

Programa de Desarrollo de Mujeres de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte

Aumentar el activismo de las mujeres trabajadoras del transporte

Etapa 2

Componente	Título	Duración
Uno	Instrumentos internacionales	60 minutos
Dos	Legislación nacional	60 minutos
Tres	Organizar a trabajadores/as precarios	60 minutos
Cuatro	Liderazgo	60 minutos
Cinco	Planificar el desarrollo de activistas	45 minutos
Seis	La agenda de la negociación	30 minutos

Apuntes del facilitador/a

Audiencia

Mujeres y hombres que ya están implicados en la actividad sindical y que buscan ampliar sus conocimientos sobre cuestiones de género en el sector del transporte y a asegurar que más mujeres participen en la actividad sindical.

Rol del facilitador/a

El rol del facilitador es cuestionar las opiniones estereotipadas y animar a los/as participantes a desarrollar ideas prácticas para asegurar una mayor participación de las mujeres trabajadoras del transporte en las actividades sindicales. Este programa abarca la organización y la negociación. Y se centra en el conocimiento, más bien que en las aptitudes. Para el desarrollo y seguimiento de aptitudes, los/as participantes deben contactar con [su oficina regional](#) o el [Departamento de la Mujer de la ITF](#).

Cada participante debe tener acceso a la siguiente documentación de la ITF:

- Dejando huella: Las mujeres trabajadoras del transporte de la ITF
- La guía de recomendaciones prácticas de las mujeres marítimas: Mejorando los derechos de las mujeres
- Actas del 42º Congreso de la ITF en Ciudad de México
- Manual de campañas estratégicas de la ITF
- Manual de las mujeres de la ITF
- Folleto sobre la organización de trabajadores y trabajadoras precarios del transporte
- Manual de organización de la ITF

Resultados

- Mayor entendimiento en materia de discriminación de género
- Mayor conocimiento de las tácticas de organización y campaña
- Conocimiento de la legislación nacional e internacional
- Mayor entendimiento del trabajo precario
- Conocimiento de las aptitudes de liderazgo
- Estilos de desarrollo avanzado de activistas

Trabajo previo al curso: Participantes

Antes del curso, pida a los/as participantes que lleven a cabo una investigación de su legislación nacional en materia de igualdad de género y de prevención de la discriminación por razón de sexo. Esto es especialmente importante si los/as participantes proceden de países diferentes. Pídales que identifiquen textos legislativos concretos que podrían traer consigo al curso para utilizarlos en el **componente 2**.

Trabajo previo al curso: Facilitador/a

Las fichas contienen bastantes recursos educativos para utilizar en varios de estos componentes. Es importante que el facilitador o facilitadora se tome el tiempo necesario para leer y comprender este material antes de empezar el curso. El conocimiento de estos documentos permitirá al facilitador coordinar debates muy productivos con los/as participantes destacando los puntos clave, así como comprender aspectos que son aplicables a los países de origen de los/as participantes.

Para ahorrar tiempo, sería conveniente que los/as participantes leyeran las fichas 1, 2 y 3 antes del inicio de la formación.

Componente 1: Instrumentos internacionales

Distribuya la **ficha 1** entre los/as participantes del curso y dirija un debate sobre los puntos clave. Si lo desea, puede dejar 10 minutos para que los/as participantes lean la ficha de antemano. En el trabajo de preparación del curso, el facilitador debe investigar cuáles de estos convenios y directivas están vigentes en los países de origen de los/as participantes. Para obtener información, pinche aquí:

<http://www.ilo.org/global/regions>

Dedique algún tiempo a analizar la serie de temas que trata la ficha: por ejemplo, el trabajo a tiempo parcial, la maternidad, etc., y los antecedentes que impulsaron a algunos líderes/países a incorporar estos asuntos en la legislación internacional. Pregunte a los/as participantes cuántas mujeres trabajadoras del transporte en sus áreas son conscientes de estos reglamentos importantes.

A continuación, divida a los/as participantes en grupos reducidos y pídale que estudien las dos preguntas siguientes:

1. ¿Qué instrumentos internacionales consideraría más útiles para utilizar como base de su trabajo de campaña y organización? No importa si han sido aprobados o no en su país de origen.
2. ¿Cómo podría utilizar estos instrumentos como base para motivar y animar a más mujeres trabajadoras del transporte a participar de forma activa en su sindicato?

Pídale que trabajen juntos/as para responder a la pregunta y que designen a una persona para reportar los resultados al grupo plenario. Estudie los casos prácticos de la **actividad 1** para ilustrar y completar el análisis.

Ficha 1

Las Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han adoptado instrumentos internacionales fundamentales contra la discriminación. La Convención de las Naciones Unidas sobre todas las formas de discriminación contra la mujer (1979) obliga a los países a declarar fuera de la ley toda forma de discriminación contra la mujer.

El Artículo 11 establece: “Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos”. A continuación, la convención menciona los derechos que deben aplicarse por igual a los hombres y mujeres, en particular:

- El derecho al trabajo
- El derecho a las mismas oportunidades de empleo
- El derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio
- El derecho a igual remuneración
- El derecho a la seguridad social
- El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo

La convención prohíbe también la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad. Insta a los gobiernos a implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales, a suministrar servicios sociales que permitan a las mujeres combinar las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y a prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que podrían resultar perjudiciales para ella.

El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), (1958) núm. 111 fue adoptado con el objetivo de combatir la discriminación por motivo de raza, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social. El convenio abarca la igualdad de acceso a los medios de formación profesional, la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo.

El convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, (1951) núm. 100 trata específicamente la eliminación de la discriminación entre los sexos en cuestiones de salario. Promueve el principio de la igualdad de salario por un trabajo de igual valor, y exige métodos objetivos para evaluar el trabajo.

Estos convenios (núm. 100 y 111) forman parte de los ocho convenios fundamentales identificados por la OIT. Esto significa que se aplican a todos los países miembros de la OIT, los hubiesen o no ratificado. El movimiento sindical internacional utiliza los convenios fundamentales de la OIT como puntos de referencia primarios para proteger los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

El convenio núm. 156 (1981) de la OIT, que trata de la igualdad de oportunidades de los trabajadores con responsabilidades familiares, ha sido ratificado únicamente por 28 países. Insta a los gobiernos a reconocer las necesidades específicas de los trabajadores con responsabilidades familiares y a establecer servicios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar. Diversas regiones del mundo han adoptado también instrumentos relativos a la discriminación por razones de sexo, tales como: la Carta Africana sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos, 1968, el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, 1993 (Acuerdo complementario al Tratado de Libre Comercio de América del Norte, NAFTA).

El Consejo Europeo establece Directivas en materia de:

- Igualdad de salario (1975)
- Igualdad de trato en asuntos de empleo, formación profesional, ascenso y condiciones de trabajo (1976)
- Igualdad de trato en asuntos de seguridad social (1978)
- Igualdad de trato en los regímenes profesionales de seguridad social (1986)
- Igualdad de trato durante el embarazo y la maternidad (1986)
- Carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo (1997)

Maternidad

Los Convenios de la OIT sobre la Protección de la Maternidad núm. 103 y 183 (1952 y 2000) establecieron los principios básicos relativos a los derechos de maternidad en el trabajo, incluidos los derechos siguientes:

- Licencia
- Prestaciones médicas
- Ingresos durante la licencia
- Estabilidad en el empleo
- Categorías de trabajadores
- Duración de la licencia de maternidad
- Salario durante la licencia de maternidad
- Derechos de lactancia
- Protección de empleo

En la mayoría de los países que prevén la protección de la maternidad, la legislación no garantiza la protección para todas las mujeres trabajadoras. Las mujeres que trabajan a tiempo parcial, por contrato, sobre una base eventual o temporal están en su mayor parte desprotegidas. Las mujeres trabajadoras del transporte pueden ser susceptibles de ser excluidas de la licencia de maternidad. En algunos países, determinadas actividades económicas, como el transporte de mercancías están excluidas de la legislación nacional. Además, los empleadores a menudo ignoran la ley.

Acoso sexual

Las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo han adoptado declaraciones, resoluciones y convenios que son aplicables al acoso sexual. La mayoría de ellos reconocen principios fundamentales que tienen repercusiones sobre el acoso sexual. Pero el acoso sexual no es mencionado explícitamente. La Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU contiene numerosos artículos que reconocen los derechos humanos de todos los trabajadores y trabajadoras.

- Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos (Artículo 1)
- Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona (Artículo 3)
- Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. (Artículo 5)

El Convenio de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979) establece: “Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”.

El acoso sexual, aunque no se menciona, está contemplado en el Convenio sobre Discriminación (Empleo y Ocupación), (1958) núm. 111 de la OIT. Este prevé que todos los gobiernos deben establecer una política nacional para eliminar la discriminación. La discriminación por razones de género debe ser prohibida. En 1989, la OIT adoptó el Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales, núm. 169, cuyo objetivo específico es proteger a las mujeres y los hombres de pueblos indígenas y tribales contra el acoso sexual. Distintas regiones han adoptado también instrumentos relativos al acoso sexual, en particular:

- Carta Africana sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos, 1968
- Legislación modelo sobre acoso sexual de la Comunidad del Caribe (CARICOM), 1989
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, 1994

Trabajo a tiempo parcial

El Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial núm. 175 fue adoptado por la OIT en 1994. El enfoque de la OIT consiste en promover medidas encaminadas a ofrecer a los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial la misma protección que las personas que trabajan a tiempo completo en los aspectos siguientes:

- Libertad sindical y derecho a la negociación colectiva
- Salud y seguridad profesional
- Discriminación en el empleo

El convenio establece que los trabajadores/as a tiempo parcial tendrán iguales condiciones que los trabajadores a tiempo completo en cuanto a:

- Salarios
- Estabilidad en el empleo
- Régimen obligatorio de seguridad social
- Prestaciones, tales como licencia anual y baja por enfermedad pagadas
- Protección de la maternidad.

El Convenio de la OIT sobre el trabajo nocturno, núm. 171, adoptado en 1990, protege a las mujeres y hombres trabajadores que trabajan de noche. El convenio establece que los trabajadores y trabajadoras nocturnos deben tener los derechos siguientes:

- Protección sanitaria (medidas de primeros auxilios, chequeos de salud)
- Protección de la maternidad.
- Servicios sociales
- Indemnización extra en forma de tiempo de trabajo, salario o prestaciones de índole semejante

Algunas categorías de trabajadores están excluidas del convenio. Estas incluyen los sectores cubiertos por la ITF, tales como el transporte marítimo y la navegación interior.

Salud profesional

Dos convenios de la OIT relativos a la salud profesional tienen un interés especial para las mujeres trabajadoras. El Convenio de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores, (1981) núm. 155 establece que todo estado miembro deberá adoptar una política nacional en materia de seguridad y salud profesional. Esta política deberá incluir disposiciones para la: "...adaptación de de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de los procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores". Deberá establecerse un sistema de inspección adecuado para velar por la aplicación de la legislación y política nacionales, con sanciones en caso de violación de las leyes.

El Convenio de la OIT sobre los servicios de salud en el trabajo, (1985) núm. 161 exige que los gobiernos ofrezcan servicios de salud en el trabajo para ayudar a prevenir los riesgos de carácter laboral. Estos deben incluir los siguientes:

- Identificación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo
- Evaluación de las instalaciones, tales como aseos y comedores, que puedan afectar a la salud de los trabajadores
- Asesoramiento sobre la planificación y la organización del trabajo (incluido el diseño de los lugares de trabajo, sobre la selección y el estado de la maquinaria y sobre las sustancias utilizadas en el trabajo)
- Fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores/as
- Colaboración en la difusión de informaciones, en la formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo
- Participación en el análisis de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales

El Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad, (2000) núm. 183 incluye disposiciones relativas a la salud y seguridad de las mujeres embarazadas. Establece que se deben adoptar medidas para garantizar que las mujeres embarazadas o lactantes no estén obligadas a realizar trabajos que puedan afectar a su salud. Una declaración sobre la salud profesional para todos, adoptada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1994 establece que:

“Los empleadores tienen la responsabilidad de planificar y diseñar lugares de trabajo seguros y saludables, así como de mantener y mejorar constantemente la salud y seguridad en el trabajo. En muchos países, los trabajadores reciben formación en seguridad y salud ocupacional y tienen derecho a conocer los peligros y riesgos de su actividad y del entorno en que la realizan y pueden, mediante los mecanismos apropiados, participar en la planificación y en la adopción de decisiones relativas a la salud ocupacional y a otros aspectos de su trabajo, su seguridad y su salud. Se debe facultar a los trabajadores para la mejora de sus condiciones de trabajo por propia iniciativa, proporcionarles información y educación, y facilitarles todo tipo de datos, de manera que su participación repercuta favorablemente en la salud ocupacional.”

Para obtener mayor información sobre la OIT y sus convenios, consulte el manual de recursos de la ITF: Los derechos de los trabajadores son derechos humanos.

Componente 2: Legislación nacional

Distribuya la **ficha 2** entre los/as participantes del curso y dirija un debate concentrándose en los puntos clave. Si lo desea, puede dejar 10 minutos para que los/as participantes lean la ficha de antemano. Antes comenzar el curso, el facilitador debe pedir a los/as participantes que lleven a cabo una investigación de la legislación nacional específica de su país en materia de igualdad de género y de prevención de la discriminación por razón de sexo. Pídales que hagan referencia a esta investigación durante esta actividad.

Divida a los/as participantes en grupos reducidos. Si proceden de países diferentes, el facilitador podría preferir agrupar a los/as participantes por países. Pídales que trabajen juntos para realizar las actividades siguientes y que designen a una persona que reportará los resultados al grupo plenario.

1. Pida que cada grupo examine los puntos fuertes y débiles de la legislación nacional en materia de igualdad aplicable a las mujeres trabajadoras del transporte, que está vigente actualmente en sus países de origen.
2. Pida que cada grupo identifique aspectos de importancia para las mujeres trabajadoras del transporte en sus países de origen, donde se podría fortalecer la legislación para ayudar a los sindicatos a obtener mejoras más importantes.

Ficha 2

Muchos países han promulgado legislaciones dirigidas a fomentar la igualdad entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina. En algunos países, existen leyes que apoyan la igualdad de empleo y que prohíben la discriminación por razones de raza, sexo, discapacidad, edad, etc.

Otros países han aprobado leyes que contemplan únicamente la discriminación por razón de sexo. Por ejemplo, la ley británica de discriminación por razón de sexo prohíbe que un empleador discrimine a un trabajador por razones de sexo o de estado civil. Estas leyes tienden a hacer frente a la discriminación en la contratación, en el ascenso, en la formación, en los beneficios suplementarios, en la jubilación y en el despido. Estas leyes pueden existir junto a otras legislaciones que aborden cuestiones concretas, por ejemplo, la igualdad de salario por trabajo de igual valor.

Como parte de la ley, algunos países exigen la inclusión de programas de medidas afirmativas o positivas. En Australia, hay una ley separada de medidas afirmativas. Los programas de medidas afirmativas están dirigidos a erradicar la discriminación actual y a combatir los efectos de la discriminación pasada. Por ejemplo, los empleadores pueden ofrecer formación en medidas positivas para crear trayectorias profesionales para las mujeres trabajadoras.

La OIT ha comprobado que las leyes antidiscriminatorias han sido más eficaces cuando se han creado mecanismos especiales para asegurar el cumplimiento de la legislación. Algunos gobiernos han establecido una comisión de igualdad de oportunidades (EOC por sus siglas en inglés) o una comisión sobre la igualdad de género. Se trata de organismos expertos que promueven la igualdad entre hombres y mujeres y se ocupan de las quejas por infracción de la ley.

Sin embargo, en muchos países existen todavía estereotipos y actitudes anticuados en cuanto a los tipos de trabajo apropiados para hombres y mujeres. Las mujeres siguen ganando considerablemente menos que los hombres. Incluso con la protección de la ley, son principalmente las mujeres trabajadoras las que continúan recibiendo un trato injusto. Tres cuartas partes de las quejas recibidas por la EOC en Gran Bretaña proceden de mujeres. Muchas son victimizadas por plantear cuestiones.

Es importante que los sindicalistas sepan si existen o no leyes nacionales contra la discriminación por razón de sexo en sus países. Los negociadores sindicales pueden utilizar esta legislación para presionar a los empleadores de modo que adopten políticas de igualdad de oportunidades.

Licencia de maternidad

En la mayoría de los países que prevén la protección de la maternidad, la legislación no garantiza la protección para todas las mujeres trabajadoras. Las mujeres que trabajan a tiempo parcial, por contrato, sobre una base eventual o temporal están en su mayor parte desprotegidas.

En cuanto a las mujeres que están protegidas por la ley, sus derechos están a menudo restringidos. A veces, se fijan límites sobre el número de hijos que una mujer pueda tener para poder obtener la licencia de maternidad. Otras restricciones se refieren al espaciamiento entre los hijos.

En otros casos, las mujeres están excluidas de la protección de la maternidad durante los primeros meses o el primer año de empleo. A menudo, las leyes nacionales y los contratos de trabajo colectivos estipulan periodos de carencia de tres a doce meses.

En el plano internacional, las disposiciones para la licencia de maternidad varían considerablemente. En algunos países, es obligatorio tomar un determinado número de semanas de licencia de maternidad. En otros, esto es opcional. En algunos países, las mujeres cobran su salario durante la licencia de maternidad, mientras que en otros la licencia de maternidad no está pagada.

Existe una gran variedad de diferencias entre países en lo que concierne a la protección de las mujeres contra el despido durante y después del embarazo. Igualmente, hay diferencias relativas al derecho de la mujer a regresar a su puesto de trabajo tras el embarazo.

Existen también notables variaciones entre los países con relación a la protección de las mujeres embarazadas en trabajos peligrosos o insalubres. Algunos países establecen prohibiciones generales sobre los trabajos de esta índole para todas las mujeres trabajadoras. Otros países especifican las restricciones para determinadas ocupaciones o para las mujeres embarazadas o lactantes. En muchos casos, las mujeres embarazadas tienen derecho a ser transferidas a otras tareas.

Acoso sexual

Pocos países han aprobado leyes que contemplen específicamente el acoso sexual. En Canadá, un Código de Trabajo Federal obliga a los empleadores a poner en marcha una política relativa al acoso sexual. El deber de la política es informar a los trabajadores/as de sus derechos, condenar el acoso, avisar a los perpetradores que serán disciplinados y establecer procedimientos para combatir el problema.

En algunos países, existen leyes que incluyen referencias al acoso sexual o que, conforme a la interpretación de los tribunales, tratan el acoso sexual. Estas leyes contemplan la discriminación por razón de sexo, los derechos humanos y la igualdad de empleo.

Por ejemplo, en 1997 el tribunal supremo de la India dictaminó que los empleadores de los sectores público y privado deben ahora “adoptar las medidas apropiadas para impedir el acoso sexual e imponer las sanciones apropiadas” a los perpetradores. El tribunal recomendó que los empleadores establezcan un comité, presidido por una mujer, para examinar estos casos.

Las leyes nacionales enérgicas contra el acoso sexual son importantes. Como sindicalistas, podemos hacer campaña para defenderlas. Asimismo, debemos velar por que sean totalmente respetadas y aplicadas.

Actualmente, solo Suecia y los Países Bajos han creado medidas legislativas específicas para combatir la violencia en el trabajo.

En Suecia, la ley relativa al entorno laboral trata la violencia y la victimización en el trabajo. Hace hincapié en las estrategias de prevención, exigiendo a los empleadores que planifiquen y organicen el trabajo con vistas a minimizar la violencia y la victimización.

También deben dejar claro que no se tolerará la violencia en el lugar de trabajo. Igualmente, en los Países Bajos, la ley relativa al entorno laboral se ha ampliado para cubrir la intimidación sexual, la agresión y la violencia en el trabajo.

El empleador tiene la responsabilidad de velar por que los empleados/as estén protegidos contra este tipo de conductas, incluso cuando son ejercidas por “clientes”.

Violencia

La mayoría de los países no ha adoptado medidas legales específicas para combatir la violencia en el trabajo. Han respondido aplicando leyes generales relacionadas con el lugar de trabajo. Por ejemplo, en la legislación sobre salud y seguridad, los empleadores están obligados a proteger a los trabajadores/as y a prevenir los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

En un número creciente de países, consideran que esto quiere decir que los empleadores deben proporcionar un lugar de trabajo libre de violencia. En Nueva Zelanda, la legislación sobre salud y seguridad se ha aplicado para desarrollar pautas dirigidas a los empleadores y empleados/as que les permitan hacer frente a la violencia en el trabajo.

El proyecto de ley de créditos fiscales de Estados Unidos de 1997 para la prevención de la violencia en el trabajo anima a las empresas a establecer programas de seguridad en el trabajo para combatir la violencia hacia las mujeres. Se concede un crédito fiscal del 40 por ciento para los programas que cumplan uno o más de los objetivos siguientes:

- Velar por la seguridad de las mujeres empleadas, incluida la contratación de personal de seguridad y la compra de sistemas de iluminación y seguridad
- Ofrecer asesoramiento a los empleados/as, incluido el establecimiento de un teléfono de ayuda o un servicio directo de asesoramiento
- Educar a los empleados/as con relación a los delitos de violencia contra las mujeres
- Poner en marcha políticas de recursos humanos para proteger a los empleados/as
- Prestar servicios legales, médicos y financieros a empleados/as que sufren delitos de violencia contra las mujeres

Trabajadores/as a tiempo parcial

La legislación en materia de discriminación por razón de sexo o las leyes de igualdad de oportunidades se pueden utilizar para demostrar que el trato menos favorable de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial afecta desproporcionadamente a las mujeres y, por lo tanto, equivale a discriminación por razón de sexo. Esto es porque las mujeres componen el grueso de la mano de obra a tiempo parcial.

En algunos países, se han utilizado con éxito las leyes antidiscriminatorias para mejorar los derechos de los trabajadores/as a tiempo parcial. En otros países, se ha introducido una legislación específica que contempla la igualdad de los trabajadores/as a tiempo parcial. Muchos de estos países pertenecen a la UE y están obligados a incorporar la Directiva de los trabajadores a tiempo parcial en su legislación nacional.

Salud y seguridad

En virtud de las leyes sobre salud y seguridad de muchos países, existen disposiciones que se pueden aplicar directamente a las mujeres trabajadoras del transporte. Por ejemplo, en Gran Bretaña, el Reglamento sobre (salud, seguridad y bienestar) en el lugar de trabajo de 1992 establece que:

- Las instalaciones sanitarias y de aseo sean fácilmente accesibles y que su ubicación esté claramente indicada.
- Las instalaciones de aseo estén provistas de agua corriente caliente y fría, jabón y toallas limpias u otros medios de lavado y secado.
- Haya instalaciones separadas para hombres y mujeres. Las instalaciones conjuntas para ambos sexos están permitidas, pero deben disponer de un cubículo que se pueda cerrar con llave desde el interior y sea utilizado por una sola persona cada vez.

Varios países han adoptado leyes que protegen la salud de las mujeres embarazadas. Por ejemplo, en varios países europeos, el empleador debe tratar de reducir el riesgo o designar un entorno de trabajo menos peligroso para la mujer. Si no es posible, la mujer podrá tomar una licencia pagada sin incurrir en una reducción de su licencia normal de maternidad.

Componente 3:

Organizar a los trabajadores y trabajadoras precarios

Distribuya la **ficha 3** entre los/as participantes del curso y dirija un debate concentrándose en los puntos clave. Si lo desea, puede dejar 10 minutos para que los/as participantes lean la ficha de antemano. El punto que hay que destacar es que existe un número considerable de empleos precarios entre las mujeres trabajadoras del transporte.

A veces, estos trabajadores/as pasan desapercibidos. Por ello, es posible que el facilitador tenga que ayudar a los/as participantes a identificar a sus compañeros/as precarios. Los sindicatos exitosos y fuertes no pueden ignorar a estos trabajadores/as. En efecto, deben crear planes para reclutar y organizar a estos trabajadores/as con el objetivo de mejorar las condiciones y la seguridad de las mujeres trabajadoras del transporte.

Divida a los/as participantes en grupos reducidos. Si proceden de diferentes países, el facilitador podría preferir agrupar a los/as participantes por países. Pídales que trabajen juntos para realizar las actividades siguientes:

1. Cada grupo debe considerar qué empleos desempeñan las mujeres trabajadoras precarias del transporte en su sector. Pídales que dibujen un mapa básico mostrando los tipos de trabajo que deben realizar, su ubicación y sus problemas, por ejemplo, salarios, seguridad y horarios.
2. Pregunte a cada grupo cómo podrían empezar a organizar a estos trabajadores/as. Encárgueles que preparen una presentación de cinco minutos dirigida a sus ejecutivos/líderes sindicales sobre la necesidad de organizar a las trabajadoras precarias. En su presentación, deben tratar los puntos siguientes:
 - ¿Por qué los sindicatos deberían dedicar recursos a este cometido?
 - Qué resultados reportaría al sindicato?
 - ¿Qué resultados reportaría a los trabajadores/as?
 - ¿Qué debemos hacer de manera diferente en nuestros sindicatos?

Pídales que trabajen juntos para responder a estas preguntas y que presenten sus conclusiones al grupo plenario.

Ficha 3

¿Qué se entiende por trabajo precario?

Trabajador precario es toda persona que satisface las exigencias de un empleo permanente, pero se le niega los derechos de los empleados permanentes. En general, estos trabajadores y trabajadoras están sujetos a empleo inestable, salarios inferiores y condiciones de trabajo más peligrosas.

Pocas veces reciben prestaciones sociales y a menudo se les niega el derecho de pertenecer a un sindicato. Incluso cuando tienen el derecho a sindicarse, los trabajadores/as temen organizarse si son conscientes de que se les puede reemplazar fácilmente.

Las mujeres, las minorías y los trabajadores migratorios tienen muchas más posibilidades de desempeñar estos tipos de trabajo. A través de un número de sectores, el empleo permanente ha desplazado los trabajos precarios mediante la externalización, el uso de agencias de colocación y la clasificación inapropiada de los trabajadores/as como mano de obra “a corto plazo” o “contratistas independientes”.

El trabajo precario traslada los riesgos y las responsabilidades del empleador al trabajador. El trabajo precario genera incertidumbre y precariedad.

Los trabajos permanentes son reemplazados por contratos de duración limitada: plazo fijo, a corto plazo, temporal, estacional, jornalero y mano de obra eventual.

Las relaciones entre los empleadores y los trabajadores se vuelve cada vez más complicada a medida que las empresas se fragmentan y se dispersan a través de subcontratistas, franquiciados y agencias de colocación y de trabajo temporal. Los empleadores pueden encubrir a sus empleados/as como trabajadores ‘autónomos’.

En general, los trabajadores/as precarios cobran menos que los trabajadores/as con contratos permanentes. Un trabajador de agencia, realiza típicamente el mismo trabajo que sus compañeros/as pero con una remuneración mucho más baja y sin acceso a las prestaciones.

Debido a la inestabilidad del empleo, a la competencia con otros trabajadores/as de agencia para conseguir un puesto de trabajo y a la amenaza de despido, los trabajadores/as precarios trabajan más horas intempestivas a fin de obtener unos ingresos decentes.

Los salarios y las condiciones de trabajo de los trabajadores/as precarios son tan inferiores que el mero hecho de estar empleado no es garantía de estabilidad en el empleo o de mejora del nivel de vida.

Aunque muchas personas empleadas a través de agencias permanecen en el mismo empleo durante largo tiempo sin contrato permanente, no obstante, continúan siendo trabajadores/as temporales sujetos a la amenaza constante de despido. Otros trabajadores/as precarios están obligados a cambiar de puesto periódicamente y aceptar trabajos lejos de sus hogares.

Los trabajadores/as migrantes y los jóvenes sufren mucho a causa del incremento de este tipo de trabajos porque estos representan la fuente de ingresos más disponible para las personas con pocos estudios, de escasa formación y con pocas perspectivas de futuro.

Existe también un riesgo serio para la salud ya que los trabajadores/as precarios tienen menos probabilidades de recibir formación adecuada y suelen trabajar en los empleos más arriesgados. Esto se combina con un efecto sobre la salud mental, estando sometidos a la presión de conservar su empleo y aceptando malas condiciones para poder sobrevivir.

La falta de subsidio de enfermedad y de acceso a los servicios sanitarios agrava este problema y expone a los trabajadores y trabajadoras precarios al riesgo de desempleo de larga duración en caso de enfermedad o accidente.

Los indicadores sugieren que solo una minoría de los trabajadores/as del transporte del mundo tienen empleos seguros. Se observa una tendencia entre los empleadores de evitar sistemáticamente los derechos y las normas de trabajo decente, y de separar sus operaciones en unidades de negocio o de externalizarlas a contratistas con miras a aislar a los trabajadores y trabajadoras y hacer que la representación colectiva sea extremadamente difícil.

Las mujeres trabajadoras del transporte ya están desproporcionadamente representadas entre los trabajadores y trabajadoras precarios en el sector del transporte. La crisis económica mundial ha sido utilizada por numerosos empleadores como un medio adicional de recortar los puestos de trabajo, de precarizar o externalizar el trabajo, de rebajar los salarios y de empeorar las condiciones de trabajo. Muchos servicios de transporte público han sido privatizados y fragmentados en pequeños negocios dirigidos por propietarios/operadores.

Organizando a las mujeres trabajadoras del transporte: mejorar nuestra fortaleza industrial

La organización de las mujeres trabajadoras, que es una prioridad del congreso internacional de la ITF, va mucho más allá de la igualdad de género. Aunque son todavía una minoría, el número de mujeres en el sector del transporte está creciendo.

Las investigaciones demuestran que cada vez hay un número mayor de mujeres que trabajan en algunos de los roles más importantes desde el punto de vista estratégico del sector del transporte.

Ampliar nuestro conocimiento sobre los empleos que desempeñan las mujeres, en especial cuando estos quedan fuera de las principales áreas de transporte donde tradicionalmente hemos organizado a los trabajadores, es crítico para nuestra capacidad de reforzar nuestra fortaleza industrial a fin de mejorar los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras.

Cuando llevamos a cabo una investigación para identificar los asuntos que más preocupan a estas mujeres y asignar recursos para dirigirlos a las mujeres trabajadoras del transporte, podemos liberar un potencial previamente no realizado que permitirá fortalecer nuestros sindicatos, combatir la desigualdad en el sector y aumentar nuestra capacidad para apoyar a todos los trabajadores/as en cuestiones industriales como la privatización y la salud y seguridad.

¿Cuántos trabajadores/as precarios hay en el sector del transporte?

Los datos apuntan a que los trabajadores y trabajadoras del sector informal forman la mayoría de todos los trabajadores/as del transporte del mundo. La CSI (Confederación Sindical Internacional) sugiere que el 50 por ciento de la mano de obra del mundo, que asciende a más de 1,5 mil millones de trabajadores, tiene un empleo vulnerable.

Según cálculos de la CIETT (Confederación Internacional de Agencias de Empleo Privadas), la patronal que representa a las agencias de trabajo temporal, en 2009 había 72.000 agencias de empleo privadas en todo el mundo, con 9 millones de trabajadores, y una cifra de negocios combinada de EUR 203 mil millones. La CIETT calcula también que el 80 por ciento de las empresas utiliza mano de obra de agencia, y que el 60 por ciento de los trabajadores contratados por agencias tiene menos de 30 años de edad. Por su parte, Japón representa el 24 por ciento del mercado mundial con más de 20.000 agencias de empleo.

Según una encuesta de afiliadas realizada por la ITF en 2012, el 81 por ciento de los encuestados confirma la existencia de números considerables de trabajadores/as precarios en sus lugares de trabajo, y un 62 por ciento indica un aumento.

Todos los sindicatos de los países en desarrollo confirman la existencia de trabajadores precarios en sus lugares de trabajo, en números crecientes, mientras que el 74 por ciento de todos los sindicatos y el 100% de los sindicatos de los países en desarrollo reportaron un aumento del número de trabajadores en el sector informal del transporte.

Componente 4: Liderazgo

Atributos de un buen líder

Distribuya la **ficha 4** entre los/as participantes del curso y dirija un debate concentrándose en liderazgo y líderes. Si lo desea, puede dejar 10 minutos para que los/as participantes lean la ficha de antemano. Tras el debate, divida a los/as participantes en grupos reducidos y pídale que realicen la **actividad 2**. Cuando finalicen la tarea, pídale que compartan y analicen sus respuestas con el resto del grupo.

Respuestas posibles

1. Organizar a un grupo de personas para alcanzar una meta común. El/la líder podría tener o no autoridad formal, pero es posible que sus rasgos hagan que la gente quiera seguirles (carisma, inteligencia, visión, valores).
2. Mahatma Gandhi, Martin Luther King Jr, la Madre Teresa, Rosa Parks, Nelson Mandela, Eleanor Roosevelt, Marie Curie, Malala Yousafzai pero, por supuesto, hay muchos más.
3. Tenía una visión, la compartió y animó a las personas a implicarse, carismático, buen orador, poderoso e influyente.
4. Buen comunicador, buen negociador, persuasivo, honesto, justo, carismático, inteligente, con principios y analítico.
5. Esta respuesta consistirá en las propias reflexiones de los/as participantes.
6. Esta respuesta consistirá en las propias reflexiones de los/as participantes.
7. Esta respuesta consistirá en las propias reflexiones de los/as participantes.

Esta tarea debería permitir a los/as participantes compartir sus conocimientos y experiencias en materia de liderazgo y sobre los/as líderes que hayan conocido, identificando al mismo tiempo si poseen dotes de liderazgo.

Al analizar los estilos de liderazgo (transaccional frente a transformacional), el punto principal que hay que destacar es que un/a gran líder debe poseer aspectos de ambos estilos. Sin embargo, las personas pueden adoptar un rol transaccional porque tienen mucho que hacer: hay muchos asuntos que tratar en su buzón de entrada y la gente busca resultados rápidos. Esto podría hacer que las personas se concentren en las tareas y con el tiempo esto se convierte en un hábito.

Asegúrese de que los/as participantes entiendan la diferencia entre gestionar el cambio y liderar el cambio, diferencia que se analiza en la sección sobre definiciones de la ficha.

Finalmente, examine algunas de las cualidades definidas en la ficha y analice si se trata de cualidades normalmente atribuidas a los hombres. Examine por qué esto es así y haga hincapié en que no hay ninguna otra razón que impida que estas cualidades estén asociadas igualmente a las mujeres, aparte de los convencionalismos sociales.

Ficha 4

“Defino el liderazgo como algo que tiene tres partes: lo primero es ver qué se debe hacer para mejorar las cosas o ver un problema que hay que resolver; lo segundo es tener la visión, la capacidad y los recursos para cambiar el sistema; y la tercera es la tarea más importante y consiste en movilizar la energía de los demás para organizar y actuar de forma que se alcance dicha visión”.

Susan J. Herman (1942-2009), discurso principal, “Liderazgo, el Holocausto, Genocidio y Educación”, Presentación de los Premios Hildebrandt, Centro Cohen para Estudios del Holocausto del Keene State College (NH), 20 de abril de 2009.

Definiciones clave de liderazgo

1. El liderazgo se confunde a veces con autoridad y gestión. Liderazgo y gestión deben ir de la mano. Son dos conceptos relacionados y complementarios, pero no significan lo mismo. El trabajo del gestor consiste en planificar, organizar y coordinar. El trabajo del líder es inspirar y motivar.
2. Liderar es un verbo (una acción - liderazgo), no una mera posición (líder).
3. El liderazgo puede provenir de muchas posiciones dentro de una organización (no solo de aquellas personas con el título de “líder”).
4. No toda persona que se denomina “líder” practica el liderazgo.

Diferencias entre gerentes y líderes

Gerentes	Líderes
Hace frente a la complejidad	Hace frente al cambio
Planifica y presupuesta	Señala la dirección
Fija metas y objetivos	Articula una visión
Organiza al personal	Nos dice ‘quiénes somos’
Controla y resuelve problemas	Alinea a las personas con la visión
Realiza una gestión financiera	Motiva a los/as miembros
Busca estabilidad y previsibilidad	Crea nuevo liderazgo
	Reorganiza

1. El gerente administra, el líder innova
2. El gerente es una copia, el líder un original
3. El gerente mantiene, el líder crea
4. El gerente se centra en sistemas y estructuras, el líder se centra en la gente
5. El gerente depende del control, el líder inspira confianza
6. El gerente tiene una visión de corto alcance, el líder tiene una perspectiva de largo alcance
7. El gerente pregunta cómo y cuándo, el líder pregunta qué y por qué
8. El gerente tiene siempre la vista puesta en los resultados finales, los ojos del líder se fijan en el horizonte
9. El gerente imita, el líder inventa
10. El gerente acepta el *statu quo*, el líder lo cuestiona
11. El gerente es el típico buen soldado, el líder es su propia persona
12. El gerente hace bien las cosas, el líder hace la cosa correcta

Como dice Shakespeare en *Noche de Reyes*: “Algunos nacen grandes, algunos logran grandeza, y a otros la grandeza les he impuesta”. Ya sean adquiridos por nacimiento, circunstancias o esfuerzos, hay que admirar los rasgos de un gran líder. Y a menudo, son un prerrequisito para dirigir un equipo de alto rendimiento.

Por sí solo, un líder no logra más que mediocridad. La lista siguiente incluye los rasgos que no pueden faltar en los grandes líderes y los grandes seguidores. Juntos, funcionan de manera concertada.

1. Ambición

Los grandes líderes impulsan hacia adelante con valentía, con pasión intentando alcanzar nuevas metas y despejando el camino para los que siguen.

Los grandes seguidores aprovechan las oportunidades que les ofrecen los líderes para seguir adelante.

2. Paciencia

Los líderes utilizan el tiempo a su favor, teniendo claro que rápido y de primera no suelen ser las claves del éxito a largo plazo.

Los grandes seguidores son metódicos y pausados, confían en que un ritmo constante conducirá a un mejor producto.

3. Humildad

Los grandes líderes no se sienten satisfechos por tener la razón, sino que la gloria proviene de que todo el equipo alcance la cima del éxito.

Los grandes seguidores se centran en ejecutar las mejores ideas, independientemente de quién las proporcione o quién reciba el reconocimiento.

4. Humor

Los grandes líderes no se toman nada demasiado en serio, especialmente a sí mismos; esto es debido a que entienden que la gente necesita de un entorno positivo para trabajar cómodamente.

Los grandes seguidores encuentran la alegría y el humor en cualquier situación con el objetivo de fomentar sus lazos de camaradería y de exaltar el espíritu humano de sus compañeros/as.

5. Visión

Los grandes líderes son capaces de ver el futuro y logran establecer un plan estratégico, en un lenguaje totalmente claro, para obtener los mejores resultados a nivel de equipo.

Los grandes seguidores son capaces de aprovechar los recursos disponibles para interpretar una visión y construir un camino hacia el éxito.

6. Conformidad

Los grandes líderes saben cómo actuar respetando las reglas, incluso los más rebeldes son capaces de fomentar el respeto y el orden para asegurar la sostenibilidad.

Los grandes seguidores se adhieren a esta ruta, siendo creativos dentro de los límites para extraer el valor de cada oportunidad.

7. Tolerancia

Los grandes líderes reconocen que las personas son individuos que se desarrollan mejor cuando se les permite elegir su propia forma de enfocar el riesgo y la felicidad.

Los grandes seguidores comprenden que los líderes son humanos, por lo que pueden caer en la imperfección y en el fracaso.

8. Coraje

Los grandes líderes abren el camino en la oscuridad y emiten su propia luz, pese a saber que el terror acecha por las esquinas.

Los grandes seguidores siguen hasta lo desconocido, pero son capaces de hablar cuando saben que hay un callejón sin salida por delante o cuando los valores están en peligro.

9. Responsabilidad

Los grandes líderes asumen las responsabilidades cuando su equipo falla, independientemente de dónde o cómo se cometió el error.

Los grandes seguidores asumen la responsabilidad de los aspectos que les competen y son capaces de apoyar a sus compañeros, sabiendo que todo equipo es tan exitoso como cada uno de sus miembros.

10. Gratitud

Los grandes líderes demuestran agradecimiento en voz alta y con frecuencia a quienes se esfuerzan por apoyar el éxito del grupo.

Los grandes seguidores demuestran aprecio por los responsables que asumen los riesgos, dirigen el equipo y los conducen al éxito.

Estilos de liderazgo: Transaccional frente a transformacional:

Mostrar la presentación en PowerPoint adjunta.

Transaccional: Ofrece estabilidad, se centra en procesos y resultados acordados, reactiva, enfoque estrecho, gestión

Transformacional: Ofrece cambio, se centra en visión y valores, proactiva, enfoque amplio, liderazgo

Transaccional	Positivo	Negativo
Ofrece estabilidad	Sabe cómo funcionan las cosas y qué sitio ocupa	Trabaja contra el cambio
Se centra en procesos y resultados acordados	Se asegura de hacer lo acordado	No ve otras posibilidades
Reactiva	Responde a eventos	No configura los eventos
Enfoque estrecho	Todo el mundo sabe lo que debe hacer	Se escapa el panorama completo
Gestión	Apoya el sistema actual	No inspira

Transformacional	Positivo	Negativo
Ofrece cambio	Las cosas pueden cambiar y mejorar	Las cosas cambian constantemente
Se centra en visión y valores	Se asegura de que tengan una importancia primordial	¿Pero se gestionan los procesos y los resultados?
Proactiva	Configura los eventos	Puede equivocarse. No controla los eventos
Enfoque amplio	Ve el panorama completo	Se le escapan los detalles
Liderazgo	Ofrece motivación e inspiración	¿Pero se logra hacer las cosas?

Gestión del cambio: Algunos puntos clave

Los/as líderes transformacionales fomentan el cambio. Sin embargo, no todas las personas responden bien al cambio.

Repasaremos una serie de emociones en respuesta a los cambios en el trabajo y las formas en que hacemos las cosas. Las personas se sienten amenazadas por el cambio debido a una variedad de razones. Es importante no presionarles durante este periodo para que no se sientan marginados.

- La comunicación es la clave
- Cuanto antes empiece, mejor
- Apoye a las personas que lo necesitan
- Fomente lo positivo, pero no ignore lo negativo
- Todo tiene un precio
- Sea paciente, comprensivo y tolerante
- Dialogue y consulte cuando sea posible

Componente 5: Planificar el desarrollo de activistas

Este componente se basa en los componentes 6 y 8 de la **Etapa 1**. Su objetivo es hacer avanzar a los/as participantes del curso hacia la adopción de un enfoque estratégico para el desarrollo de activistas. Con demasiada frecuencia, el desarrollo de un/a nuevo/a activista depende del entusiasmo de la persona, en lugar de ser un proceso de planificación estratégica el que utilice el sindicato. Este componente se propone animar a los/as participantes a asumir más control sobre este proceso.

Lea y analice la **ficha 5** con los/as participantes.

En el grupo plenario, pida a los/as participantes que compartan ideas sobre cómo podrían persuadir a los/as líderes de su sindicato para implementar una estrategia encaminada a encontrar, formar y apoyar a nuevos/as activistas. Pídales que examinen quién sería responsable de la evaluación de los/as nuevos/as activistas y qué criterios aplicarían.

El facilitador/a debe hacer hincapié en que la única finalidad de esta evaluación es contribuir al desarrollo de los/as nuevos/as activistas, y que de ninguna manera se utilizará para evaluar o restringir su participación democrática o política en el sindicato.

A continuación, divida a los/as participantes por parejas. Pídales que analicen estos criterios más a fondo dibujando una plantilla que podrían emplear dentro de sus propios sindicatos para ayudar a los/as líderes a evaluar el progreso y apoyar el desarrollo de los nuevos/as activistas. Cuando finalicen la tarea, pídale que compartan y analicen sus respuestas con el resto del grupo.

Tras realizar el ejercicio, si lo desea, puede compartir la **ficha 6** con los/as participantes.

Ficha 5

Los/as activistas son fundamentales para garantizar la eficacia de cada sindicato. Hay que procurar siempre encontrar nuevas mujeres activistas del transporte y animar a las activistas actuales a desarrollarse y aumentar su actividad.

Aunque el reclutamiento debería ser estratégico, también debemos desplegar deliberadamente una estrategia para encontrar nuevos/as activistas. Cuando dialogue con los/as miembros, intente aprovechar cada oportunidad para detectar posibles activistas y hacer un seguimiento de ellos y ellas.

Posibles activistas podrían:

- Ser recomendados por compañeros/as
- Haber planteado ya un asunto
- Gozar del respeto de otros trabajadores/as
- Hacer preguntas acerca de algún problema en el lugar de trabajo
- Contactar con el sindicato acerca de algún problema en el lugar de trabajo
- Participar ya en actividad comunitaria/social

Posibles activistas podrían ser animados/as a:

- Hablar con/reclutar compañero/as
- Asistir a una reunión
- Firmar una petición
- Recopilar información
- Empezar una acción

Mantenerse en contacto

- El contacto debe ser periódico y estructurado, por ejemplo, una llamada telefónica una vez a la semana a una hora determinada.
- Llamadas telefónicas, charlas para ponerse al día, textos, correos, videoconferencias o charlas por vídeo, por Skype, por ejemplo, de forma periódica .

Construir redes y actividad

- Cree oportunidades para que los/as activistas entren en contacto para acceder a formación y apoyo.
- Intente construir redes de apoyo a través de las secciones, las organizaciones de empleadores y la comunidad en general.
- Utilice las redes sociales.

Etapas del desarrollo de activistas

1. Captar talento: ¿tiene su sindicato un programa y un objetivo para identificar a nuevas mujeres activistas del transporte?
2. Confirmar el potencial: ¿cómo hará un seguimiento de su proceso inicial?
3. Animar a los/as miembros a emprender pequeñas tareas: ¿cómo animará y apoyará a las personas a dar los primeros pasos?
4. Crear un plan de desarrollo e inspirarse en las pequeñas tareas: ¿qué tipo de tareas serían apropiadas para cada persona?
5. Impartir formación: ¿cuándo sería apropiada una formación estructurada?
6. Mantener contacto periódico con la persona de contacto/mentoría: ¿quién sería el mejor mentor o tutor y cómo prestarían el mejor apoyo?
7. El/la activista es proactivo, pone en práctica lo que ha aprendido en la formación: ¿cómo evaluaría los resultados?
8. Ampliar la formación y el apoyo: ¿qué otro apoyo está disponible para el desarrollo?
9. Elección: una vez que el/la activista haya conseguido el objetivo, considere si puede llevar a cabo su propio ejercicio de captación de talento.

¿Cómo deberíamos pedir a las personas que se impliquen?

Debemos aceptar que las motivaciones que tienen las mujeres para implicarse inicialmente en el sindicato, podrían ser muy diferentes. Efectivamente, se sabe que algunos/as líderes que han trabajado en sus sindicatos durante mucho tiempo alegan que la razón que tuvieron inicialmente para implicarse es completamente distinta de su motivación actual. Por lo tanto, es importante no imponer las propias motivaciones en los demás, sino dejar que las personas desarrollen y adapten sus propias motivaciones a medida que avancen en sus etapas de actividad.

Algunas mujeres podrían estar interesadas en asuntos relativos a la justicia social, la salud y seguridad o la igualdad y la organización. Es importante reconocer este interés y permitirles desarrollarlo, en lugar de tratar de incrementar su participación demasiado pronto. Al mismo tiempo, también es importante no restringir la participación y sofocar el interés más amplio. Es un hecho conocido que algunos sindicatos dominados por los hombres eligen a una activista nueva para desempeñar un cargo de responsabilidad a la primera señal de interés que esta demuestra por la actividad. Hacer esto sin consentimiento o incluso sin explicación del rol puede lograr el efecto contrario al previsto. Los sindicatos más exitosos ayudan a las nuevas activistas a expresar su interés y les ayudan a encontrar un rol adecuado a su motivación.

Ficha 6

Ejemplo de plantillas para el desarrollo de activistas

Nombre del / de la activista	¿Confío en mi capacidad para hacerlo?	¿Necesito ayuda? Esto podría significar seguir de cerca a otro/a activista.	Asistir u organizar un curso de formación? Fecha:	Acción acordada en la primera reunión con su contacto. Fecha:	Actualización y seguimiento de las acciones en la segunda reunión. Fecha:	¡Hacerlo!
Reclutamiento de nuevos miembros						
Hablar sobre un problema de trabajo con un/a miembro						
Mantenerse en contacto con un mando sindical						
Hablar con un gerente sobre el problema de un/a miembro						
Llevar a cabo una encuesta entre los/as miembros						
Organizar una reunión de miembros						
Reconocer lo qué podrían ser cuestiones de igualdad						
Animar a otras personas a ser más activas						

Componente 6: La agenda de negociación

Basándose en las ideas de los componentes previos, este componente pide a los/as participantes que apliquen lo que han aprendido y que traten de crear una agenda de negociación dirigida a las mujeres trabajadoras del transporte en sus propios sindicatos.

Divida a los/as participantes en grupos reducidos - si lo desea, puede dividirlos de acuerdo con sus antecedentes sindicales / nacionales, y pídales que repasen la **actividad 3**: la lista de verificación relativa a la negociación para los sindicatos.

A continuación, pídales que mencionen tres cosas que desearían cambiar en sus sindicatos y que permitirían focalizar la atención en las mujeres trabajadoras del transporte. Pídales que comuniquen estos tres puntos al grupo plenario.

Una vez que hayan presentado los resultados, dirija un pequeño debate sobre los objetivos prácticos que podrían conseguir los/as participantes en el seno de sus sindicatos.

Fin de los componentes.