del nuevo comité, que tuvieron su primera reunión con otras 26 activistas también elegidas entre las delegaciones del Congreso de la ITF, bajo la presidencia de Diana Holland, del sindicato británico TGWU (en la actualidad Unite), que fue elegida como primera Presidenta, junto con las Vicepresidentas Nasima Ameen (Asociación de Tripulantes de Cabina de Servicios de Vuelo de Biman, Bangladés) y Janaina Fernandes (CNTTT, Brasil).

Las integrantes del comité debatieron un informe interno que ponía de relieve la discriminación en el lugar de trabajo y mencionaba “un alto grado de segregación ocupacional”, y decidieron encargar la realización de una encuesta sobre la igualdad para profundizar más en esos resultados. Asimismo, advirtieron que el deterioro de la situación económica a nivel mundial estaba socavando las condiciones existentes.

Apoyaban la idea de realizar una campaña contra la violencia en el futuro. Después de escuchar que más de la mitad de las trabajadoras del transporte embarazadas no tenía ninguna protección ante la pérdida de sus ingresos si dejaba su empleo habitual y que muchas eran obligadas a realizarse una prueba de embarazo, acordaron lanzar una campaña sobre los derechos básicos de las mujeres con el foco puesto en la maternidad.

El comité decidió que todas las actividades de formación de la ITF debían incluir al menos un 30 % de mujeres para impulsar su liderazgo y participación.

Esos debates sentarían bases sólidas para el trabajo de los años subsiguientes. El Comité de las Mujeres Trabajadoras del Transporte desarrolló temas de campaña con éxito aprovechando el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, para impulsar la visibilidad, la participación y el reconocimiento más amplio de las mujeres en el transporte y en los sindicatos del sector.

Ahora

“Durante 25 años hemos unificado las luchas de millones de trabajadoras del transporte en todo el mundo, organizándonos, movilizándonos y logrando victorias. Pero aún queda mucho por hacer. Las mujeres están representadas de forma desproporcionada en la fuerza de trabajo informal, donde carecen de protección social, sus empleos están siendo diezmados por la automatización y la digitalización, y sigue pasándose por alto la desigualdad que sufren en relación con las responsabilidades asistenciales”, comentó Claire Clarke, Responsable interina de las Mujeres Trabajadoras del Transporte e Igualdad de Género.

En la actualidad, el Comité de las Mujeres Trabajadoras del Transporte sigue discutiendo algunos de los mismos temas, pero lo que ha cambiado notablemente es la escala del trabajo, así como el nivel de participación práctica y de análisis.

“Si bien la labor del comité es considerablemente más detallada, aún gira en torno a dos prioridades centrales: abordar la cultura de exclusión sistémica de las mujeres y poner fin a la violencia contra las trabajadoras del transporte”, añadió Clarke.

Las prácticas arraigadas implican que aún existen obstáculos para la contratación, la retención, la promoción, la seguridad, la dignidad y el respeto de las mujeres. De esta desigualdad se desprenden otras cuestiones, según confirmó el Comité de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de la ITF. Por ejemplo, cuando las trabajadoras del transporte carecen de un acceso seguro a baños en condiciones decentes, esto deriva de su exclusión sistémica del lugar de trabajo. Es por eso que aún se ignoran las voces de las mujeres cuando hablan de violencia y acoso, o de uniformes y equipos de protección individual, y es por eso que los equipos están diseñados para los cuerpos masculinos.

Hoy, las trabajadoras del transporte son visibles y están presentes en las estructuras y los eventos de la ITF. Las mujeres de la ITF han asumido un rol de liderazgo en el movimiento sindical internacional al llevar adelante campañas para impulsar la reglamentación a nivel mundial, en particular la adopción del Convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo. Sin embargo, la invisibilidad de las mujeres como trabajadoras del transporte sigue resultando evidente en la falta de estadísticas, investigaciones y medidas económicas con perspectiva de género.

En la Conferencia de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de la ITF celebrada en Saly (Senegal) en 2023 se reforzaron las nueve reivindicaciones clave para un transporte con igualdad de género establecidas inicialmente por el comité en respuesta a la pandemia de COVID-19 y adoptadas más adelante como reivindicaciones mundiales más amplias (véase la página 2). Estas cuestiones conforman el programa actual del comité; las medidas y herramientas prácticas documentadas en las próximas páginas son un testimonio de la labor pionera del comité.

25 AÑOS DE FUERZA COLECTIVA



Diana Holland,
Presidenta del Comité de
las Mujeres Trabajadoras del
Transporte de la ITF, 1998-2024

“Durante 25 años, bajo los lemas “Mujeres transportando el mundo”, “Las mujeres fortalecen el sindicato” y “#EsteTambiénEsNuestroMundo”, el Comité de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de la ITF ha unificado las voces de las trabajadoras del sector de todo el mundo. Hemos movilizado a millones de mujeres en África, Asia-Pacífico, el Mundo Árabe, Europa, Norteamérica, Latinoamérica y el Caribe, y hemos sido una voz potente en el plano internacional a favor del cambio progresista. La ITF reconoció a las mujeres trabajadoras del transporte en sus Estatutos por primera vez en 1998, 102 años después de su fundación en 1896, lo cual representó un acontecimiento muy esperado, una ardua lucha y un gran logro.

Estoy muy orgullosa de todo lo que hemos logrado y me siento honrada de haber sido elegida como la primera Presidenta del Comité de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de la ITF.

Colectivizamos nuestras luchas y fortalecimos a nuestras representantes sindicales, nuestros sindicatos y el liderazgo de las mujeres a todos los niveles, al tiempo que combatimos el acoso sexual, la discriminación y la violencia contra las mujeres en todas sus formas. Aprendimos unas de otras, ampliamos la agenda de negociación, pusimos en tela de juicio la exclusión sistémica de las mujeres en el transporte y apoyamos el papel esencial del transporte en nuestras vidas, marcando una gran diferencia.

Al mismo tiempo, el mensaje de nuestra última conferencia en Saly (Senegal) fue claro e inequívoco: hemos logrado mucho, pero hay graves problemas que deben abordarse, y sabemos que el avance de las trabajadoras del transporte y la igualdad solo se logran cuando hacemos que sucedan. Sin esto, sabemos que el progreso puede detenerse —e incluso retroceder—. Hemos avanzado mucho, pero sabemos que hay mucho más por hacer.

Ahora es momento de agradecer y rendir homenaje a todas las mujeres de la ITF y a todas aquellas personas que han contribuido a nuestro logros y cerciorarnos de que, además de echar la vista atrás, seguimos avanzando.

No subestimamos los retos que aún debemos superar para beneficio de las mujeres trabajadoras del transporte en todo el mundo, pero estamos decididas a asegurarnos de que nuestras conquistas pasadas continúen posibilitando avances en el presente e inspiren el cambio en el futuro.

Diana Holland

(Unite the Union, Gran Bretaña), Presidenta del Comité de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de la ITF, 1998-2024



ACCIÓN:

Consulte <https://www.itfglobal.org/es/sector/mujeres> para acceder a noticias y recursos sobre las acciones a favor de la igualdad de derechos para las mujeres en el transporte.



PRIMER COMITÉ DE LAS MUJERES TRABAJADORAS DEL TRANSPORTE DE LA ITF, ELEGIDO EN 1998 EN NUEVA DELHI

Diana Holland

(TGWU, Gran Bretaña), Presidenta

Nasima Ameen

(Biman Flying Services Association of Cabin Crew, Bangladés), Vicepresidenta

Janaina Fernandes

(CNTTT, Brasil), Vicepresidenta

REPRESENTANTES REGIONALES Y REPRESENTANTES REGIONALES DE LAS MUJERES EN EL COMITÉ EJECUTIVO:

ÁFRICA

Caroline Mandivenga (NAWU, Zimbabue), Comité Ejecutivo, Vicepresidenta de la ITF

Juliet Ashibougwu (MWUN, Nigeria)

Sylla Nogoye (SUTAS, Senegal)

Deborah Lutwaza (COTWU-T, Tanzania)

ASIA-PACÍFICO

Saki Rizwana (BBSU, Bangladés), Comité Ejecutivo

Sue Virago, anteriormente Gadjos (MUA, Australia)

Nasima Ameen (Biman Flying Services Association of Cabin Crew, Bangladés), Vicepresidenta

R. R. Prathima (Madras Port Trust Employees' Union, India)

Darshan Paul (Air India Employees' Guild, India)

EUROPA

Erika Young (FILT-CGIL, Italia), Comité Ejecutivo

Diana Holland (TGWU, Gran Bretaña), Presidenta

María Antonia Martínez (FCT-CC. OO., España)

Gerd Nyberg (Kommunal, Suecia)

Barbara Ruthman (ÖTV, Alemania)

Tuula Lehmusto (AKT, Finlandia)

Maria Czuppon Bratl (VDSzSz, Hungría)

LATINOAMÉRICA/CARIBE

Alicia Castro (AAA, Argentina), Comité Ejecutivo

Marlene Terezhina Ruza (FNA, Brasil)

Norma Madrid (SITRAENP, Honduras)

Norelys Blanco (SUEPPTAV, Venezuela)

NORTEAMÉRICA

Denise Hill (División Aérea, CUPE, Canadá), Comité Ejecutivo

Cheryl Kryzaniwsky (CAW, Canadá)

Terri Mast (ILWU, EE. UU.)

Anne Tonjes (AFA, EE. UU.)

REPRESENTANTES DE SECCIONES:

Narelle Gill (FAAA, Australia), Aviación Civil

Myriam Chaffart (CVD, Bélgica), Puertos

Anna Beth Skrede (NSU, Noruega), Pesca

Juliet Ashibougwu (MWUN, Nigeria), Navegación Interior

Jane B. Saethe (NJF, Noruega), Transporte Ferroviario

Janaina Fernandes (CNTTT, Brasil), Transporte por Carretera

Anna Beth Skrede (NSU, Noruega), Gente de Mar

Harriet Yeo (TSSA, Gran Bretaña), Servicios Turísticos



Primera reunión del Comité de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de la ITF, febrero de 1999

25 AÑOS DESPUÉS: COMITÉ DE LAS MUJERES TRABAJADORAS DEL TRANSPORTE DE LA ITF ELEGIDO EN 2018 EN SINGAPUR*

Diana Holland (Unite, Gran Bretaña),
Presidenta y miembro del Comité Ejecutivo

Mich-Elle Myers (MUA, Australia), Vicepresidenta
Wilma Clement (BWU, Barbados), Vicepresidenta hasta 2021
Kalthoum Barkallah (FNCT, Túnez), Vicepresidenta hasta 2023
Meryem Halouani (UMT, Marruecos), Vicepresidenta desde 2023
Jennifer Murray (Unifor, Canadá), Vicepresidenta desde 2023

REPRESENTANTES REGIONALES Y REPRESENTANTES REGIONALES DE LAS MUJERES EN EL COMITÉ EJECUTIVO:

ÁFRICA

Juliana Mpanduji (COTWU-T, Tanzania), Comité Ejecutivo
Anika Manavi (SYNTRAPAL, Togo)
Maryam Jummai Bello Yassin (NURTW, Nigeria)
Wendy Mwaonanyi Kavolo (RWUM, Malawi)

MUNDO ÁRABE

Meryem Halouani (UMT, Marruecos), Comité Ejecutivo
Kalthoum Barkallah (FNCT, Túnez), hasta 2023
Mariam Horchani (FNT, Túnez), desde 2023

ASIA-PACÍFICO

Mary Liew (SMOU, Singapur), Comité Ejecutivo
y Vicepresidenta de la ITF
Mich-Elle Myers (MUA, Australia)
Heity Ariaty (SPKA, Indonesia), hasta 2019
Tina Agustien (SPKA, Indonesia), hasta 2022
Pradita Ningrum (SPKA, Indonesia), desde 2022
Enkhtugs Bat-Erdene (FMRWU, Mongolia)
Sheela Naikwade (MSTKS, India)

EUROPA

Valérie Latron (CFDT, Francia), Comité Ejecutivo, hasta 2024
Sara Tripodi (FILT-CGIL, Italia), Comité Ejecutivo, desde 2024
Diana Holland (Unite, Gran Bretaña)
Nuria Belenguer (UGT, España), hasta 2020
Patricia Cumpido (UGT, España), desde 2021
Susanne Gällhagen (Kommunal, Suecia), hasta 2022
Astrid König (Kommunal, Suecia), desde 2022
Maya Schwiengershausen-Güth (ver.di, Alemania)
Madlen Yordanova (FTTUB, Bulgaria), hasta 2024

LATINOAMÉRICA/CARIBE

Janaina Fernandes (FNTF, Brasil), Comité Ejecutivo
Alma Teresa González (ATM, México), hasta 2022
Dionne Bowen (BMU, Barbados), hasta 2022
Laura Córdoba (FNTCOTAC, Argentina), hasta 2023
Karina Moyano (FNTCOTAC, Argentina), desde 2023

NORTEAMÉRICA

Terri Mast (ILWU, EE. UU.), Comité Ejecutivo
Joy Thomson (CMSG, Canadá), hasta 2024
Leslie Dias (Unifor, Canadá), hasta 2023
Jennifer Murray (Unifor, Canadá), desde 2023
Sarah Gonzalez (IAM, EE. UU.), hasta 2023
Julie Fritchen (IAM, EE. UU.), desde 2023

REPRESENTANTES DE SECCIONES:

Dorsaf Saihi (FNT, Túnez), Aviación Civil, hasta 2020
Daniela Modonesi (FILT-CGIL, Italia), Aviación Civil, desde 2021
Monique Verbeeck (BTB, Bélgica), Puertos, hasta 2023
Jessica Isbister (ILWU, Canadá), Puertos, desde 2023
Sylvie Roux (CFDT, Francia), Pesca
Simi Lalsingh (NFIR, India), Transporte Ferroviario
Wilma Clement (BWU, Barbados), Transporte por Carretera,
hasta 2021
Vivian Acosta (SNTT, Colombia), Transporte por Carretera,
desde 2022
Lena Dyring (NSU, Noruega), Gente de Mar
Praveena Singh (AIRF, India), Servicios Turísticos
Valérie Latron (CFDT, Francia), Navegación Interior, hasta 2024

REPRESENTANTE DE LAS JÓVENES TRABAJADORAS DEL TRANSPORTE:

Jasmin Labarda (AMOSUP, Filipinas)

MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO DE LA ITF INVITADAS AL COMITÉ:

Brigitta Paas (BTB, Bélgica), hasta 2020
Christine Behle (ver.di, Alemania)
Dorothea Zec (SPH-SUC, Croacia)
Ekaterina Yordanova (FTTUB, Bulgaria)
Lana Payne (Unifor, Canadá), desde 2019
Sharon Graham (Unite, Gran Bretaña), desde 2023



A la juventud trabajadora no le transmitan
temor, sino la luz de la esperanza.

Sigan brillando: el mundo necesita
más luz”¹¹.

* Mandato ampliado debido a la pandemia de COVID-19



Reunión del Comité de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de la ITF, abril de 2024

NUESTRA MAYOR PRIORIDAD: LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES



La violencia contra las mujeres es un problema oculto. Lo que necesitamos es que el Gobierno mantenga y publique estadísticas, para demostrar que se trata de un problema real”.

Mary Liew, SMOU, Singapur¹²

Poner fin a la violencia contra las trabajadoras del transporte es hoy uno de los pilares centrales de las prioridades de la ITF para las mujeres y cuenta con su propio programa de trabajo.

Las primeras señales de que este sería un tema clave para la ITF se remontan a los congresos y las conferencias de las Mujeres iniciales.

En la conferencia celebrada en Nueva Delhi en 1998, una persona representante de la Organización Internacional del Trabajo fue invitada a hablar sobre la violencia en el trabajo. En Vancouver, en 2002, el sindicato español Comisiones Obreras patrocinó una resolución sobre la violencia contra las mujeres como un problema social, en la que se exhortaba a la ITF a conmemorar el 25 de noviembre, Día Internacional por la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres de las Naciones Unidas, y, en consecuencia, la ITF instó a los sindicatos a celebrar anualmente ese día con acciones y protestas.

La ITF elaboró materiales, como pósters y calendarios con el lema “Usa tu voz”; estos últimos fueron tan populares entre las organizaciones afiliadas regionales que la oficina de

la ITF en Nueva Delhi debió imprimir grandes cantidades.

Un sindicato especialmente activo fue la Alianza de Tranviarios de México, cuyas afiliadas presentaron una resolución sobre el femicidio y la violencia en el Congreso de la ITF de 2010.

Otro sindicato con experiencia en el tema fue la Federación Nacional de Trabajadores Ferroviarios de Túnez (FNCT). Hablando del aumento de los incidentes tras la revolución de 2011, Kalthoum Barkallah explicó:

“[V]arios pasajeros que querían billetes de tren gratuitos atacaron a las mujeres vendedoras de billetes, rompieron el cristal del mostrador y causaron desorden. [...] El sindicato reaccionó de forma rápida. [...] Iniciamos una campaña de concientización de la población utilizando el contacto directo, carteles y los medios de comunicación. [...] Se redujeron los incidentes violentos y el comportamiento ilegal del público”¹³.

El Comité de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de la ITF, con Alison McGarry al frente, respondió a las solicitudes de orientación y, en 2013, publicó la *Guía de acción de la ITF sobre la violencia contra las mujeres*. Este recurso reunía consejos prácticos de los sindicatos del transporte.

De estas bases surgieron dos componentes clave del futuro programa de trabajo de la ITF: la campaña a favor de una normativa mundial sobre la violencia de género y el programa de defensoras de las mujeres de la ITF.



ACCIÓN:

Descargue la guía de acción de la ITF de 2023 en árabe, español, francés e inglés:

www.itfglobal.org/es/resources/guia-de-accion-de-la-itf-sobre-la-violencia-contra-las-mujeres



Foro de acción de la ITF y la FNV, 2016

Cómo lo logramos: EL PROGRAMA DE DEFENSORAS DE LAS MUJERES DE LA ITF



“Gracias al poder de movilización que hemos alcanzado al forjar alianzas con otros sindicatos y organizaciones, nuestra lucha y nuestras reivindicaciones tienen una mayor visibilidad”.

Vanusa Coelho Pereira,
SINDIMOC, Brasil¹⁴

Una de las iniciativas más transformadoras de la ITF ha sido su programa de defensoras de las mujeres. El programa se enfoca claramente en la violencia de género como una cuestión sindical y ha facilitado un cambio real en países como la India, Nepal y Brasil.

“El programa de defensoras de las mujeres de la ITF surgió cuando nuestras compañeras de Unifor, en Canadá, compartieron el extraordinario programa que habían desarrollado unos 20 años antes. El Comité de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de la ITF decidió investigar si había posibilidades [...] de tomar el modelo de Unifor y desarrollar algo que fuera adecuado a nivel mundial para más sindicatos”, explicó Jodi Evans, Responsable de las Mujeres Trabajadoras del Transporte e Igualdad de Género de la ITF, quien dio inicio al programa¹⁵.

En 2015, Evans y Sheela Naikwade — Vicepresidenta del sindicato indio de transporte por carretera MSTKS y la primera mujer elegida como miembro de su ejecutivo— asistieron al programa del sindicato canadiense, que forma a representantes especializadas en el lugar de trabajo para que ayuden a mujeres con problemas como el acoso laboral, la violencia doméstica y el abuso.

Leslie Dias, de Unifor, describió su función: “La defensora de las mujeres no es una consejera. Su papel es ofrecer apoyo a las mujeres buscando recursos en el centro de trabajo y en la comunidad. El programa de las defensoras de las mujeres es un ejemplo excelente de una iniciativa laboral conjunta entre sindicato y empresa que ayuda a crear lugares de trabajo saludables, respetuosos y seguros”¹⁶.

Con el apoyo del fondo Union to Union de la afiliada sueca SEKO, Evans y Naikwade organizaron talleres de investigación participativa en Nueva Delhi, Bangkok



Sindicatos del programa de defensoras de las mujeres de la ITF —India, Nepal, Perú, Brasil— con representantes de la ITF y el SEKO, 2019

y Estocolmo entre 2015 y 2016 con Unifor y mujeres de varios países. Las participantes ahondaron en el contenido del programa de Unifor, analizaron lo que podría ser útil en sus diferentes contextos y acordaron que la ITF debería apoyar un modelo mundial.

El siguiente paso fue llevar la idea a un público más amplio, y en 2016, con el apoyo de la central neerlandesa FNV, la ITF celebró un gran evento: un foro de acción sobre la violencia contra las mujeres en el transporte urbano en Bali (Indonesia). Esta ambiciosa conferencia reunió a mujeres de la ITF de todo el mundo durante dos días en una actividad de planificación de acciones. Junto con el Comité de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de la ITF, las participantes respaldaron firmemente la idea de desarrollar un programa de defensoras de las mujeres de la ITF.

El año siguiente, 2017, fue testigo de un mayor desarrollo del programa emergente de la ITF: un grupo de sindicatos de Nepal, la India, Brasil, Perú, Australia y Libia se reunió para examinar y seleccionar el contenido central sobre el transporte mundial y decidir cuándo y cómo incluir contextos específicos de cada país.

En 2018 y 2019, la ITF comenzó a implementar el programa en Nepal (economía informal), la India (transporte por carretera y ferroviario), y Perú y Brasil (aviación civil). Si bien los resultados difirieron de un país a otro, supusieron avances innovadores.

“Los resultados del programa son muy notables: tenemos un vasto abanico de logros. Las mujeres de nuestros sindicatos, junto con sus compañeros, han logrado resultados en relación con la violencia de género, pero también, de manera mucho más amplia, en términos del espacio de las mujeres en el sindicato, su función en los niveles de liderazgo y su participación en el trabajo sindical y cuestiones gremiales más generales”, concluye Evans.

Actualmente, la ITF está implementando el programa con sindicatos del transporte por carretera de Brasil.



El programa de defensoras de las mujeres de la ITF desempeña un papel crucial en la promoción de la labor con enfoque transformador de género dentro del movimiento sindical del transporte y refuerza la responsabilidad colectiva de garantizar ambientes laborales respetuosos y seguros para todo el personal”.

Kim Rojas Powell, Especialista del programa de la ITF para la eliminación de la violencia contra las mujeres trabajadoras del transporte



Actividad sobre la rueda de "poder y control"

El programa, un "elixir" en NEPAL



Este es el caso de una conductora de *tempo* [vehículo de tres ruedas]. A pesar de no haber cometido ninguna infracción, el policía de tráfico le quitó la libreta azul [similar al carné de conducir]. Le pidió su número de móvil y le dijo que fuera a buscar la libreta a su oficina. Después la acosó llamándola por la noche y le pidió que viniera a un hotel y se acostara con él. Ella no podía decírselo a nadie en casa y me lo contó a mí. Fui directamente a la oficina de tráfico y hablé con el agente a cargo, quien llamó al policía y decidió castigarlo por la violencia que había ejercido”.

Sabu Rizal, ITWAN, Nepal

La primera iniciativa del programa de defensoras de las mujeres capacitó a once mujeres en Nepal, cuatro de la NETWON y siete de la ITWAN, organizaciones sindicales del transporte afiliadas a la ITF que trabajan en diferentes partes del país.

En Nepal, más del 90 % de las mujeres trabaja en la economía informal y carece de protección social. El transporte de pasajeros está gestionado en su mayoría por pequeños agentes del sector privado, incluidos autónomos, y el número de mujeres es escaso.

Las defensoras de las mujeres de Nepal se pusieron en contacto con 550 mujeres dentro y fuera de sus sindicatos

para sensibilizar y prestar apoyo a las mujeres que sufren violencia y acoso. Desarrollaron una campaña sobre la seguridad en el transporte público para abordar los problemas de violencia y acoso en el sector. Trabajaron con el departamento de policía como parte de la creación de alianzas. También participaron en la campaña de la ITF “Ir al baño es mi derecho” (véase la página 26), ampliando el alcance de la labor de defensa de las mujeres para reivindicar su derecho a unas instalaciones sanitarias dignas.

Sin embargo, las trabajadoras se vieron muy afectadas por la pandemia y el confinamiento. Se enfrentaron a tres tipos de crisis: la pérdida de sus medios de subsistencia, el miedo a contraer el virus y la violencia en el hogar.

“Nuestro sustento diario depende de nuestro salario cotidiano, y, como no podíamos salir a trabajar, se nos hacía difícil incluso gestionar la alimentación de cada día. Nos estábamos estresando física y mentalmente” (Gita Shreshta, NETWON, Nepal).

“Nos preocupaba el miedo a morir de inanición, más que por la enfermedad. Durante esa época, las mujeres se veían obligadas a permanecer en casa, por lo que había mayor presión, exigencias de más sexo por parte de sus esposos y mayores cargas económicas. A veces, las mujeres directamente no comían, porque solían ser las últimas en hacerlo después de alimentar al marido, los hijos y el resto de la familia”. (Sabu Rizal, ITWAN, Nepal).

A pesar de las serias dificultades, el programa tuvo resultados positivos: 40 nuevas trabajadoras del transporte se afiliaron a los sindicatos una vez que la cuestión de la violencia de género se incluyó en la agenda sindical. También mejoró la actitud de la policía. Antes del programa, la policía de tráfico intimidaba a las mujeres, las extorsionaba y las acosaba; todo eso ha cambiado. Los sindicatos nepalíes han seguido haciendo campaña para que el municipio instale más baños públicos.

Lo más importante es que el programa infundió energía a sus participantes. Las sindicalistas de Nepal describieron el programa como un “elixir” que les había dado un nuevo soplo de vida.



Actividad del programa en Brasil, 2023

UN SINDICATO DE COSTA RICA entra en acción

El Sindicato de Trabajadores de JAPDEVA y Afines Portuarios (SINTRAJAP), de Costa Rica, ha sido reconocido por el Instituto Nacional de las Mujeres del país por su labor de apoyo a las mujeres y a la comunidad en general en la provincia de Limón.

El sindicato desempeñó un papel clave en la reincorporación de 50 trabajadoras que habían sido despedidas injustamente. María Miranda, Secretaria de Finanzas del SINTRAJAP, señaló que el sindicato está ayudando a las mujeres a mejorar su calidad de vida y luchando contra las constantes violaciones laborales por parte de las empresas en los principales puertos del país¹⁷.



Ejerciendo influencia en BRASIL

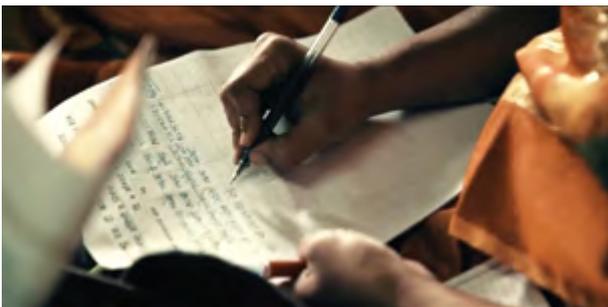
Los sindicatos brasileños han participado en este programa a través de talleres en los que se ha debatido cómo la defensa de la mujer forma parte de la solución para acabar con la violencia laboral en el sector del transporte.

El programa de defensoras de las mujeres de la ITF está muy activo en Brasil. Tanto es así que algunas empresas invitaron al sindicato de autobuses SINDIMOC (Sindicato dos Motoristas e Cobradores de Ônibus de Curitiba e Região Metropolitana), afiliado a la ITF, a organizar talleres para mujeres e identificar y combatir la violencia, con un gran interés por parte de los medios de comunicación, que ayudaron a dar publicidad a la labor de campaña del sindicato.

Vanusa Coelho Pereira, Directora de Salud y Seguridad en el Trabajo del SINDIMOC, explicó que se construyeron relaciones a través del programa: "Gracias al poder de movilización que hemos alcanzado al forjar alianzas con otros sindicatos y organizaciones, nuestra lucha y nuestras reivindicaciones tienen una mayor visibilidad en los medios". Las mujeres no somos el problema; somos parte de la solución en el camino hacia un mundo más justo para mujeres y hombres¹⁸.

Rute Caires, del SINTTRANS (Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Sorocaba e Região), explicó que su sindicato había trabajado en el marco del programa tanto para combatir los despidos de mujeres como para luchar contra la violencia. Se eliminó la función de los cobradores de autobús, que recibían el dinero de los pasajeros, y la mayoría de los puestos de trabajo perdidos eran de mujeres. Estos recortes laborales provocaron desempleo y dependencia económica de los hombres de la familia, lo que aumentó la probabilidad de violencia doméstica contra las mujeres. El sindicato luchó por crear nuevos puestos para las trabajadoras.

"Sabemos que la mayoría de las trabajadoras son el único sostén económico de sus hogares. Luchamos para que estas trabajadoras no dependan económicamente de nadie y evitar así el fomento de la violencia", afirmó Caires¹⁹.



Imágenes del video de la ITF sobre el programa de defensoras de las mujeres en la India

INDIA: grandes cambios

Los confinamientos impuestos por los Gobiernos para combatir la pandemia de COVID-19 provocaron un gran aumento de los casos de violencia doméstica en todo el mundo. Las mujeres se encontraron aisladas junto a sus agresores, sin posibilidades de obtener ayuda.

En 2020, la red india de defensoras de las mujeres (o *nirbhayas*), apoyada por la ITF, creó grupos de WhatsApp, según explicó Sheela Naikwade, Vicepresidenta del sindicato indio de transporte por carretera MSTKS. “Nos ayudó a conectarnos con otras mujeres”²⁰. En el estado de Maharashtra, 250 *nirbhayas* celebraron reuniones quincenales por WhatsApp y tomaron decisiones en línea, que luego transmitieron a grupos secundarios de mujeres en sus terminales de autobuses, llegando a más de 5000 mujeres de toda la región.

Anteriormente, en diciembre de 2019, un grupo de *nirbhayas* había utilizado WhatsApp para organizar una gira de investigación sobre la violencia doméstica en todo el estado, una gran operación que requirió una planificación meticulosa. Tardaron dos meses en prepararla y lograron encuestar a 6000 trabajadoras del transporte y otros sectores.

Esto supuso que la red digital estaba lista para ser usada cuando se registró un incremento de los casos de violencia doméstica a raíz del confinamiento por el COVID-19. Se puso en marcha un sistema. Las líneas de ayuda se compartieron ampliamente en la red, lo que proporcionó un salvavidas a las mujeres que lo necesitaban.

“Creo que nos habíamos preparado sin saberlo”, dijo Naikwade.

Libertad y empoderamiento

El programa de defensoras de las mujeres produjo grandes cambios. Una de esas mujeres era Harshala Patil, cobradora de autobús y activista sindical.

“Cuando las mujeres son sometidas a injusticias y acoso en el lugar de trabajo o en el hogar, piensan que la culpa es de ellas. Nos condicionaron a pensar así. Incluso yo solía echarme la culpa”, explicó Patil²¹.

“Al asistir a las sesiones de capacitación del programa de defensoras de las mujeres [de la ITF], aprendimos que en todas partes del mundo las mujeres sufren este tipo de problemas [...] y nos dimos cuenta de que ya no tenemos que sufrir solas en silencio. [...] Nosotras, las defensoras de las mujeres, hemos cobrado tanta confianza que podemos luchar por los derechos de todas las mujeres, no solo los nuestros”.

Explicó que el programa ha repercutido en las mujeres del sindicato en muchos ámbitos:

“Logramos extender la licencia por maternidad remunerada de seis a nueve meses, algo histórico. Fue posible porque todas las mujeres se aunaron.

“Hoy no solo luchamos por los temas que afectan a las mujeres [...] En la huelga por el aumento salarial que se llevó a cabo hace poco, las mujeres lideramos el movimiento [...] Esta victoria nos ha dado una idea de la libertad y el empoderamiento, y, ahora que sabemos lo que se siente y lo que es posible, ya no hay vuelta atrás”, concluyó Patil.



ACCIÓN:

Vea el inspirador video aquí:

www.youtube.com/watch?v=4-NRLHahLPg

Cómo LAS MUJERES DE LA ITF LOGRARON NUEVOS DERECHOS MUNDIALES



Delegación de la ITF con otras miembros del Grupo de los Trabajadores, CIT, 2018



Estamos ayudando a una joven que fue víctima de acoso sexual durante un vuelo. El hombre que la atacó fue despedido, pero las consecuencias para ella fueron catastróficas: tiene miedo a volar y ha cambiado toda su vida. Debemos proteger a las jóvenes trabajadoras cada día, no solo hoy”.

Jacqueline Tuwanakotta, Asociación de Auxiliares de Vuelo de Garuda Indonesia²²

En 2019, las Mujeres de la ITF tuvieron un papel destacado en la conquista de nueva normativa mundial sobre la violencia y el acoso en el trabajo: el Convenio 190 y la Recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), normas internacionales que se esperaban desde hacía tiempo. La OIT reúne a Gobiernos, empleadores y trabajadores en su conferencia anual, la CIT.

La cuestión de la violencia en el trabajo pasó a formar parte del programa de la OIT en 2015, tras una campaña mundial continua y la presión ejercida por el Departamento de las Mujeres de la ITF junto con la Confederación Sindical Internacional, otras federaciones sindicales mundiales y organizaciones de la sociedad civil.

Durante los dos años que duró la lucha en la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) para conseguir el Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, los sindicatos de la ITF de todo el mundo presionaron a sus Gobiernos, hicieron campaña para sensibilizar y conseguir apoyo, y aportaron pruebas sobre el impacto de la violencia contra las trabajadoras del transporte.

Las Mujeres de la ITF tuvieron una fuerte presencia en los debates de la CIT en 2018 y 2019.

En 2018, la delegación de la ITF en la CIT incluyó a mujeres de Kenia, Perú y Canadá, y estuvo encabezada por Jodi Evans y Claire Clarke, del Departamento de las Mujeres de la ITF, entre otras. El equipo trabajó en estrecha colaboración con representantes sindicales del transporte de las delegaciones de sus países, incluidas Diana Holland y Ekaterina Yordanova, del Comité de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de

la ITF. Desempeñaron un papel central dentro del Grupo de los Trabajadores antes de estos debates históricos y en el transcurso de ellos. Entre otras cosas, proporcionaron argumentos estratégicos y ejemplos a la persona portavoz del Grupo de los Trabajadores y presionaron a los representantes de los Gobiernos y de los empleadores para lograr contenidos clave para el personal del transporte, en particular para las trabajadoras.

La delegación de la ITF en la CIT de 2019 incluyó a mujeres de Francia y Canadá y estuvo encabezada por Claire Clarke y Neha Prakash, del Departamento de las Mujeres de la ITF. Ekaterina Yordanova y Kalthoum Barkallah, miembros del Comité de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de la ITF, asistieron a la CIT como parte de sus delegaciones nacionales. La ITF también desempeñó un rol central en el grupo de expertos de la OIT que sentó las bases para este logro.



El Convenio 190 pone fin a décadas de estigma y silencio sobre la violencia y el acoso. Se trata de una poderosa herramienta para educar, organizar y negociar mejores ambientes de trabajo para todos. Los lugares de trabajo seguros e igualitarios supondrán un enorme cambio positivo para toda la fuerza laboral del transporte, especialmente para las mujeres”.

Neha Prakash, Especialista del programa de la ITF para la eliminación de la violencia contra las mujeres trabajadoras del transporte

El Convenio 190 (C190) facilita la primera definición consensuada a escala internacional de violencia y acoso. Además, es la primera norma laboral internacional que establece un marco claro para poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El C190 y la R206 tienen carácter inclusivo y un ámbito de aplicación amplio, son aplicables a todos los sectores y trabajadores y no se limitan al lugar de trabajo físico. Identifica al transporte como uno de los sectores más expuestos a la violencia y al acoso. El C190 reconoce que la violencia y el acoso son incompatibles con el trabajo decente y amenazan la igualdad de oportunidades.

LOS SINDICATOS COLOMBIANOS consiguen la ratificación del C190

También hace referencia a la relación entre la violencia y el acoso y la exclusión sistémica de las mujeres de los empleos decentes.

El C190 entró en vigor el 25 de junio de 2021. Con una importante batalla ya ganada, ahora la atención está puesta en hacer realidad sus disposiciones, a medida que más países las incorporan a su propia legislación.

Tras la adopción del C190, los sindicatos disponen de una oportunidad única para combatir y prevenir todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

La campaña actual de la ITF tiene tres pilares: sensibilización, ratificación e implementación, e incorporación de contenidos del C190 en las políticas del lugar de trabajo y los convenios colectivos.

“Aunque el convenio no está destinado específicamente a las mujeres, o al personal del transporte, son las mujeres las que lideran la campaña, y existen oportunidades de integrar la perspectiva de género en todas las secciones de la ITF y en todas las regiones del mundo”, explicó Claire Clarke.



ACCIÓN:

Descubra cómo los sindicatos de la ITF han aprovechado el 25 de noviembre, Día de las Naciones Unidas por la Eliminación de la Violencia, con el fin de hacer campaña a favor del C190 ¡y mucho más! La ITF ha elaborado un kit de herramientas exhaustivo para ayudar a los sindicatos afiliados a llevar adelante esta importante labor:

Descargue el kit de herramientas de la ITF sobre el C190 para el personal del transporte:

<https://www.itfglobal.org/es/resources/c190-de-la-oit-kit-de-herramientas-para-el-personal-del-transporte>

Vea el video explicativo:
www.youtube.com/watch?v=jyblNQqb3c

Este video muestra el camino recorrido para lograr la aprobación del convenio:
youtu.be/9Ry3o8JeTP4?si=uBtiX87bjs264AEc

Gracias a los esfuerzos de los sindicatos de la ITF, Colombia se sumará a la lista de países que han ratificado el Convenio 190.

Los sindicatos afiliados a la ITF realizaron una ardua labor de campaña, y en marzo de 2024 las aerolíneas y los organismos gubernamentales se unieron para impulsar un proyecto de ley gubernamental dirigido a ratificar el C190.

El SINRATAC-ACAV realizó una encuesta al personal de diferentes aerolíneas, que demostró que más del 90 % de los empleados y las empleadas había sufrido incidentes con pasajeros insubordinados y que, en muchos de los casos, la violencia se dirigía hacia las trabajadoras con un lenguaje discriminatorio, racista y sexista.

Cristina Cadavid, presidenta de la ACAV y una de las líderes de la campaña contra la violencia en la aviación civil, declaró: “En nuestro país, muchas mujeres trabajadoras son totalmente vulnerables a la violencia y a la discriminación de género. Estos proyectos de ley son necesarios para garantizar una nueva normativa que combata las violaciones que hemos sacado a la luz. Demuestra que nuestro país quiere un cambio real [...] Estamos comprometidos con los derechos humanos y laborales y no dejaremos de luchar hasta ver esta propuesta convertida en ley y lograr la ratificación del C190”²³.



Taller de la ITF sobre el C190, Ghana, 2022

MAURICIO: la aplicación del convenio es clave

Mauricio fue el séptimo país del mundo en ratificar el Convenio 190, pero el trabajo no se detuvo ahí.

Angela Macaque-Nadal, miembro del Consejo Ejecutivo de la Asociación de Empleados de los Servicios Públicos (GSEA) de Mauricio, organización afiliada a la ITF, explicó cómo los sindicatos de ese país hicieron campaña primero por la ratificación del convenio y luego por la aplicación de sus disposiciones.

“En la campaña a favor de la ratificación hicimos participar a todas las partes interesadas: las ONG, la sociedad civil y los funcionarios del Gobierno”.

“Pero esto no se acaba con la ratificación del convenio: los trabajadores y las trabajadoras tienen que saber cuándo están siendo acosados [...] quizá no lo sabíamos [...] tenemos que dar a conocer que existe este convenio [...] si te encuentras en esta situación, tienes que denunciarlo”.

“No hay ningún organismo al que los trabajadores y las trabajadoras puedan recurrir para presentar una queja [...] tenemos que trabajar en ello”²⁴.



Taller de la ITF sobre el C190, Ghana, 2023

GHANA: la campaña continúa

En agosto de 2022, un grupo de dirigentes sindicales del transporte reunidos en un taller de la ITF celebrado en Acra (Ghana) pidió a Gobiernos y empleadores que colaboraran con los sindicatos para poner fin a la violencia y al acoso en el lugar de trabajo, en el marco de la campaña en curso a favor del C190.

Además de representantes de sindicatos de Ghana, asistieron al taller organizadoras sindicales de Camerún, Senegal, la República Democrática del Congo, Togo, Nigeria y Costa de Marfil.

Los sindicatos ghaneses han seguido haciendo campaña con ahínco para conseguir que se tomen medidas: en marzo de 2024, la central sindical del país (TUC), donde los sindicatos del transporte de la ITF desempeñan un papel destacado, instó enérgicamente a que se hiciera un seguimiento. Un grupo de sindicalistas con pancartas que exigían la ratificación del Convenio 190 recorrió las calles de Tamale en una carroza y presentó una petición al Gobierno regional.

AUSTRALIA conquista la licencia por violencia doméstica

En 2022, Australia introdujo una licencia de diez días por violencia doméstica para todos, garantizando ingresos a quienes se ausenten del trabajo por este motivo.

Mich-Elle Myers, del Sindicato Marítimo de Australia, rindió homenaje al trabajo realizado por las y los activistas sindicales: “El MUA está increíblemente orgulloso de sus miembros y delegados, que apoyaron de forma temprana y contundente esta importante reforma”, afirmó²⁵.

“Cada miembro que se sumó a la campaña contribuyó a la victoria colectiva”, añadió.

El impacto de la VIOLENCIA DOMÉSTICA

Un informe presentado en septiembre de 2020 por sindicatos del transporte y de otros sectores de la India ofreció una visión sin precedentes de las repercusiones de la violencia doméstica para las mujeres en el país.

El estudio, en el que participaron 15 561 trabajadores del transporte y otros sectores de la India, el 98 % de los cuales eran mujeres, fue la primera investigación exhaustiva del país sobre la violencia doméstica en el lugar de trabajo y la mayor realizada en el mundo.

El estudio tuvo sus propias dificultades, como la entrega física de los cuestionarios en papel a las mujeres de zonas rurales.

El 47 % de las personas encuestadas declaró haber sufrido directamente violencia doméstica, y el 92 % señaló que sus experiencias habían afectado su capacidad para trabajar. Muchas mujeres sufrieron discriminación laboral tras denunciar violencia doméstica, y el 23 % declaró haber perdido su empleo a causa de esa vivencia.

El informe constató que las políticas de licencias remuneradas, educación, formación y seguridad pueden reducir el impacto de la violencia doméstica.

“Tenemos derecho a vivir libres de toda forma de violencia y abuso”, afirmó Simi Lalsingh, de la NFIR²⁶.



ACCIÓN:

Consulte el informe:

www.itfglobal.org/es/resources/las-repercusiones-de-la-violencia-domestica-en-los-lugares-de-trabajo-de-la-india



Taller de la ITF sobre el C190, Senegal, 2023

SENEGAL: una lucha común

En 2019, Senegal fue uno de los 129 países que votaron a favor de la adopción del Convenio 190. “El día que aprobamos este convenio yo estaba presente, y fue un gran día: todas las mujeres estaban felices”, dijo Mariama Diallo, Secretaria General del sindicato UDTS y Presidenta del comité de mujeres del Comité de Coordinación Nacional de Senegal de la ITF²⁷.

Pero en 2022 el C190 aún no había sido ratificado por el Gobierno senegalés. El sindicato lanzó un proyecto para impulsar la acción. Las activistas recopilaron datos sobre la incidencia de la violencia contra las mujeres y se subieron a un convoy de vehículos que viajó a nueve de las 14 regiones de Senegal para sensibilizar, formar y crear sistemas de apoyo para las supervivientes. Se dirigieron a mujeres y hombres en sus lugares de trabajo y hogares, así como a inspectores de trabajo y parlamentarios, con el objetivo de garantizar que las mujeres recibieran apoyo.

Se crearon comités de seguimiento en todo el país, cuyos miembros monitorearon los casos, entrevistando y apoyando a las supervivientes, llegando a las comunidades para enseñar a reconocer la violencia contra las mujeres y explicar las ventajas que supone su erradicación para la estabilidad.

“Trabajamos con la ITF a través de webinarios [...]. También celebramos una reunión en la que los dirigentes sindicales acordaron por unanimidad dar prioridad a los problemas de las mujeres”, explicó Diallo.

“Nuestro próximo paso es cubrir las cinco regiones restantes. Es una lucha de todos. Tenemos que mantenernos firmes y unidos a favor de la ratificación del Convenio 190”, concluyó.

Apoyo de SINDICALISTAS HOMBRES



El modelo del espectador es una poderosa herramienta para todos los trabajadores y, especialmente, para las mujeres trabajadoras del transporte, para quienes el acoso y la violencia en el lugar de trabajo siguen siendo un importante problema de seguridad. Cuando educamos a nuestros miembros para que sean más que meros espectadores, todos ganamos al crear lugares de trabajo seguros e inclusivos”.

Jessica Isbister, ILWU, Canadá, Representante de las Mujeres de la Sección Portuaria de la ITF

Las campañas públicas como “Lazo Blanco” y la iniciativa “Sea más que un mero espectador”, que prepara a los hombres para intervenir solidariamente cuando son testigos de violencia contra las mujeres, han sido fundamentales para cambiar las actitudes y la cultura en el lugar de trabajo.

El Sindicato Marítimo de Australia fue uno de los primeros en participar en la campaña contra la violencia “Lazo blanco”, encabezada por hombres, desplegando banderas blancas en los muelles y buques el 25 de noviembre. En el Congreso de la ITF de 2014, el sindicato guió a 1400 participantes hombres a prestar juramento para poner fin a la violencia contra las mujeres con la siguiente declaración: “Juro no cometer nunca violencia contra las mujeres, justificarla o permanecer callado ante ella”.

El sindicato canadiense ILWU imparte ahora la innovadora formación “Sea más que un mero espectador”, que proporciona a los hombres herramientas e ideas prácticas sobre cómo comunicar que la violencia es inaceptable.

“Siempre que hay una dinámica de poder, existe la posibilidad de que se produzca violencia [...] al ignorarla, la permites”, afirmó Cam Sture, formador del programa “Sea más que un mero espectador” y estibador del ILWU²⁸.

Canadá y Australia ratificaron el Convenio 190 en 2023.

Stephen Cotton, Secretario General de la ITF, reconoció que los compañeros sindicalistas pueden ser importantes aliados en esta campaña. “Las mujeres y los hombres de los sindicatos del transporte podemos lograr más si trabajamos de manera mancomunada, y tenemos mucho —con razón— de lo que sentirnos orgullosos, pero también sabemos que nos queda mucho por hacer”.



ACCIÓN: Observe el juramento de los hombres de la ITF aquí:
www.youtube.com/watch?v=h4CxbR7-ssk

MUJERES DE LA ITF: 25 AÑOS DE LUCHAS Y LOGROS COLECTIVOS

1994

- Durante el Congreso de la ITF se celebra la primera Conferencia de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de la federación y se acuerdan medidas en apoyo a las trabajadoras del transporte sobre cuestiones como las responsabilidades familiares, las nuevas tecnologías, el acoso, la discriminación y la infrarrepresentación de las mujeres en el transporte y en los sindicatos del sector.
- Se acuerda establecer un Comité Director de las Mujeres de la ITF provisional encargado de formular propuestas y designar a una Responsable de las Mujeres de la ITF.

1998

- Se establece el Comité de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de la ITF, que incluye a representantes elegidas de las secciones y regiones de la federación.
- Se establecen cargos de representantes de las mujeres en los comités de las secciones de la ITF.
- Se establece el cargo electivo de representante de las mujeres de cada región en el Comité Ejecutivo de la ITF.
- Se crea el cargo de Vicepresidenta de las Mujeres de la ITF con el fin de garantizar que haya al menos una Vicepresidenta de la ITF e impulsar un mayor liderazgo de las trabajadoras del transporte a todos los niveles.
- Se publica "Equality Testing in Transport", un estudio sobre la igualdad en el transporte.

1999

- El Comité de las Mujeres reconoce como prioritarios los derechos de maternidad.
- Se elabora un manual didáctico de las mujeres trabajadoras del transporte de la ITF, que pretende servir de base para la formación en todas las regiones y secciones de la ITF.
- Se desarrolla un programa de sensibilización sobre el género, dirigido en particular a los hombres que trabajan en el transporte.
- Se moviliza a trabajadoras del transporte de todo el mundo el 8 de marzo para celebrar el Día Internacional de la Mujer, con postales, insignias y pósteres de la ITF que llevan por lema "Unions Need Women!" (¡Los sindicatos necesitan a las mujeres!).

- Se establece y apoya una red informal de mujeres trabajadoras del transporte de la ITF.
- Se realiza un seguimiento de la participación de las mujeres trabajadoras del transporte en las secciones y regiones de la ITF, así como en sesiones formativas y reuniones a nivel mundial.

2000

- Se lanza la campaña de la ITF "Mujeres transportando el mundo".

2002

- El Comité de las Mujeres aprueba una resolución dirigida a abordar la violencia contra la mujer.
- Se enmiendan los Estatutos de la ITF para incluir texto sobre la incorporación de la dimensión de género en las actividades de la federación.

2005

- Se lanza la campaña de la ITF "¡Las mujeres fortalecen el sindicato!".

2006

- Se identifican como temas prioritarios de trabajo "el fortalecimiento de los sindicatos" y "las mujeres y la globalización".

2007

- Se invita a la Presidenta del Comité de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de la ITF a informar de forma periódica al Comité Ejecutivo de la ITF.

2008

- Se organiza la primera escuela de mujeres de la ITF.
- Se realiza un estudio de seguimiento de la investigación "Equality Testing in Transport" a diez años vista.

2010

- Se acuerda el programa de trabajo "Dejando huella: las trabajadoras del transporte en el siglo XXI".

2012

- Se desarrollan actividades sobre liderazgo y organización estratégicos de las mujeres de la ITF.



2013

- El Comité Ejecutivo de la ITF adopta la resolución relativa a la campaña de la ITF sobre la violencia contra la mujer que había aprobado el Comité de las Mujeres.

2014

- Se brinda apoyo a la campaña de la ITF sobre Qatar Airways.
- Se lanza una guía de acción de la ITF sobre la violencia contra la mujer.
- Se acuerda el programa de trabajo “De la crisis mundial a la justicia mundial: la respuesta de las mujeres trabajadoras del transporte”.
- Se acuerda que la Presidenta del Comité de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de la ITF forme parte del Comité Ejecutivo de la ITF como miembro de pleno derecho.

2015

- Se lanza la campaña por la reincorporación de Jimena López.

2016

- Se lanza el programa de defensoras de las mujeres de la ITF.
- Se realizan movilizaciones tras el intento de asesinato de Nermin Al-Sharif.
- Se lanza el programa de trabajo “Las trabajadoras del transporte fortalecen su poder: ¡Este también es nuestro mundo!”.
- Se realiza un estudio de seguimiento de la investigación “Equality Testing in Transport” que analiza el panorama actual.
- Se celebra el evento alternativo “Ir al baño es mi derecho”, en el que se lanza la campaña sobre saneamiento de la ITF.

2018

- Se lanza el programa de trabajo “Las trabajadoras del transporte fortalecen su poder: ¡Este también es nuestro mundo!”.

2019

- Se adopta el Convenio 190 (C190) de la OIT.
- Se firma un acuerdo mundial entre la ITF y la UITP sobre el empleo de mujeres en el transporte público.
- Se lanza la carta de la ITF por el derecho de los trabajadores y las trabajadoras del transporte al saneamiento.

- Se realiza una encuesta sobre la violencia doméstica en la India, que recaba 15 000 respuestas.
- Se publica un estudio de la ITF sobre el futuro del trabajo y las mujeres en el transporte público.

- Se reconoce a la ITF como entidad con carácter consultivo general en el ECOSOC, lo que permite la plena participación en la CSW.

2020

- Se publica la declaración de la ITF sobre el COVID-19 y los derechos de las trabajadoras del transporte, que incluye nueve reivindicaciones clave.

2022

- Se publica el kit de herramientas de la ITF sobre el C190 para el personal del transporte.
- Se desarrolla la labor de la ITF dirigida a lograr “ciudades justas” para las trabajadoras del transporte.
- Se publica el kit de herramientas de la ITF sobre las salvaguardias de género de las instituciones financieras internacionales (IFI).
- El Comité Ejecutivo de la ITF respalda una declaración histórica del Comité de las Mujeres sobre los obstáculos a la participación y el liderazgo de las mujeres dentro de la ITF y sus organizaciones afiliadas.

2023

- En la Conferencia de las Mujeres Trabajadoras del Transporte celebrada en Saly (Senegal) se acuerdan nueve prioridades clave para un transporte con igualdad de género.

2024

- Se acuerda el programa relativo a las mujeres trabajadoras del transporte para el periodo 2024–2029 en la Conferencia de las Mujeres y el Congreso de la ITF de Marrakech (Marruecos).

NUESTRA PRÓXIMA PRIORIDAD: LA ELIMINACIÓN DE LA EXCLUSIÓN SISTÉMICA DE LAS TRABAJADORAS DEL TRANSPORTE



En los empleos del sector de transporte, al igual que ocurre con el acceso a dichos servicios, existen diferencias de género y se sufre gran desigualdad. Como resultado, se ignora con demasiada frecuencia la voz de las mujeres en la planificación del transporte y la búsqueda del trabajo decente”.

Organización Internacional del Trabajo, 2013²⁹



Estamos comprometidos a apoyar el desarrollo de las mujeres y garantizar su integración en nuestros lugares de trabajo y nuestros sindicatos. Cuando las mujeres participan, hacen más de lo que les corresponde”.

Paddy Crumlin, Secretario Nacional del MUA,
Presidente de la ITF³⁰

Empleos según el género

En 2018, estos eran los principales diez empleos del transporte en los que aparentemente **se prefería a trabajadores hombres antes que mujeres**. Considerados empleos tradicionalmente masculinos, suelen ser más estables y estar mejor remunerados.



1. **CONDUCCIÓN**
2. **SEGURIDAD**
3. **PUESTOS TÉCNICOS/OFIOS/INGENIERÍA**
4. **INSPECCIÓN**
5. **PILOTAJE AÉREO**
6. **PUESTOS DE OFICIAL DE BARCO**
7. **OPERACIÓN DE GRÚAS**
8. **CAPITANÍA PORTUARIA**
9. **SUPERVISIÓN/GERENCIA**
10. **COBRO/REVISIÓN EN TREN/AUTOBÚS**

Incluso hoy en día, muchos empleos en el sector del transporte siguen estando considerados como “trabajo de hombres” o “trabajo de mujeres”. Este sesgo sistémico, que excluye a las mujeres de algunos lugares de trabajo, es la causa de muchas de las desigualdades que se observan en la industria, lo que repercute en los derechos laborales de las mujeres y en las condiciones de trabajo de todo el personal del sector.

Estos eran los diez principales empleos para los que aparentemente preferían contratar a mujeres antes que a hombres. Se trata de empleos peor remunerados, centrados en la atención al cliente en lugar de en tareas operacionales y posiblemente con condiciones más precarias.



1. **LIMPIEZA/LAVANDERÍA**
2. **ADMINISTRACIÓN**
3. **RECURSOS HUMANOS**
4. **SERVICIO AL CLIENTE/VENTAS/BILLETERÍA**
5. **TRIPULACIÓN DE CABINA**
6. **MARKETING**
7. **FINANZAS**
8. **FACTURACIÓN**
9. **CATERING/COCINA**
10. **ANIMACIÓN EN CRUCEROS**

A lo largo de los años, el Comité de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de la ITF ha combatido las repercusiones de la segregación y la exclusión con iniciativas que van desde la labor de campaña por los derechos laborales fundamentales bajo el lema “Mujeres transportando el mundo” aprovechando el Día Internacional de la Mujer hasta acciones sectoriales específicas, como la lucha contra el sexismo en las aerolíneas o los esfuerzos por mejorar las condiciones de empleo de las mujeres en el transporte urbano.



Escuche el podcast de la ITF:
<https://podcasters.spotify.com/pod/show/itfglobal/episodes/Boys-and-girls-jobs-eb8dka>

INVESTIGACIÓN SOBRE LA IGUALDAD

La investigación sobre la igualdad del Comité de las Mujeres de la ITF, que buscaba identificar el alcance y el impacto de la exclusión de las mujeres del transporte, se extendió durante más de dos décadas. Se realizaron tres encuestas: en 1998, en 2008 y en 2018³¹.

Los resultados demostraron tanto victorias como pérdidas para la fuerza de trabajo durante ese periodo. He aquí algunas de las victorias:

- El acceso de las mujeres a la capacitación creció lentamente entre 1998 y 2008, y mejoró aún más durante los siguientes diez años hasta 2018.
- Aumentó la disponibilidad de los planes de pensiones laborales para las mujeres. En aquellos lugares donde había planes de pensiones, las mujeres tenían casi el mismo acceso a ellos que los hombres.
- Se produjo un cambio positivo en la publicidad, al vincularse las nociones de “profesionalismo”, “buen servicio” y “seguridad” con las empleadas.
- Aumentó considerablemente la cantidad de personas que informaban que su empresa tenía políticas de igualdad de oportunidades.
- Más empresas elaboraron políticas o acuerdos en materia de acoso sexual, y más mujeres coincidieron en que las empresas actuaban con rapidez ante este problema.

No obstante, en 2018 persistían algunos problemas muy serios identificados en los estudios previos de la ITF:

- A pesar de la existencia de leyes dirigidas a proteger los derechos familiares y de las esperanzas expresadas por las trabajadoras del transporte en encuestas anteriores, los resultados indicaron que las mujeres no habían logrado avances desde 1998.
- Los empleadores continuaron mostrando un sesgo contra las mujeres al insistir en conocer su estado civil, preguntarles si tenían hijos y obligarlas a someterse a pruebas de embarazo con una frecuencia alarmantemente elevada.
- No se informaron avances respecto de las licencias por maternidad con goce de sueldo. El derecho a cambiar de empleo sin perder ingresos no existía para la mitad de las mujeres empleadas en el sector del transporte. Una cantidad cada vez mayor de mujeres no podía continuar en sus empleos después de tener hijos.
- El hecho de que entre el 15 % y el 16 % de las encuestadas en 2018 señalaran que las mujeres no cobraban el mismo salario muestra una regresión con respecto a 2008, cuando el 10 % denunció desigualdad salarial.
- Las encuestadas indicaron básicamente el mismo nivel de discriminación de género en la asignación de los puestos de trabajo que 20 años atrás.
- Las mujeres tenían más probabilidades que los hombres de verse afectadas por la tendencia a contratar a personas “atractivas”.
- El atractivo físico seguía siendo una cualidad frecuentemente asociada con las mujeres en la publicidad de las empresas, y la aviación civil era el sector donde más se tendía a resaltar este aspecto.
- Muchas mujeres que trabajaban en puestos tradicionalmente considerados como de hombres aún tenían que lidiar con uniformes que habían sido diseñados pensando solo en los cuerpos masculinos.

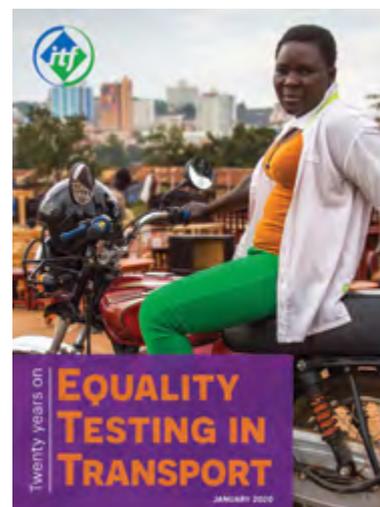
EL PROBLEMA DE LOS UNIFORMES DEL PERSONAL DEL TRANSPORTE

EL **21%** DE LAS MUJERES MARINAS SEÑALÓ QUE LOS UNIFORMES SUMINISTRADOS ESTABAN DISEÑADOS PARA HOMBRES

EL **22%** DEL PERSONAL DE AVIACIÓN CIVIL AFIRMÓ QUE EN EL SECTOR LAS MUJERES ESTABAN OBLIGADAS A USAR ZAPATOS DE TACÓN ALTO

EL **15%** DEL PERSONAL FERROVIARIO INDICÓ QUE SUS UNIFORMES NO ERAN ADECUADOS PARA EL EMBARAZO

EL **11%** DEL PERSONAL DE TRANSPORTE POR CARRETERA MANIFESTÓ QUE LAS MUJERES DEBÍAN CONFECCIONARSE SUS PROPIOS UNIFORMES





Fila para hacer uso de la palabra en el evento alternativo sobre el saneamiento, Congreso de la ITF, 2018

EL SANEAMIENTO, una cuestión sindical

La participación de los sindicatos de la ITF en la campaña del comité a favor de unas instalaciones sanitarias limpias, seguras y accesibles en el Día Mundial del Retrete, que se celebra el 19 de noviembre, demuestra hasta qué punto las mujeres miembros sienten que se pasan por alto de forma sistemática sus condiciones básicas de salud y seguridad. “En algunos casos, se cree que la falta de aseos ha contribuido a ciertas enfermedades, como la cistitis”, señala la Dra. Tessa Wright en su informe de investigación de 2018 *El impacto del futuro del trabajo para las mujeres en el transporte público*³².

Y, aunque la falta de un saneamiento digno es un problema que afecta especialmente a las trabajadoras del transporte, la mejora de las instalaciones sanitarias redundará en beneficio de todos. Las mujeres de la ITF de distintos sectores del transporte y de todos los rincones del mundo continúan denunciando deficiencias en las condiciones de saneamiento y discriminación en la provisión de retretes limpios. Cuando se lanzó la campaña durante el Congreso de la ITF de Singapur en 2018, la larga fila de hombres y mujeres que esperaban para intervenir demostró la importancia que reviste este derecho humano fundamental para todo el personal del transporte.



Los trabajadores del sector del autobús de algunos países recurren a utilizar pañales de adultos por la falta de acceso a cuartos de baño. Tenemos condiciones de trabajo vergonzosas como esa, pero ni siquiera podemos permitirnos comprar pañales”.

Cobradoras de autobús, India³³



Tenemos un baño, pero no está en buenas condiciones de higiene; es pequeño para todas las personas que lo usamos. Hay muchas personas que trabajan aquí con un solo baño con retrete. Si usted tuviera que usarlo en este momento, tendría problemas. ¡Puede que ni quiera sentarse ahí!”.

Pescadoras, Ghana³⁴



Tienes que comprar algo para que te abran la puerta del aseo, así que te vas a comprar un café. Tienes que pagar el café, luego vas al aseo, y, cuando regresas con el café, los 40 pasajeros que llegan tarde a trabajar se enfadan”.

Operadora de bus, EE. UU.³⁵

SIN LUGAR DONDE ORINAR: TESTIMONIO DE UNA TRABAJADORA AEROPORTUARIA

En este video, una trabajadora aeroportuaria brasileña relata cómo sus compañeros hombres la mantenían alejada del puesto operacional para el que se había capacitado pidiéndole que se ocupara de la limpieza y cómo la instaban a aprender a orinar de pie.

www.itfglobal.org/en/stories/woman-airport-worker-told-learn-pee-standing



Ilustración para la campaña de la ITF “Ir al baño es mi derecho”, Merlin Evans

CARTA DE LA ITF POR EL DERECHO AL SANEAMIENTO

La carta por el derecho al saneamiento de la ITF, elaborada por Susan Murray, sugiere qué medidas deberían adoptar los empleadores y los Gobiernos para garantizar que todos los trabajadores y trabajadoras del transporte puedan acceder de forma segura a instalaciones sanitarias dignas, e incluye una lista de control para que los trabajadores y sus sindicatos evalúen el acceso a aseos que se les ofrece en la actualidad.

Entre las reivindicaciones de la carta destacan:

- el acceso a unos baños seguros y limpios, para mujeres y hombres, bien iluminados por dentro y por fuera;
- cubículos ventilados y con cerradura;
- instalaciones de aseo (lavado) adecuadas, con agua limpia;
- productos de higiene menstrual asequibles y apropiados; y
- pausas retribuidas para el personal del transporte, que debería poder acceder a los baños cuando lo necesite durante las horas de trabajo, sin demora y sin pérdida de ingresos.



Seguimos teniendo almacenes en el Reino Unido sin baños para mujeres o de género neutro. ¡Eso nos está diciendo claramente que no somos bienvenidas!”

Coordinadora troncal de almacén, Reino Unido³⁶



ACCIÓN:

Descargue la carta de la ITF por el derecho al saneamiento:

<https://www.itfglobal.org/es/resources/carta-por-el-derecho-de-los-trabajadores-y-las-trabajadoras-del-transporte-al-saneamiento>

PIONERAS: LAS MUJERES DE LA ITF CUESTIONAN LAS PROFESIONES DOMINADAS POR HOMBRES

Este grupo de mujeres pioneras mostró tanto su talento como su resiliencia en un video realizado por la ITF en 2018³⁷.



Mi superior me ha informado de que, pese a que aprobé todos los exámenes y cursos de capacitación, los gerentes le siguieron llamando para comprobar si realmente yo podía manejar el tren. Todos han quedado satisfechos con mi desempeño. [...] Me encomendaron la conducción del tren real desde Casablanca hasta Marrakech. [...] Cuando llegamos a Marrakech, el Rey me recibió. Como mujer marroquí, me sentí muy feliz y orgullosa. [...] A menudo veía la admiración en los ojos de los pasajeros. Se me acercaban ancianas y me felicitaban y rezaban por nosotras. Por suerte, ahora ya pasó a ser algo normal. La conducción de trenes no está reservada a los hombres”.

Saida Abad (UMT, Marruecos) se convirtió en la primera mujer maquinista de su país —y del Mundo Árabe— en 1998.



Antes no tenía idea de lo que implicaba el trabajo. Fue una decisión espontánea; necesitaba un cambio. [...] Una vez me ocurrió algo gracioso. Llegó un camionero a recoger un contenedor. Cuando vio que era mujer, dijo: “Por favor, no vayas allí; es peligroso. ¡Podría pasarte algo!” Le respondí: “Quieres el contenedor, ¿no? Entonces debo subir a la grúa para dártelo”. Estaba muy sorprendido porque no se había dado cuenta de que era yo la operadora de la grúa. [...] Por supuesto, en Polonia, al igual que en otros lugares, hay estereotipos, por lo que a menudo las propias mujeres se ponen ese obstáculo. Piensan que tal vez no deberían hacer esa tarea, que quizá no es para ellas. Al principio me llevó un tiempo hacerme a la idea de que era algo normal. ¡Pero ahora pienso que es totalmente perfecto para mí!”

Renata Cyman (Solidarność) es operadora de grúa en el puerto de Gdansk.



Se aprende a vivir con la presión de manejar varias aeronaves al mismo tiempo, coordinando las separaciones, los aterrizajes, los despegues, los tiempos de espera, los cruces. Creo que el trabajo mismo te moldea, te prepara para salir adelante. Ha aumentado la cantidad de mujeres en las torres de control, no solo en Ezeiza, sino en todo el país. Esto se debe a que el control del tránsito aéreo dejó de estar bajo la órbita militar en 2011. [...] Cuando me gradué del instituto como controladora de tránsito aéreo, mi abuela me dijo que siempre había soñado con formar parte de las fuerzas armadas, específicamente como piloto, y que su sueño se había hecho realidad conmigo. Fue muy conmovedor, porque ella nunca tuvo una carrera. En su época, las mujeres no trabajaban; siempre fue ama de casa. Me resultó hermoso e inspirador, pero también me entristeció que hubiera tenido ese sueño reprimido”.

Cecilia Ramírez (ATEPSA, Argentina) trabaja como controladora aérea en el aeropuerto de Ezeiza, Buenos Aires.



Nos dicen que este es un mundo de hombres, pero hemos demostrado que no es así. Al abordar el tema de la igualdad de género y abrirles las puertas a más mujeres para que se incorporen a nuestra industria, podríamos estar asegurándoles un futuro a las trabajadoras del transporte en todo el mundo. Se lo debemos a las compañeras que nos abrieron la puerta a nosotras, y debemos a nuestras hijas, a nuestras nietas y a nosotras mismas el estar unidas y exhortar a nuestros empleadores, sindicatos y sociedades a que hagan más”.

La integrante del Comité de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de la ITF Jasmin Labarda (AMOSUP, Filipinas) es capitana de un buque, la primera y única mujer en obtener la licencia de capitán de altura y posicionamiento dinámico (DP) en Asia.

LUCHA CONTRA LA EXCLUSIÓN EN LA AVIACIÓN



Los puestos en la aviación están claramente divididos por género. Son pocas las mujeres que ocupan puestos de piloto, controladora de tránsito aéreo y técnica de mantenimiento. En su Cumbre sobre Igualdad de Género en la Aviación Mundial de 2023, a la que asistieron la ITF y la ETF, la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) informó que la presencia de mujeres en esos puestos había experimentado un leve aumento, del 4,5 % a nivel mundial en 2016 al 4,9 % en 2021.

Al mismo tiempo, dos tercios de los tripulantes de cabina de pasajeros del mundo son mujeres. Junto con otras profesiones en las que las mujeres conforman gran parte de la fuerza de trabajo, las tripulaciones de cabina de pasajeros continúan lidiando con la falta de respeto y los estereotipos de género. La ITF ha trabajado en estos temas en el pasado y sigue haciéndolo a día de hoy.

CAMPAÑA CONTRA EL SEXISMO EN LAS AEROLÍNEAS

El 8 de marzo de 1997, a raíz de las quejas de sindicatos de la región de Asia-Pacífico, la Sección de Aviación Civil y el Departamento de las Mujeres de la ITF lanzaron una campaña para acabar con la publicidad de las aerolíneas basada en imágenes sexistas del personal de cabina. La campaña sostenía que retratar a las tripulantes de cabina como personas principalmente atractivas en lugar de como profesionales de la seguridad operacional podía dar lugar al acoso por parte de los pasajeros. Un póster destacaba el rol fundamental de las tripulaciones de cabina a la hora de salvar vidas, para lo que enfatizaba que no eran solo “caras bonitas”; otro mostraba una muñeca inflable vestida de tripulante de cabina. “Simplemente llevamos lo que estas líneas aéreas están haciendo a su conclusión lógica para mostrar lo que en verdad es. Ese póster reflejaba la manera en que muchas aerolíneas trataban a sus tripulantes de cabina”, explicó el entonces Secretario de la Sección de Aviación Civil de la ITF, Stuart Howard³⁸.

En el marco de esta campaña, decenas de miles de tripulantes de cabina y trabajadores aeroportuarios de alrededor de 100 países protestaron contra la rabia aérea, que a menudo conlleva violencia de género. Con Carla Winkler (IAM, EE. UU.) como Presidenta de la Sección de Aviación Civil de la ITF, esta campaña cobró fuerza, ya que el personal de asistencia en tierra distribuyó miles de folletos a los pasajeros, se instalaron puestos de información en los aeropuertos, se exhibieron carteles en las salas de embarque y se hicieron anuncios en distintas compañías aéreas.



Póster de la ITF sobre el sexismo en las aerolíneas

PERSISTE LA DESIGUALDAD EN LAS AEROLÍNEAS

En 2018, las mujeres de la aviación que participaron en la investigación sobre la igualdad de la ITF ofrecieron las siguientes respuestas, que reflejan la persistencia de la discriminación:

- El 77 % de las encuestadas que trabajaban en la aviación civil en 2018 afirmó que se utilizaban imágenes de mujeres en la publicidad y los materiales impresos del lugar de trabajo.
- Las características femeninas con más probabilidades de ser representadas tenían un fuerte componente de género, como el buen servicio y el atractivo físico.
- Casi el 10 % de las mujeres debían jubilarse entre los 45 y los 54 años de edad; solo el 3 % de los hombres debía jubilarse a esas edades.
- Más de tres cuartas partes de las mujeres de la aviación civil (77 %) se veían afectadas por la tendencia a buscar personas atractivas a la hora de contratar personal. Menos de la mitad de las encuestadas (43 %) comunicó un sesgo similar para los hombres.
- Asimismo, las mujeres (52 %) tenían más probabilidades que los hombres (45 %) de someterse a una prueba relacionada con el peso corporal. Un contundente 43 % de las mujeres debió aprobar un examen de maquillaje, en comparación con el 4 % de los hombres.

CÓMO SE AFRONTÓ LA NEGATIVA A RESPETAR LOS DERECHOS FAMILIARES EN QATAR AIRWAYS

En 2014, la ITF lanzó una campaña contra Qatar Airways por su política de supervisión del personal y la aplicación de reglas que impedían a las mujeres quedar embarazadas y contraer matrimonio.

Los contratos de las empleadas rezaban lo siguiente: “EEn el caso de que desee cambiar de estado civil y contraer matrimonio, deberá obtener la autorización previa de la empresa”. Otra cláusula precisaba:

“La empleada notificará al empleador en caso de embarazo a partir de la fecha en que tome conocimiento del mismo. El empleador tendrá derecho a rescindir el contrato laboral a partir de la fecha en que se notifique el embarazo. El incumplimiento por parte de la empleada de la obligación de notificar al empleador o el ocultamiento del hecho será considerado una violación del contrato”.

Además, el personal carecía de voz en la aerolínea: los sindicatos estaban prohibidos en Catar. Las organizaciones afiliadas a la ITF realizaron protestas empleando recursos visuales, tales como máscaras y pancartas con las frases “Ayúdame” y “No tengo voz en Qatar Airways”.

Muchas mujeres de todo el mundo denunciaron a la aerolínea con motivo del Día Internacional de la Mujer de 2014. Ese año hubo un debate en el Congreso de la ITF de Bulgaria sobre las aerolíneas antisindicales de los Estados del Golfo.

La campaña se libró en los medios de comunicación, y el entonces Director Ejecutivo de Qatar Airways, Akbar Al Baker, respondió con ataques verbales. Criticó públicamente a las aerolíneas europeas y estadounidenses, alegando que los sindicatos eran los responsables de su “ineficiencia” y que sus tripulantes de cabina eran “abuelas”.

En diciembre de 2015, después de que la ITF presentara una queja ante la Organización Internacional del Trabajo, Qatar Airways renunció a sus políticas sobre el embarazo y el matrimonio. La OIT ratificó la queja, señalando que Qatar Airways era culpable de discriminación sexual sistémica en el trabajo³⁹.



Protesta de la campaña de la ITF sobre Qatar Airways, París



Protesta de la campaña de la ITF sobre Qatar Airways, Londres



Protesta de la campaña de la ITF sobre Qatar Airways, Barcelona



Reunión de mujeres de aviación civil de la ITF, Saly, 2023

Desde entonces, el Gobierno catari ha cooperado con la ITF, otras federaciones sindicales mundiales y la CSI para revisar las condiciones de la fuerza laboral en el país. El establecimiento de comités de trabajadores y trabajadoras en los lugares de trabajo, la eliminación del sistema de *kafala* (que apuntalaba el trabajo en régimen de servidumbre) y la creación de un programa de cooperación técnica continua de la OIT con el Gobierno y las federaciones sindicales mundiales, incluida la ITF, han sido logros importantes, si bien todavía queda por hacer para conseguir que se respeten plenamente los principios y derechos fundamentales en el trabajo en Catar.

EL NUEVO PACTO PARA LA AVIACIÓN BUSCA PONER FIN A LA DESIGUALDAD

En la actualidad, la cuestión de género está incorporada al programa de trabajo de la Sección de Aviación Civil de la ITF, y los sindicatos del sector participan activamente para poner fin a la violencia contra las mujeres y a su exclusión estructural de la industria de la aviación. Respaldan un “nuevo pacto” para el personal del sector, que incluye la “eliminación de todas las formas de violencia y acoso contra los trabajadores y las trabajadoras de la aviación” y la “promoción de la diversidad y la inclusividad para eliminar la desigualdad salarial, la discriminación sexual y la segregación ocupacional por razón de género”.



La aviación siempre ha sido una industria impulsada por las mujeres, aunque a menudo estas han sido invisibles. Gracias al liderazgo de sindicalistas poderosas, hoy luchamos para acabar con la invisibilidad y velar por que las mujeres sean reconocidas por la labor que realizan. Garantizar que cada empleo de la aviación sea un empleo accesible y seguro para las mujeres es un aspecto central del nuevo pacto para la aviación que estamos impulsando. Me enorgullece trabajar codo a codo con dirigentes mujeres increíbles y valientes”.

Rhea Chatterjee, Secretaria Adjunta de las secciones de Aviación Civil y Servicios Turísticos de la ITF



El Comité de las Mujeres de la ITF ha sido un espacio valioso para establecer vínculos y lazos de solidaridad ante la difícil tarea de elevar las voces de las mujeres en una industria predominantemente masculina como el transporte. Las trabajadoras de la aviación se esfuerzan por superar las diferencias y facilitar que las mujeres puedan acceder a todas las profesiones en pie de igualdad. Me enorgullece que nuestro nuevo pacto para la aviación incorpore las prioridades de las trabajadoras del sector en todos sus aspectos para poder mejorar las condiciones de todo el personal y hacer de nuestra industria un lugar seguro, justo y accesible para todos los trabajadores y las trabajadoras”.

Daniela Modonesi (FILT-CGIL, Italia), Representante de las Mujeres de la Sección de Aviación Civil de la ITF



Acción solidaria en defensa de las tarifas de seguridad, Conferencia de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de la ITF, 2023

FOCO EN LA SEGURIDAD DE LAS MUJERES DEL TRANSPORTE POR CARRETERA

En 2008, la ITF presentó un manual con recursos sobre salud y seguridad centrado en las acciones que podían llevar adelante los sindicatos para conectar con las mujeres trabajadoras del transporte por carretera. El manual se elaboró a raíz de una encuesta realizada a mujeres del sector en la que el 75 % mostró su preocupación por las cuestiones de salud y seguridad. El 43 % de ellas manifestó sentir el nivel más alto de preocupación (“muy preocupada”). En su opinión, los principales problemas eran la incapacidad de sus empleadores de manejar el estrés, los ataques violentos y las malas condiciones de saneamiento.

En 2019, la ITF logró que se aprobaran las directrices de la OIT sobre la promoción del trabajo decente y la seguridad vial en el sector del transporte, que incluyen temas específicos de género, como la violencia y el acoso y el acceso a instalaciones sanitarias y de bienestar, y abordan la segregación ocupacional por motivos de género. En 2022, la Sección de Transporte por Carretera de la ITF puso en marcha un programa de formación dirigido a ayudar a las afiliadas a desarrollar campañas utilizando las directrices.



Consulte el informe de la ITF para los sindicatos: <https://www.itfglobal.org/es/resources/directrices-de-la-oit-sobre-la-promocion-del-trabajo-decente-y-la-seguridad-vial-en-el>



La Sección de Transporte por Carretera ha identificado el fortalecimiento de la inclusión de las trabajadoras como una de sus prioridades para el periodo 2024-2029 y se esforzará por incorporar un enfoque transformador de género en sus estrategias relacionadas con las cadenas de suministro y su labor de organización y campaña, en particular la campaña mundial a favor de las tarifas de seguridad. Las directrices de la OIT son un instrumento importante en este sentido. Después del Congreso de la ITF se creará un grupo de trabajo de camioneras y dirigentes sindicales mujeres para que lleven adelante esta tarea”.

Vivian Acosta (SNTT, Colombia), Representante de las Mujeres de la Sección de Transporte por Carretera de la ITF



Como conductora, una vez me amenazaron y preferí no trabajar a altas horas de la noche porque no hay seguridad y la mayoría de los puntos de carga y descarga son muy solitarios”.

Camionera, Barbados⁴⁰



Solía llevar un tubo de gas lacrimógeno conmigo. Tengo diez años de experiencia conduciendo camiones de 40 toneladas en Europa. Para mejorar la seguridad de las mujeres, todos los parques industriales deberían tener áreas de estacionamiento seguro con instalaciones. Las estaciones de reabastecimiento de combustible suelen estar alejadas de los lugares poblados; una se siente muy expuesta a posibles ataques mientras recarga combustible durante 20 minutos cada vez que para en esos lugares”.

Camionera, Gran Bretaña⁴¹



Es importante que las mujeres participen activamente en el sindicato, ya que pueden identificar sus problemas y necesidades mejor que cualquier otra persona. Necesitamos transformar las condiciones desde las leyes, la negociación colectiva y también las prácticas sindicales. Al incorporar mujeres activas sabremos cuáles son sus necesidades y podremos tener un sindicato unido y representativo tanto para los hombres como para las mujeres”.

María Antonia Martínez, CC. OO., España⁴²



En una terminal de autobuses los hombres y las mujeres estaban divididos porque tenían diferentes necesidades. Las mujeres sentían que el sindicato no escuchaba sus reclamos sobre los uniformes inadecuados y el acceso a baños, mientras que los hombres querían concentrarse en temas que consideraban más importantes para la ronda de negociaciones. Cuando ambos grupos se dieron cuenta de que si trabajaban unidos podían lograr beneficios para todos, fue un gran avance”.

Diana Holland, TGWU (ahora Unite the Union), Gran Bretaña⁴³



MUJERES MARINAS

Los sindicatos marítimos de la ITF están haciendo campaña para que los empleadores, la OIT y los sindicatos prioricen cuestiones de vital importancia para las mujeres marinas, que representan el 2 % de la fuerza laboral marítima mundial:

- Reducción de los estereotipos de género dentro de la industria
- Suministro de artículos de higiene femenina a bordo de los buques
- Acceso a asesoramiento médico confidencial y a píldoras anticonceptivas y del día después
- Enfoque uniforme y mejorado en materia de prestaciones y derechos de maternidad
- Elaboración de políticas sobre acoso sexual y capacitación adecuada, incluso en el marco de la formación de cadetes

En 2014 se publicó una guía de buenas prácticas en relación con las mujeres del sector marítimo, tras la realización de una encuesta entre los sindicatos afiliados de todo el mundo. La guía se centraba en la representación de las mujeres en las estructuras sindicales, así como en el liderazgo y las estrategias para aumentar la participación de las mujeres en los sindicatos del sector.

“Queda tanto por hacer para garantizar que todas las mujeres que trabajan en el mar puedan desempeñarse en un ambiente propicio y positivo, pero la ITF está trabajando en pos de este objetivo a través de la promoción de un sitio web exclusivo y la creación de una red de mujeres marinas de la ITF”.

Lena Dyring (NSU, Noruega), Representante de las Mujeres de la Sección de Gente de Mar de la ITF



ACCIÓN:

Para más información y para descargar una ficha técnica, consulte <https://www.itfseafarers.org/es/issues/mujeres-de-mar>

ACCIÓN:

Si usted es marina y desea incorporarse a la red, póngase en contacto con su sindicato aquí: <https://www.itfglobal.org/es/about-us/our-affiliates>



Inspectoras de la ITF en la Conferencia de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de la ITF, 2023

INSPECTORAS BDC DE LA ITF

Los inspectores y las inspectoras de la ITF son responsables sindicales que trabajan a tiempo completo en la campaña de la ITF contra las banderas de conveniencia (BDC).

Su trabajo consiste en inspeccionar los buques que hacen escala en sus puertos para cerciorarse de que la tripulación cuenta con salarios y condiciones de vida y trabajo dignas, así como en controlar el cumplimiento a bordo de los acuerdos de la ITF.

Cada año, los inspectores y las inspectoras de la ITF realizan más de 10 000 inspecciones de forma rutinaria o a petición de la tripulación.

A lo largo de los años, la cantidad de inspectoras de la ITF ha ido creciendo. De los 131 inspectores actuales, 20 son mujeres, y una de cada cuatro personas coordinadoras de la red BDC también es mujer. Proviene de los Estados Unidos, Noruega, Alemania, los Países Bajos, el Reino Unido, Irlanda, Francia, España, Italia, Chipre, Ucrania, Ghana, Costa de Marfil, Kenia, la India, Malasia y Australia.

“Estamos comprometidas con nuestra misión, que es la de defender los derechos de la gente de mar”, afirmó una de las últimas incorporaciones, Christiana Efstratiou, que comenzó a trabajar como inspectora de la ITF en marzo de 2024 en Nicosia (Chipre)⁴⁴.



RED DE MUJERES DE DHL EN CHILE

Las mujeres del Sindicato DHL Chile, afiliado a la ITF, crearon recientemente la Red de Mujeres Trabajadoras de DHL Chile con el fin de ayudar a empoderar a las mujeres en los lugares de trabajo, y ya es todo un éxito.

En septiembre de 2023, la FES Chile y la ITF celebraron un taller sobre el fortalecimiento de la participación de las mujeres en la Red Regional de Trabajadoras de DHL de la ITF. Hablaron de la importancia de incluir las perspectivas de género en la red y en la vida sindical. Las mujeres participantes formaron un grupo para continuar trabajando en la consecución de los objetivos definidos durante el evento. Esto derivó en la Red de Mujeres Trabajadoras de DHL Chile.

Las políticas de DHL Chile establecen que los hombres y las mujeres tienen las mismas oportunidades de ascenso, pero los convenios colectivos vigentes no ofrecen prestaciones de maternidad adecuadas. Las mujeres de la red respondieron a las inquietudes planteadas por sus miembros y, durante la última ronda de negociaciones, lograron la inclusión de una cláusula sobre asistencia financiera para las madres trabajadoras que tienen dificultades para conseguir un lugar para sus hijos en las guarderías públicas.

Las integrantes de la red también se reunieron con trabajadoras de otras empresas de logística para intercambiar ideas y experiencias.

Daniela Morel, dirigente de la Red de Mujeres Trabajadoras de DHL Chile, declaró: "Nuestro objetivo es llegar a las mujeres de toda Latinoamérica, no solo de Chile. Las mujeres de Latinoamérica no pueden seguir teniendo miedo, pueden alcanzar sus metas. No hay límites: ¡las mujeres pueden hacerlo!"⁴⁵.

EL PERSONAL DE ALMACENES DE XPO EXIGE JUSTICIA

En 2019, un grupo de trabajadores y trabajadoras de XPO de EE. UU. y España se dirigió a los accionistas en la asamblea general anual europea, celebrada en Lyon (Francia), y expuso sus testimonios de acoso sexual y discriminación de género.

Un informe de la ITF en el que se describe en detalle la discriminación de género sistemática en un almacén de XPO en España explicó el efecto devastador en las trabajadoras de ese establecimiento. El informe demostraba que las mujeres cobraban un salario menor, no se les ofrecían las mismas oportunidades de ascenso que a los hombres y se ignoraban sus aptitudes y experiencia.

María Gema Mejía Ramos, miembro del sindicato español FeSMC-UGT, declaró: "Hay varias mujeres, incluida yo, que utilizamos la carretilla [...] Tenemos los mismos empleos, las mismas condiciones de trabajo, y los hombres ganan más que las mujeres, así de sencillo"⁴⁶.



HAY QUE PONER FIN AL DESEQUILIBRIO DE GÉNERO EN LOS FERROCARRILES



En 2022, la Sección de Transporte Ferroviario de la ITF encuestó a trabajadoras ferroviarias y recibió nada menos que 4600 respuestas.

La proporción de mujeres que trabajan en el sector ha aumentado estos últimos años, aunque continúan estando infrarrepresentadas en todos los países, además de en determinados puestos. En el sector ferroviario existe un importante sesgo de género; se trata de una industria concebida para los hombres que continúa estando dominada por ellos. Entre las cuestiones planteadas por las mujeres figuraban la seguridad, los uniformes, el acoso y la coerción de carácter sexual y la discriminación de género en las condiciones de trabajo más básicas.

Según la encuesta, las trabajadoras ferroviarias jóvenes padecen los mismos problemas que las demás, a los que se suman cuestiones específicas relacionadas con las oportunidades profesionales y de desarrollo o el acceso a programas de aprendizaje formativo.

Es importante abordar este desequilibrio, como observó una encuestada de Bulgaria: "El sector ferroviario sigue estando dominado por los hombres y necesita más mujeres. Atraer y retener a más mujeres en el sector ferroviario resulta fundamental por varios motivos. Si lo conseguimos, se corregirán las desventajas de las mujeres y resultará beneficioso tanto para la economía como para las empresas".



ACCIÓN:

Descargue la encuesta: <https://www.itfglobal.org/es/resources/encuesta-de-la-itf-sobre-las-trabajadoras-del-sector-ferroviario>

FORTALECIMIENTO DEL EMPLEO DE MUJERES EN EL TRANSPORTE PÚBLICO



En 2019, la ITF y la Asociación Internacional de Transporte Público (UITP), que representa a empleadores, firmaron un acuerdo dirigido a potenciar el empleo de mujeres en el transporte público. Ambas se comprometieron a trabajar con los sindicatos y los empleadores para implementar el acuerdo en las ciudades piloto y a escuchar las opiniones de las mujeres.

“Diseñar sistemas de transporte público seguros, accesibles y equitativos implica asegurarnos de que las voces de las mujeres —como trabajadoras y como pasajeras— estén presentes durante la planificación, la elaboración de políticas, la investigación, el desarrollo y el funcionamiento de nuestros sistemas. Esto requiere tomar medidas significativas para aumentar la participación de las mujeres en esta industria a todos los niveles”, explicó Alana Dave, Directora de Transporte Urbano de la ITF.

He aquí algunos de los puntos clave del acuerdo:

- Promoción positiva del sector y el importante papel que desempeña en la sociedad, con una labor de publicidad y marketing dirigida a atraer a las mujeres
- Políticas de contratación que apunten directamente a la incorporación de mujeres
- Políticas de discriminación positiva y definición de cuotas u objetivos para determinadas ocupaciones, como la conducción
- Desarrollo de competencias y capacitación técnica para facilitar el ingreso y el avance en la industria
- Apoyo al liderazgo de las mujeres y al ascenso de las mujeres a funciones mejor remuneradas en el transporte
- Instalaciones sanitarias limpias, asequibles, seguras y accesibles, sin acceso del público, y medidas prácticas para evitar la violencia en el trabajo (p. ej., buena iluminación, uso de radios, niveles de dotación seguros)
- Implementación de programas de defensa de las mujeres en los lugares de trabajo
- Protección del personal a través de convenios colectivos con mecanismos de presentación y resolución de quejas efectivos y accesibles
- Negociación de disposiciones relativas a la maternidad y otros derechos relacionados con la familia, como la paternidad, el permiso parental, el permiso para el cuidado de los hijos, la provisión de servicios de guardería asequibles y evaluaciones de riesgos para mujeres embarazadas
- Evaluación justa del trabajo y auditorías de la igualdad de remuneración
- Acceso a la seguridad social, prestaciones de maternidad y pensiones
- Recopilación periódica de datos, auditorías en materia de igualdad, análisis de salarios y condiciones y desarrollo de políticas para subsanar las posibles deficiencias por parte de los empleadores del transporte



Conferencia de Transporte Urbano de la ITF, 2023

EL GÉNERO COMO PRIORIDAD DEL TRANSPORTE PÚBLICO

El programa de la ITF Nuestro Transporte Público (NTP) se basa en los principios de la justicia social y climática. La ITF aboga por la propiedad pública, unas normas laborales sólidas y la participación democrática de trabajadores y pasajeros en los sistemas de transporte público de todo el mundo.

El capítulo sobre las mujeres en el transporte público de la Política Popular de Transporte Público de la ITF describe cómo el Comité de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de la ITF erigió esta campaña en pilar fundamental del programa de la ITF relativo a las mujeres. Todos los elementos del programa incorporan las cuestiones de género, además de la participación y el liderazgo de las mujeres.



“CIUDADES JUSTAS”: un desafío feminista para el transporte público

A través de una nueva iniciativa que reivindica “ciudades justas y feministas”, la ITF ha estado ayudando a sindicatos afiliados de Latinoamérica (Bogotá, Bucaramanga, Cartagena, Ciudad de México) a influir en las instancias decisorias a fin de lograr unas “ciudades justas” para las mujeres en el transporte público.

El proyecto analiza las novedades en materia de movilidad. Esto implica someter a un examen exhaustivo las distintas opciones, como los patinetes eléctricos y las bicicletas eléctricas, o los proyectos de “ciudades inteligentes” y otros desarrollos tecnológicos, evaluando cómo repercuten en las trabajadoras del transporte. Las experiencias y las ideas de mujeres activistas y dirigentes del transporte público se utilizaron para elaborar un informe en 2022 que exponía las diez características de una ciudad justa para las mujeres trabajadoras del transporte.

“Ya estamos aplicando las ideas de este proyecto para influir en la política de los Gobiernos locales”, dijo Alana Dave, Directora de Transporte Urbano de la ITF, que explicó que este contenido sentó las bases de las contribuciones a instituciones como CGLU, que reúne a Gobiernos locales de todo el mundo, y el G20.



ACCIÓN:

Lea “Las mujeres en el transporte público” aquí: issuu.com/itf_rpc/docs/women_in_public_transport_opt



Mujeres de la ITF manifestando su apoyo al programa NTP, 2017

CÓMO REDEFINIR EL TRANSPORTE PARA CREAR MEJORES EMPLEOS PARA LAS MUJERES



La introducción de nuevas tecnologías puede suponer beneficios y riesgos para el empleo de las mujeres en el transporte. Las mujeres suelen llevarse la peor parte de la automatización, mientras que los cambios tecnológicos en las operaciones de vehículos pueden mejorar los empleos para ellas”.

Claire Clarke, Responsable Adjunta de las Mujeres Trabajadoras del Transporte e Igualdad de Género de la ITF⁴⁷

Hace una década, la portada de “Mujeres del transporte 2014” mostraba a una trabajadora de un telecentro y preguntaba: “¿Son los telecentros un desafío creciente para los sindicatos del transporte?”. Por aquel entonces, las empresas de transporte habían puesto fin a la relación de empleo directa en los puestos administrativos de atención de llamadas —un trabajo a menudo realizado por mujeres— y los habían tercerizado, trasladándolos con frecuencia a establecimientos alejados, fuera del alcance de los sindicatos del transporte. Pero en 2024 el debate ha cambiado, al automatizarse cada vez más las interacciones con los clientes.

El trabajo en el sector del transporte cambia constantemente. A lo largo de los años, los sindicatos de la ITF han afrontado grandes cambios ante la incorporación de nueva infraestructura, la modernización del equipamiento y la introducción continua de diferentes modelos de negocios. Los efectos negativos de los cambios recientes han repercutido en los sindicatos.

En Filipinas, el programa de modernización de *jeepneys* ha puesto en peligro las fuentes de ingresos de miles de conductores y conductoras. La ITF encargó tres evaluaciones del impacto laboral que demostraron que la introducción del sistema de bus de tránsito rápido (BRT) en ciudades como Dakar, Nairobi y Abiyán estaba dejando al margen a miles de trabajadores y trabajadoras, principalmente en la economía del transporte informal. En Bogotá, la electrificación del sistema TransMilenio afectó de forma directa a más de 6000 trabajadores y trabajadoras del sistema tradicional de autobuses.

Dos de los desafíos que plantea el futuro a las trabajadoras del transporte son el cambio climático y la tecnología digital.



CAMBIO CLIMÁTICO

El transporte es una fuente considerable y creciente de emisiones de carbono a nivel mundial, y resulta esencial que los sindicatos colaboren para reducirlas y abordar así el problema del cambio climático. Sin embargo, en aquellos lugares donde los sistemas electrificados están reemplazando los modos de transporte tradicionales o donde se introduce la automatización en el proceso, esto suele hacerse sin la participación del personal actual. A veces se hacen promesas vacías —por ejemplo, que se dará empleo a mujeres conductoras— sin crear el apoyo o la infraestructura suficientes (como una capacitación accesible) para cumplirlas. Esto puede derivar en peores trabajos para las mujeres del transporte, o incluso en la pérdida del empleo. Los sindicatos del transporte desempeñan un papel importante en la resolución de este problema.

TECNOLOGÍA DIGITAL

Las nuevas tecnologías digitales están transformando la manera en que se transportan mercancías y persona. Tienen el potencial de facilitar el trabajo, aumentar la seguridad y mejorar la toma de decisiones. Pero la tecnología digital también puede causar inestabilidad laboral (como ocurre con el trabajo en plataformas digitales), utilizarse para fines de vigilancia y fomentar la discriminación (por ejemplo, a través del uso de algoritmos). Los sindicatos del transporte deben asegurarse de que la tecnología se utilice no solo para aumentar las ganancias, sino también para beneficiar a las mujeres y los hombres en los lugares de trabajo y en sus comunidades y para impulsar la igualdad.

NUESTRAS REIVINDICACIONES

Para las Mujeres de la ITF, estas podrían ser algunas de las reivindicaciones concretas en el marco de una transición justa:

- Acceso a empleo formal y estable
- Remuneración por fenómenos meteorológicos extremos
- Acceso a la seguridad social
- Mejora de las cláusulas sobre salud y seguridad como parte de las condiciones de trabajo
- Reconocimiento de la condición de empleados de los trabajadores y las trabajadoras de plataformas digitales
- Garantía de una vía hacia la formalización del personal informal dentro del sistema de transporte
- Cambios tecnológicos que promuevan la igualdad de género
- Especial atención a las implicancias de género de la transición y a las necesidades específicas de las trabajadoras, que son las más afectadas por la informalidad y el cambio climático

TRANSICIÓN JUSTA

Tal y como indica la política de la ITF sobre las mujeres en el transporte público, a la hora de lidiar con estos cambios es fundamental que haya una transición justa. Implica contar con medidas concretas para asegurar que las opiniones, los conocimientos y las aspiraciones de las trabajadoras ocupen un lugar central en la toma de decisiones sobre los planes para la transición de la industria. Esto fue reconocido en junio de 2023, cuando la OIT acordó sus directrices para una transición justa, que instan a invertir en infraestructura sostenible y servicios públicos de calidad y a actuar en la economía tanto formal como informal. Las directrices hacen hincapié en la importancia de garantizar los derechos laborales de las mujeres y mantener un diálogo con ellas, la juventud, la fuerza laboral vulnerable y los pueblos indígenas.

LOS SINDICATOS DEL TRANSPORTE MARCAN LA DIFERENCIA

Un estudio realizado por la ITF en cinco ciudades revela que cada vez más mujeres están aprovechando la oportunidad de trabajar en las nuevas formas de transporte en ámbitos típicamente dominados por hombres.

En Ciudad de México, gracias a las políticas gubernamentales para fomentar el empleo de mujeres y a la introducción del nuevo sistema de transporte público, el número de mujeres que ocupan empleos en el transporte aumentó un 7 % entre 2004 y 2014.

En Sudáfrica se produjo un aumento del 19 % en el empleo de mujeres en el transporte entre 2017 y 2018, después de que estas asumieran empleos creados por el nuevo sistema MyCiti.

El informe de investigación de la ITF *El impacto del futuro del trabajo para las mujeres en el transporte público*, elaborado en 2018 por la Dra. Tessa Wright, ponía de relieve una serie de casos que demuestran que la participación de los sindicatos puede conducir a mejores resultados para las mujeres del transporte que enfrentan cambios en sus lugares de trabajo.

SintraRecaudo, en Bogotá, logró organizar al personal de venta de boletos en el sistema de bus de tránsito rápido (BRT) electrificado, gracias a que abordaron sus reivindicaciones relativas a las condiciones laborales, la seguridad y la destrucción de empleos.

Los trabajadores informales de *matatus* y taxis de plataformas se afiliaron al Sindicato de Operadores de Transporte Público (PUTON) de Nairobi. Las mujeres desempeñaron un papel destacado a la hora de resistirse a los intentos de desactivación por parte de Uber tras asistir a una asamblea sindical y participaron en la labor de organización de los trabajadores de plataformas en PUTON y la negociación con el Gobierno y otras partes interesadas para abordar cuestiones como el control de precios, las condiciones laborales y la seguridad.

En Ciudad del Cabo, al igual que en Nairobi, los trabajadores y las trabajadoras de plataformas se han afiliado a sindicatos del transporte público ya existentes o trabajado en estrecha colaboración con ellos. Por ejemplo, los conductores de Ciudad del Cabo han formado su propia asociación, el Gremio de Conductores de Uber (Uber Drivers Guild). El SATAWU apoyó a los conductores y las conductoras cuando llevaron a juicio su estatus legal como autónomos. El caso se perdió debido a un tecnicismo, "pero ofrece un ejemplo significativo de organización colectiva en este sector", según la Dra. Wright.



ACCIÓN:

Consulte el estudio:

<https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/resources/files/Future%20of%20Work%20Executive%20Summary%20Spanish.pdf>

ABORDAR EL TRABAJO INFORMAL EN EL TRANSPORTE

En muchas zonas del mundo, el transporte —especialmente el transporte urbano de pasajeros— se desarrolla principalmente en el marco de la economía informal. En 2016, un grupo de organizaciones afiliadas de países de África, Asia y Latinoamérica plasmó sus reivindicaciones en la carta de los trabajadores y las trabajadoras informales de la ITF, en la que se incluía el reconocimiento de los derechos y los medios de subsistencia de las mujeres trabajadoras. La ITF ha seguido apoyando los derechos de las trabajadoras informales y fortaleciendo su voz en la transición de los servicios de transporte informales a los formales. En colaboración con organizaciones externas, la ITF ha iniciado evaluaciones del impacto laboral que se centran en todas las ocupaciones del transporte informal y visibilizan la labor de las mujeres.

ESTUDIO DE CASO: UGANDA

En 2017, el Sindicato Unificado del Personal General y del Transporte (ATGWU) fue el primero en organizar a través de la afiliación de asociaciones con gran cantidad de miembros a los trabajadores y las trabajadoras informales de minibuses y mototaxis (*boda-boda*).

El proyecto, financiado conjuntamente con la FNV, de los Países Bajos, brindó asistencia al ATGWU para desarrollar capacidad y cooperar con otros sindicatos, principalmente en Kenia y Tanzania, con el fin de elaborar nuevas políticas sindicales y acuerdos con asociaciones de trabajadores y trabajadoras informales, aumentar la visibilidad de las mujeres que trabajan en el transporte informal y mejorar las habilidades de organización.

El ATGWU fomentó la creación de comités de mujeres en cada una de las asociaciones recientemente afiliadas y estableció su propio Comité de las Mujeres del Sector Informal.

Los comités brindan apoyo a las actividades de mapeo y organización e incentivan la participación de las mujeres. Esto sirvió para cambiar las actitudes entre los hombres y dio a las mujeres más seguridad en sí mismas.

Hacia el final del proyecto, había una cantidad cada vez mayor de mujeres trabajando como cobradoras; las participantes coincidieron en que durante estos tres años surgieron líderes mujeres que se convirtieron en referentes muy importantes.



ACCIÓN:

Lea la carta de reivindicaciones de los trabajadores y las trabajadoras informales del transporte: <https://www.itfglobal.org/es/resources/carta-de-reivindicaciones-de-los-trabajadores-y-las-trabajadoras-informales>

ACCIÓN:

Lea las evaluaciones del impacto laboral: [https://www.itfglobal.org/es/sector/urban-transport/sistemde-bus-de-tránsito-rápido-\(brt\)](https://www.itfglobal.org/es/sector/urban-transport/sistemde-bus-de-tránsito-rápido-(brt))



HERRAMIENTAS PARA LOGRAR POLÍTICAS DE GÉNERO PROGRESISTAS EN LAS IFI

El Comité de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de la ITF entiende que los derechos de las mujeres y la igualdad de género no están debidamente protegidos por la mayoría de las instituciones financieras internacionales y que las disposiciones vinculadas al género varían mucho entre las IFI. Las disposiciones vigentes podrían incluir requisitos como los siguientes para los prestatarios que planifican proyectos de transporte:

- evaluar y gestionar los riesgos específicos de género de un proyecto, incluidos los vinculados con el desplazamiento económico;
- incluir a las mujeres en los procesos de participación de grupos interesados;
- implementar medidas para prevenir la violencia de género y brindar protección ante ella;
- proteger el derecho a la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores y las trabajadoras del proyecto;
- abordar los riesgos específicos de género en el diseño de las medidas de salud y seguridad en el trabajo.

Al estar vinculadas al acceso a fondos de cuantía considerable, las salvaguardias de las IFI pueden ser un instrumento esencial para que los sindicatos influyan de manera positiva en el diseño de los proyectos de transporte y mejoren las condiciones de la fuerza laboral, en particular de las trabajadoras del transporte.



ACCIÓN:

La ITF ha diseñado un kit de herramientas para ayudar a los sindicatos a reivindicar medidas positivas de protección en relación con el género: <https://www.itfglobal.org/es/resources/marcos-de-salvaguardia-laborales-y-de-genero-de-las-instituciones-financieras>

UNA ITF MÁS FUERTE

“Esta conferencia estaba dedicada a examinar las acciones prácticas que necesitamos llevar adelante, según nuestra experiencia. Estamos pasando de las palabras de apoyo a la implementación y realmente estamos marcando la diferencia”, declaró Diana Holland, Presidenta del Comité de las Mujeres Trabajadoras del Transporte en Saly (Senegal) en septiembre de 2023.

Los sindicatos del transporte que representan a todos sus miembros a la larga tienen más poder. Ese ha sido el objetivo de las conferencias y el Comité de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de la ITF, como ilustra su recurso de 2006 “Fortalecer a los sindicatos”.

Conmemorar el Día Internacional de la Mujer ha sido fundamental para visibilizar y mantener activas a las afiliadas mujeres. Esto no ha cambiado desde los primeros años, cuando las integrantes de la red de mujeres de la ITF enviaban sus informes sobre marchas, talleres y visitas a los lugares de trabajo el 8 de marzo para que se publicaran en el sitio web de la ITF, hasta la época actual, en la que la labor de género ocupa un lugar mucho más central en la planificación estratégica de la ITF y sus sindicatos.

Ekaterina Yordanova, que dirigió la Federación de Sindicatos del Transporte de Bulgaria (FTTUB), señaló:

“El Día Internacional de la Mujer ofrece una oportunidad real de tomar medidas prácticas que mejoren las vidas de las mujeres y eleven el perfil de toda la labor esencial que realizan en todo el mundo. Para los sindicatos del transporte, se trata de un momento oportuno para reflexionar sobre los logros de las afiliadas mujeres y tomar medidas para capitalizarlos”⁴⁸.

CONFERENCIAS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS DEL TRANSPORTE DE LA ITF

1994:

Ginebra (celebrada junto con el Congreso)

1998:

Delhi (celebrada junto con el Congreso)

2002:

Vancouver (celebrada junto con el Congreso)

Conferencias entre congresos:

2006:

Londres (Reino Unido), tema: Fortalecer a los sindicatos

2010:

Londres (Reino Unido), tema: Dejando huella: las trabajadoras del transporte en el siglo XXI

2014:

Nueva Delhi (India), tema: De la crisis mundial a la justicia mundial: la respuesta de las trabajadoras del transporte

2017:

Marrakech (Marruecos), tema: Las trabajadoras del transporte fortalecen su poder: ¡Este también es nuestro mundo!

2023:

Saly (Senegal), tema: Las trabajadoras del transporte mueven el mundo



Conferencia de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de la ITF, 2017

ESTE TAMBIÉN ES NUESTRO MUNDO: el compromiso de la ITF de actuar con un enfoque transformador de género en todas las áreas del transporte

En una reunión trascendental del Comité de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de la ITF celebrada en mayo de 2022 en Londres, que se realizaba por primera vez en formato presencial y virtual desde la pandemia de COVID-19, el comité expresó su enojo, frustración y preocupación incontenibles por las experiencias de exclusión sistémica constante notificadas a nivel mundial por trabajadoras del transporte de todas las secciones y regiones de la ITF.

El comité hizo un llamamiento unánime a actuar con un enfoque transformador de género en todo el transporte: en el trabajo, en el mundo en general, en los sindicatos del transporte y también en la ITF. Se acordó una firme declaración de acción, en la que se pasaba de pedir el fin de la segregación ocupacional de género en el transporte a exigir la eliminación de la exclusión sistémica de las mujeres de los empleos decentes en el sector.

La declaración se presentó ante el Comité Ejecutivo de la ITF en octubre de 2022, donde recibió el respaldo unánime de la dirigencia sindical mundial del transporte, que, a la vez que destacaba los logros obtenidos, afirmó que "[era] hora de pasar de las palabras a la acción".

La ITF se comprometió a actuar a nivel mundial para:

- reforzar su apoyo para acabar con la exclusión sistémica de las mujeres en todo el sector del transporte;
- eliminar los obstáculos al activismo y el liderazgo de las mujeres que existen en el sector, también dentro de nuestros sindicatos, a nivel local, nacional y mundial;
- reconocer que "el silencio ante la discriminación constituye un firme obstáculo a la igualdad de género" y que "para poder formar nuestra conciencia colectiva, influir en la toma de decisiones y lograr un cambio real a todos los niveles" hace falta tener en cuenta las experiencias de las mujeres activistas y dirigentes del transporte, incluso como fuerza impulsora de todo el programa del Congreso de la ITF para el periodo 2024-2029.



La participación activa de las trabajadoras del transporte en el sindicalismo es esencial para garantizar un futuro inclusivo y equitativo en este ámbito dominado por los hombres. Al trabajar juntas, podemos superar los obstáculos, promover la igualdad y amplificar la voz de las mujeres en esta industria", afirmó Meryem Halouani (UMT, Marruecos).



Delegación de la ITF en la CSW, marzo de 2024



Delegación de la ITF en la CSW, marzo de 2017



Primera escuela de mujeres de la ITF, 2008



Conferencia de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de la ITF, 2023

CÓMO HAN CAMBIADO LA ITF LAS MUJERES DEL TRANSPORTE



Las trabajadoras del transporte quieren desempeñar su papel en la configuración del próximo siglo de la ITF”.

Diana Holland, Congreso de Nueva Delhi, 1998⁴⁹

Aumento de la membresía: las cifras



La creación del Comité de las Mujeres ha establecido un vínculo digno para las mujeres que vienen trabajando en la industria desde hace mucho tiempo y han permanecido invisibles. Hemos conseguido hacernos un hueco a la vez que hemos experimentado un crecimiento a nivel mundial. Hoy realmente siento que represento este espacio”.

Janaina Fernandes (FNTF, Brasil)

El número de mujeres miembros de la ITF ha venido creciendo de forma constante por encima del de hombres.

Entre 2004 y 2009, la membresía de mujeres de los sindicatos afiliados a la ITF aumentó un 7 %, mientras que la de hombres creció un 4 %. A fecha de agosto de 2023, las trabajadoras del transporte representan el 15 % del total de miembros declarados a la ITF.

Desde el Congreso de 2018, la membresía declarada a la ITF a nivel mundial ha crecido en un 21 %. El número de mujeres afiliadas del transporte ha aumentado un 23 % desde 2018, y entre 2018 y 2023 se dio un incremento del 6 % en la cantidad de organizaciones afiliadas que declararon miembros mujeres. El mayor aumento se produjo en África.

Las secciones de Transporte por Carretera, Transporte Ferroviario y Aviación Civil siguen teniendo el mayor número de afiliadas mujeres, siendo la Sección de Transporte por Carretera la que ostenta actualmente la cifra más elevada.

Estructuras y participación de mujeres



El trabajo de las mujeres apunala el funcionamiento de las secciones”.

Wilma Clement (antiguamente BWU, Barbados)

- En 1998, la ITF modificó sus Estatutos para reconocer al Comité y la Conferencia de la Mujeres de la ITF y para especificar que las mujeres afiliadas deben estar representadas de forma proporcional en las delegaciones que los sindicatos envían al Congreso.
- En 2002 se agregaron cláusulas sobre la necesidad de integrar la perspectiva de género.
- En 2010 se enmendaron los Estatutos para incorporar a la Presidenta del Comité de las Mujeres Trabajadoras del Transporte al Comité Ejecutivo, además de reforzar ciertas disposiciones para garantizar la representación de las mujeres en el Congreso; estas indicaban que cada delegación compuesta por tres o más personas debe incluir al menos una delegada mujer.
- En 2014, el 98 % de los sindicatos cumplió con estas disposiciones y el Congreso estableció puestos de mujeres en estructuras regionales y sectoriales, armonizando los reglamentos de la conferencia y del comité.
- En 2018, de un total de 1856 participantes, 443 eran mujeres (23 %).





Influencia a nivel mundial gracias a dirigentes mujeres fuertes



Este tipo de trabajo requiere líderes audaces y recias. Debemos ser muy valientes cada día porque nuestro trabajo en la ITF consiste en crear oportunidades y derribar barreras a diario en todas partes del mundo. Y todos se benefician con un mundo más igualitario.

Jennifer Murray (Unifor, Canadá)



Las mujeres nos empoderamos cuando nos mantenemos unidas. Como sindicalistas sabemos que, cuantas más somos, más fuerza cobramos; como defensoras de las mujeres, trabajamos para crear grupos, alianzas y comités de mujeres que puedan lograr fuerza colectiva a favor de las trabajadoras del transporte.

Praveena Singh (AIRF, India)



La red de mujeres de la ITF ha mejorado la seguridad y las condiciones de trabajo y ha generado conciencia respecto de una amplia gama de cuestiones mundiales, como la necesidad de mejorar los derechos parentales de toda la fuerza laboral y abordar los problemas de discriminación, acoso y hostigamiento que aquejan a la industria.

Sue Virago (antiguamente MUA, Australia)

- En 2023, el Comité de las Mujeres Trabajadoras del Transporte comenzó a monitorear la participación de las mujeres en distintos niveles de sus sindicatos afiliados: en eventos de formación de la ITF, en actividades de la ITF, como representantes sindicales, en calidad de dirigentes y en cargos ejecutivos. Descubrió que había escollos que impedían que las mujeres activistas y representantes accedieran a cargos en los sindicatos.
- La primera escuela de mujeres de la ITF tuvo lugar en junio de 2008 en Washington D. C.; más adelante, su programa de liderazgo "Guiar el cambio", desarrollado en conjunto con el Programa Sindical de Harvard, buscó habilitar a las participantes para que dirigieran sindicatos de la ITF.
- En los últimos años, varias mujeres líderes influyentes de la ITF han estado a la vanguardia de la labor internacional, como se ha comprobado en la Conferencia Internacional del Trabajo, la UITP y también la CSW, donde las mujeres de la ITF han ejercido presión en torno a diversos temas, incluidos el trabajo decente, la paridad de género y el fin de la violencia de género.

Hoy, el trabajo de las Mujeres de la ITF es visible, valioso e, indudablemente, un pilar y una fortaleza de toda la federación. Pero hay más por hacer.

En su intervención en la sesión de clausura de la Conferencia de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de Saly, Diana Holland concluyó: "La conferencia hizo un fuerte llamamiento a reconocer a las mujeres trabajadoras del transporte que mueven el mundo y a realizar las acciones necesarias para lograr una industria del transporte con un enfoque transformador de género".

Las Mujeres de la ITF ya han desempeñado un papel enorme en la definición del próximo siglo de la ITF y, con esta visión, continuarán haciéndolo.



ACCIÓN: ¿Quiere participar?
itfglobal.org/es/join-our-movement

REFERENCIAS

1. [Voces del mar](#). Sindicato de Oficiales Marítimos de Singapur y Cooperativa Wavelink, 2014
2. [Mujeres del transporte](#). ITF, 2004, pág. 16
3. [La ITF llama a la acción para que se incluya el papel de la OIT en las conclusiones de la conferencia de la ONU sobre la mujer](#). ITF, 2017
4. [Informe: Conferencia de las Mujeres de la ETF, 2017](#). Janine Booth, 2017
5. [Las mujeres de camino a... un entorno laboral seguro y saludable](#). ITF, 2008, pág. 9
6. [La nueva dirigente del CCWU espera incorporar a más mujeres y abordar las cuestiones de bienestar](#). Stabroek News, 2009
7. [La delegación de la ITF en la CSW60 presiona con fuerza por la defensa de los derechos de las mujeres trabajadoras](#). ITF, 2016
8. [Las mujeres trabajadoras del autobús marcan el rumbo a la igualdad](#). ITF, 2013, pág. 23
9. [Fortalecer a los sindicatos: kit de recursos de la ITF para el desarrollo sindical a través del trabajo en materia de género](#). ITF, 2006, pág. 9
10. [Mujeres de la ITF](#). ITF, 2000, pág. 4
11. [Jasmin Labarda, Representante de las Jóvenes Trabajadoras del Transporte de la ITF](#). Reunión del Comité de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de la ITF, abril de 2024
12. [Guía de acción de la ITF sobre la violencia contra las mujeres](#). ITF, 2013, pág. 21
13. [Guía de acción de la ITF sobre la violencia contra las mujeres](#). ITF, 2013, pág. 13
14. [La ITF continúa oponiéndose a la violencia contra las mujeres en Latinoamérica](#). ITF, 2024
15. [Historia del programa de la ITF de defensoras de las mujeres](#). ITF, 2021
16. [Kit "Pasar a la acción" para poner fin a la violencia contra las mujeres trabajadoras del transporte](#). ITF, 2016, pág. 6
17. [La ITF continúa oponiéndose a la violencia contra las mujeres en Latinoamérica](#). ITF, 2024
18. [La ITF continúa oponiéndose a la violencia contra las mujeres en Latinoamérica](#). ITF, 2024
19. [La ITF continúa oponiéndose a la violencia contra las mujeres en Latinoamérica](#). ITF, 2024
20. [El inspirador activismo digital de las mujeres sindicalistas durante la pandemia de COVID-19](#). ITF, 2021
21. [Defensoras de las mujeres en acción, India](#). ITF, 2018
22. [La ITF insta a los sindicatos a movilizarse por un convenio de la OIT sobre la violencia en el trabajo](#). ITF, 2017
23. [Colombia lucha por erradicar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo](#). ITF, 2024
24. [Cómo ratificó Mauricio el C190](#). ITF, 2023
25. [La campaña sindical a favor de una baja universal por violencia doméstica llega a la Cámara de Representantes](#). MUA, 2022

26. Comprometámonos con una tolerancia cero hacia la violencia contra las mujeres. ITF, 2019
27. Campaña de base sobre el C190, UDS, Senegal. ITF, 2022
28. "Los hombres pueden ser parte de la solución", Cam Sture, ILWU. ITF, 2021
29. Informe sobre la política de transportes 2013: las mujeres en el sector del transporte. OIT, 2013
30. El nuevo recurso para las mujeres de los sindicatos marítimos recibe "críticas muy favorables". ITF, 2014
31. Encuesta sobre la igualdad en el transporte: 20 años después. ITF, 2020
32. El impacto del futuro del trabajo para las mujeres en el transporte público. ITF, 2019, pág. 11
33. Capítulo sobre las mujeres en el transporte público de la Política Popular de Transporte Público de la ITF. ITF, 2021, pág. 23
34. Pescadoras en Ghana. ITF, 2023
35. Carta por el derecho de los trabajadores y las trabajadoras del transporte al saneamiento. ITF, 2019, pág. 9
36. Carta por el derecho de los trabajadores y las trabajadoras del transporte al saneamiento. ITF, 2019, pág. 10
37. Video sobre mujeres que cuestionan las profesiones dominadas por hombres
38. Mujeres transportando el mundo: libro de recursos de la ITF para negociadores sindicales del sector del transporte. ITF, 2000, pág. 18
39. Para más información, véanse <https://www.ilo.org/media/186756/download> y <https://www.itfglobal.org/es/news/la-oit-condena-catar>.
40. Las mujeres de camino a... un entorno laboral seguro y saludable. ITF, 2008, pág. 3
41. Las mujeres de camino a... un entorno laboral seguro y saludable. ITF, 2008, pág. 3
42. Las mujeres de camino a... un entorno laboral seguro y saludable. ITF, 2008, pág. 12
43. Las mujeres de camino a... un entorno laboral seguro y saludable. ITF, 2008, pág. 11
44. La última inspectora en incorporarse a la ITF lleva su función a un nuevo nivel. Seatrade Maritime News, 2024
45. Las trabajadoras chilenas luchan por empoderarse. ITF, 2024
46. Los trabajadores y trabajadoras de XPO convocan un paro mientras exponen la verdad sobre la discriminación de género, el acoso sexual y las prácticas laborales peligrosas ante la asamblea general de accionistas de XPO Europe. ITF, 2018
47. El impacto del futuro del trabajo para las mujeres en el transporte público. Intelligent Transport, 2020
48. Documento en materia de política "De la crisis mundial a la justicia mundial". ITF, 2014, pág. 10
49. Actas del 39.º Congreso de la ITF. ITF, 1998, pág. 34

Contraportada: póster de la ITF para el Día Internacional de la Mujer, 2015

LAS MUJERES FORTALECEN EL SINDICATO



Participa en tu sindicato del transporte
www.itfglobal.org



mujeres
transportando el mundo