

Actividad 1

Estudios de casos prácticos

Igualdad de trato en el empleo: las mujeres trabajadoras en la Unión Europea

El 1 de mayo de 1999, entró en vigor el Tratado de Ámsterdam. Fue negociado por los Estados miembros de la Unión Europea (UE). Uno de sus principales objetivos es definir los derechos de la ciudadanía y del empleo. El tratado compromete a la UE a promover la igualdad entre hombres y mujeres. Contiene nuevas disposiciones importantes en materia de igualdad relacionadas con el empleo.

Ahora se pueden emprender iniciativas regionales dentro de la UE para apoyar y complementar las actividades nacionales relacionadas con las oportunidades del mercado laboral y el trato en el trabajo.

Asimismo, ahora es posible adoptar medidas regionales para velar por la aplicación de los principios de igualdad de oportunidades y de trato en asuntos de empleo (incluido igual salario por trabajo de igual valor).

Entre los cambios importantes hay que destacar que el tratado reconoce que los Estados miembros pueden tomar medidas positivas destinadas a facilitar “al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”.

El cambio más notable con relación a la igualdad de trato es el nuevo Artículo 13. Este establece una base legal que permite al Consejo Europeo adoptar medidas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, región o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Este ofrece la oportunidad de luchar contra la discriminación por razón de sexo en el lugar de trabajo y en todo el ámbito europeo.

Las perspectivas profesionales mejoran en los puertos

Más mujeres que nunca trabajan en los puertos, rompiendo la imagen tradicional de que los trabajadores portuarios son hombres. Este documental del ILWU muestra a hombres y mujeres trabajando juntos en los muelles de Canadá: bit.ly/1yS1Q95

Las mujeres han formado siempre parte del ILWU, pero no siempre han disfrutado de igual acceso a todas las ocupaciones. Las mujeres comenzaron a trabajar en el sector portuario en la década de los 70 del siglo pasado en virtud de una norma que permitía al descendiente superviviente de un estibador que hubiese fallecido en activo ocupar el puesto de su padre.

En California del Norte y el Noroeste del Pacífico, las mujeres también obtuvieron oportunidades de empleo y de pertenecer a un sindicato por medios tradicionales, tales como trabajar las horas admisibles realizando trabajos extras o “eventuales” los días de mucha actividad en sus puertos.

En algunas regiones bajo la jurisdicción del ILWU, como California del Sur, las mujeres interpusieron demandas judiciales para obtener su lugar legítimo en el sector.

En 1993, ya había 540 mujeres trabajando en los muelles de la Costa del Pacífico, aproximadamente el siete por ciento de la mano de obra total. Hoy día, las mujeres desempeñan un rol activo en el lugar de trabajo y en su sindicato. Las trabajadoras portuarias prestan servicio como delegadas locales electas, como delegadas en comités en comités populares y convenciones y como miembros de su comité ejecutivo local.

Las mujeres de Papúa Nueva Guinea alcanzan el éxito en la negociación colectiva revelando el poder y la importancia estratégica de las pesquerías

Dentro de las afiliadas de la ITF, las mujeres representan solo el tres por ciento del sector de la Pesca. Sin embargo, de los 135 millones de personas que trabajan en la cadena de suministro post captura, la mayoría son mujeres. Por lo tanto, la asociación entre la ITF y UITA (Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación) que se concentra en los trabajadores/as de la cadena de suministro de la Pesca es significativa para la ITF precisamente porque las mujeres trabajadoras basadas en tierra pueden, a su vez, influir de manera positiva en sus compañeros pescadores más aislados y dispersos para que se conviertan en miembros activos del sindicato.

La campaña “De la pesca al mostrador” identificó que la cadena de suministro post captura ofrece el mejor potencial para construir bases importantes de membresía y de poder que luego se pueden extender hasta los pescadores mucho más aislados y a menudo ausentes. Según la Organización para la Alimentación y la Agricultura (FAO), los estudios prácticos sugieren que el 30 por ciento de la fuerza laboral total son mujeres.

La campaña piloto en Papúa Nueva Guinea (PNG) construyó un modelo en torno a la identificación de mujeres líderes que luego participaron en la formación, la toma de decisiones y las campañas para efectuar cambios constitucionales y estatutarios que se ganaron el reconocimiento del sindicato y el derecho de negociación colectiva predominantemente para las mujeres trabajadoras.

“Estas fábricas de conservas son el lugar donde podemos construir nuestra base de poder con grandes números, entre 100 y 5.000, de fuerzas de trabajo bastante estáticas y números importantes de mujeres. Estos bastiones de miembros son críticos para nuestra estrategia de organización de toda la cadena de suministro de las pesquerías”. Liz Blackshaw, líder del programa de pesca de la ITF/UITA.

En 2012, La mano de obra predominantemente femenina de una fábrica de conservas, con un historial de hostilidad extrema hacia los sindicatos, lanzó una campaña para obtener el reconocimiento sindical. La estrategia consistió en ampliar dicha campaña para incluir a los pescadores.

En julio de 2013, tras una serie de eventos de formación, talleres y actuaciones de la mano de obra, incluida la firma de una petición por más de 3.500 trabajadores/as, los trabajadores/as de la conservera obtuvieron el derecho de reconocimiento del Sindicato Marítimo PNG (MTWU) independiente. Los pescadores han cursado una petición formal para que se les otorgue el mismo derecho.

Luchando por el futuro: Huelga de UPS

En agosto de 1997, el sindicato IBT (Teamsters) de Estados Unidos, que representa a los trabajadores y trabajadoras de la empresa de paquetería UPS, emprendió acción industrial. Además de las mejoras en materia de salarios y pensiones, los Teamsters demandaron límites sobre la subcontratación, mejores disposiciones en materia de salud y seguridad y más puestos de trabajo a tiempo completo.

Unos dos tercios de los conductores, clasificadores y otros trabajadores/as de UPS representados por el sindicato trabajan a tiempo parcial. El sindicato hizo hincapié en que estos trabajadores y trabajadoras quieren empleo a tiempo completo, pero sin ningunas posibilidades de conseguirlo. “La cuestión del tiempo parcial afecta a las familias obreras en todo el mundo. En especial, afectaría a las mujeres y a las minorías” afirmaron desde los Teamsters.

La huelga se resolvió con éxito después de dos semanas de acción y de negociaciones prolongadas, lo cual resultó en un contrato a cinco años y la creación de 10.000 puestos nuevos de trabajo a tiempo completo procedentes de los puestos a tiempo parcial existentes.

Huelga de British Airways

En 1997, la huelga muy eficaz mantenida en British Airways culminó en una gran victoria para los sindicatos. Durante casi un año antes de la huelga, British Airways había hecho anuncios vagos acerca de un programa de recortes de gastos.

Uno de los objetivos de BA fue una reestructuración radical de los regímenes de trabajo de las tripulaciones de cabina: una ocupación donde la mayoría son mujeres. Esto supuso trabajar más horas, una congelación salarial, así como la creación de una nueva fuerza laboral formada por tripulaciones de cabina más jóvenes y con menos experiencia, pero superbaratas. La aerolínea dijo que los empleados y empleadas tenían que aceptar estas condiciones. Añadió que no habría negociaciones con el sindicato y amenazó con despedir a los trabajadores y trabajadoras que fueran a la huelga.

Tras tres días de huelga, la aerolínea se vio obligada a negociar con el sindicato. Los trabajadores/as de la aviación de otros países expresaron su apoyo a los trabajadores y trabajadoras de BA emprendiendo una acción solidaria. ¡Con la asistencia de la ITF, los piquetes se convirtieron en un evento mundial!

6. ¿Qué cualidades respeta de ellos/as?

7. ¿Teniendo en cuenta estas cualidades, puede citar un ejemplo de cuándo ha exhibido usted algunas de estas conductas?



Actividad 3

Lista de control para los sindicatos sobre la negociación colectiva.

1. ¿Convoca su sindicato reuniones para mujeres miembros donde debatir cuestiones relativas al trabajo y organiza campañas para mujeres?
2. ¿Se identifican las cuestiones que afectan a las mujeres con anterioridad a las negociaciones y se incluyen en la agenda de negociación?
3. ¿Participan las mujeres como miembros en las negociaciones y los equipos de negociación colectiva?
4. ¿Disfrutan las mujeres de igual salario y condiciones que sus compañeros masculinos?
5. ¿Hay un número adecuado de mujeres empleadas en la fuerza laboral? ¿Debe el empleador proporcionar más información al respecto?
6. ¿Se han incluido disposiciones específicas para las mujeres trabajadoras del transporte en su convenio colectivo o en las políticas relativas al lugar de trabajo? Algunas de estas podrían incluir las siguientes:
 - Aseos separados con instalaciones sanitarias
 - Zonas para dormir y otras áreas de descanso
 - Equipos de seguridad y vestimenta de protección adecuados
 - Derechos de maternidad
 - Políticas contra el acoso sexual
7. Consideraciones nacionales y legislativas:
 - ¿Ofrece el Estado seguridad en el empleo para todas las mujeres trabajadoras del transporte?
 - ¿Existen leyes en su país que garanticen el derecho de igualdad salarial y de condiciones entre hombres y mujeres?
 - ¿Tiene su Estado establecido un salario mínimo interprofesional?
 - ¿Tienen prestaciones por maternidad y otras disposiciones relativas a la licencia parental retribuidas pagadas por el Estado?
 - ¿Existen leyes nacionales contra el acoso sexual y la violencia hacia las mujeres?
 - ¿Existen leyes nacionales relativas a la salud y seguridad profesional y a la discriminación contra las mujeres?
8. ¿Se proponen negociar mejores condiciones que las mínimas exigidas por la ley?