

Mejorando los derechos de las mujeres

Guía de recomendaciones prácticas para las mujeres marítimas



Mejorando los derechos de las mujeres

Guía de recomendaciones prácticas para las mujeres marítimas

Bienvenida	La importancia de organizar a las mujeres que trabajan en las industrias marítimas	5
Introducción	Los retos para la representación sindical de las mujeres marítimas	7
Solución 1	Reivindicar las necesidades de las mujeres a través de la negociación colectiva	11
Solución 2	La representación de las mujeres en las estructuras y dirigencia de los sindicatos	21
Solución 3	Estrategias para aumentar la participación de las mujeres en los sindicatos	31
Resumen	Mejorando los derechos de las mujeres: resumen de las listas de verificación para los sindicatos	43
Apéndice I	Cuestionario original	49
Apéndice II	Modelo de cláusula de negociación	50
Apéndice III	Modelo de política de respeto mutuo	52
Lista de sindicatos colaboradores		53



Bienvenida

En nombre de la ITF, espero que esta guía, repleta de ejemplos prácticos aportados por nuestras organizaciones afiliadas, anime a todos los sindicatos a impulsar la organización y la representación de las trabajadoras para conseguir mejorar la situación de las mujeres.

Las afiliadas a la ITF están ya aplicando las mejores prácticas —desde campañas en empresas a programas internacionales de liderazgo, pasando por acciones de solidaridad o la creación de nuevas estructuras sindicales— y son muchas las personas que amablemente contribuyeron a la producción de esta guía. Si bien los testimonios y casos prácticos proceden de nuestras afiliadas marítimas, esta guía de recomendaciones prácticas también resultará de interés a todos los demás sindicatos afiliados del resto de la industria de los transportes que quieran apoyar a las mujeres sindicalistas.

Según indica la reciente auditoría de género realizada a los miembros de la ITF, entre las mujeres marítimas encontramos, con diferencia, el mayor aumento de afiliaciones sindicales, una circunstancia que está empezando a reflejarse lentamente en los niveles dirigentes de los sindicatos del mundo entero.

Nuestro futuro depende de que los sindicatos continúen organizando a las trabajadoras de los transportes para garantizar que las mujeres participan en todas las áreas de la vida sindical, establecen su propia agenda y mejoran sus condiciones laborales hasta superar los niveles mínimamente aceptables.

Esperamos que las mujeres continúen trabajando en todas las industrias del transporte, afiliándose a sindicatos y colaborando activamente para hacer de la igualdad entre hombres y mujeres una realidad para todos nuestros miembros, de hoy y del futuro.

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Stephen' followed by a stylized, flowing surname.

Stephen Cotton
Secretario General en Funciones

Los retos para la representación sindical de las mujeres marítimas

Información general

En 2011, el Comité de la Mujer de la ITF encargó la presente guía con el objetivo de mostrar, mediante casos concretos, los retos que afrontan los sindicatos a la hora de representar a las mujeres que trabajan en la industria marítima. Distribuimos a los sindicatos un cuestionario que incluía preguntas sobre los obstáculos e, igualmente importante, les pedimos información sobre qué actividades estaban contribuyendo a mejorar la representación de las mujeres en todos los aspectos de la vida laboral y sindical.

Esta guía destaca los desafíos que están afrontando muchos sindicatos, pero sobre todo les muestra las mejores soluciones que nuestras afiliadas están poniendo en práctica para promover la participación femenina.

Las recomendaciones prácticas que presentamos a continuación están extraídas de las respuestas a diversos cuestionarios y entrevistas. Las encontrarán destacadas a través de citas y casos ilustrativos a lo largo de toda la guía. Todas las trabajadoras del transporte citadas en la guía participan en sindicatos de la ITF y sirven de inspiración a todas aquellas personas que continuamos luchando por conseguir la igualdad entre los hombres y las mujeres.

El cuestionario de la Guía de recomendaciones prácticas para las mujeres marítimas de la ITF: Resumen de las respuestas de los sindicatos

Preguntamos a los sindicatos marítimos qué obstáculos encuentran a la hora de organizar a las trabajadoras. Sus respuestas indicaron obstáculos diversos, que van desde los problemas derivados de la escasa presencia femenina en empleos marítimos, a las difíciles condiciones en las que tienen que trabajar las mujeres en el sector marítimo.

Estos problemas se agravan por las barreras que frenan la participación femenina en la vida de sus sindicatos y su falta de influencia en la agenda sindical de negociación colectiva, tradicionalmente diseñada para los hombres. Si bien estos problemas coinciden con los expuestos en otros estudios llevados a cabo por distintas organizaciones, la presente guía presenta, además, los éxitos alcanzados por sindicatos marítimos de todo el mundo.

El escaso número de mujeres marítimas

“Hay muy pocas mujeres, sobre todo en embarcaciones de pesca”. **Unión Noruega de Marineros.**

“Muy pocas mujeres muestran interés por seguir una carrera en el mar”. **Unión de Oficiales Marítimos de Singapur (SMOU).**

“Encontramos muchos prejuicios sobre la vida en el mar. Las mujeres desconocen la profesión... y con frecuencia piensan que no es una carrera viable para ellas”. **Unión Internacional de Marineros, Canadá.**

Las mujeres representan entre el 9% y el 10% de la mano de obra en los distintos sectores del puerto y el 0,29% en el mar; y normalmente desempeñan los empleos tradicionales [de mujeres]: en administración, limpieza, mecanografía, etc. Hay muy pocas mujeres manejando grúas o en los muelles”. **Unión de Trabajadores del Transporte y Muelles, Mumbai, India.**

“El mayor obstáculo es la tradicional oposición a las mujeres en nuestra industria, a veces por parte de las empresas, que piensan que las mujeres no son adecuadas para el trabajo, y a veces resulta difícil encontrar mujeres que quieran trabajar en esta industria”. **Unión Marítima de Australia (MUA).**

“Muchas compañías del transporte tienen pocas mujeres empleadas y algunas mujeres tienen poco

interés en el sindicato”. **Unión Sudafricana de Trabajadores del Transporte y Afines (SATAWU).**

“[Pocas mujeres trabajan en los muelles] debido a las condiciones laborales”. **Unión General de Trabajadores Portuarios, Jordania.**

Condiciones de trabajo

La **Unión Japonesa de Marineros** señala la falta de servicios a bordo, — como cuartos de baño y aseos para las mujeres, lavadoras —, además del acoso y de las dificultades de comunicación a bordo. “Largos períodos fuera del domicilio, las barreras derivadas del predominio masculino en los empleos del transporte marítimo y la falta de esfuerzos significativos o eficaces para enrolar y mantener a las mujeres en empleos relacionados con el transporte marítimo, son factores que obstaculizan la contratación de mujeres para ocupar empleos en el mar”. Mike Menicanin, representante nacional de la **Unión Nacional de Trabajadores del Automóvil, Aeroespacial, Transporte y General de Canadá (CAW).**

Contratos de empleo locales y contacto con sindicatos

Las condiciones laborales locales también pueden ser un factor disuasivo. Por ejemplo, aunque el personal de la Autoridad Portuaria de Barbados debe estar afiliado a un sindicato, gracias a un acuerdo cerrado, el personal de estiba es contratado con carácter eventual y tiene que presentarse a las 5.30 a.m. cada mañana por si hay trabajo.

“Esto pone difíciles las cosas a las mujeres; la mayoría no puede participar en este proceso debido a sus responsabilidades familiares”. **Unión de Trabajadores de Barbados (BWU).**

“Los nuevos empleados en los muelles precisan un certificado de “buena conducta”, pasar un test psicológico y un examen médico, además de tres semanas de formación profesional en un centro de capacitación del Puerto de Amberes antes de que el comité paritario le otorgue el reconocimiento para buscar empleo”. **Belgische Transportarbeidersbond – Union Belge des Ouvriers du Transport (BTB), Bélgica.**

“El número de mujeres que trabaja en el sector marítimo sigue siendo muy bajo debido a las dificultades de la vida a bordo y a la resistencia de las compañías a contratar mujeres. Muchas de ellas ocupan empleos no cualificados y jamás llegan a los puestos superiores. Las mujeres, por lo tanto, no se sienten bien representadas por los sindicatos”. **Federazione Italiana Transporti – Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (FIT-CISL), Italia.**

En cambio, la **Unión General de Trabajadores Portuarios** de Jordania afirma que “la mayoría de las mujeres que trabaja en los puertos ocupa puestos dirigentes, y esto significa que están más cerca de la gerencia”.

Conciliación de la vida laboral y familiar

“Muchas mujeres dejan su trabajo en el mar cuando tienen hijos. Suelen compaginar el trabajo en tierra con sus responsabilidades familiares”. **Unión Independiente de Marineros Estonios**

“Las mujeres no tienen tiempo suficiente para dedicarse a las tareas sindicales, tienen múltiples tareas que realizar en la familia y en el trabajo”. **Asociación de Personal Portuario de Cochin, India.**

La participación en la vida de los sindicatos

“[Las mujeres se muestran indecisas en las reuniones] cuyos procedimientos pueden ser engorrosos. [Las mujeres togolesas desconfían de las actividades sindicales] porque temen llamar la atención y dar una mala imagen ante la dirección”. **Syndicat des Travailleurs du Port Autonome de Lomé (Syntrapal), Togo.**

“El desconocimiento de las funciones de los sindicatos es también un factor que inhibe a las trabajadoras de participar en el sindicato”, indicaron sindicatos de Barbados, Jordania y Kenia.

“El obstáculo procede de la falta de interés o de los malentendidos que tienen los trabajadores sobre qué puede hacer un sindicato o cuál es su función”. **Unión de Trabajadores de Barbados.**

“Encontramos obstáculos a la hora de captar miembros y de organizar porque los armadores no quieren reconocer a los sindicatos”. **Unión de Marineros de Tanzania.**

Si bien los últimos acontecimientos tendrán repercusiones para la Unión de Marineros de Birmania, que en la actualidad está exiliada en Bangkok (Tailandia), este sindicato viene realizando esfuerzos desde 1995, con recursos muy limitados y careciendo personalidad jurídica, para organizar a los pescadores y pescadoras migrantes de Birmania, al personal de la pesca y marítimo.

Haciendo camino

El cuestionario sacó a la luz varias estrategias generales que están utilizando nuestras organizaciones afiliadas para promover la participación de las mujeres marítimas. Todas destacan la importancia de que las mujeres participen en el sindicato, los beneficios que conlleva la igualdad entre los hombres y las mujeres, la función que desempeña la legislación en materia de igualdad y su potencial como base a partir de la cual ir construyendo la agenda de la negociación colectiva.

Las respuestas resaltan el rol de las estructuras y de las redes de mujeres en los sindicatos, así como la importancia del margen para la formación sindical en materia de organización de mujeres en la industria marítima, como apoyo a su participación y desarrollo de mujeres dirigentes.

Muchas de las respuestas al cuestionario destacan las formas en que el sindicato podría continuar desarrollando la función de las mujeres. La guía incluye las respuestas de los sindicatos como muestra de buenas prácticas y también les ofrece unas listas de verificación que los sindicatos pueden utilizar para identificar problemas y posibles soluciones.

Para facilitar la consulta, la guía divide los ejemplos y las soluciones llevadas a la práctica por los sindicatos en tres áreas principales que reflejan cada uno de los tres principales agentes de cambio a la hora de mejorar los derechos de las mujeres en el lugar de trabajo: los empleadores y el Estado; los sindicatos; los miembros y miembros potenciales.

1. Abordar los problemas de las mujeres a través de la negociación
2. Representar a las mujeres en las estructuras sindicales y puestos de liderazgo
3. Campañas estratégicas dirigidas a las mujeres que trabajan en los transportes



Alison McGarry

Alison McGarry
Coordinadora de las Mujeres Trabajadoras en el Transporte de la ITF



Diana Holland

Diana Holland
Presidenta del Comité de la Mujer ITF

Abordar los problemas de las mujeres a través de la negociación colectiva

Solución 1



Abordar los problemas de las mujeres a través de la negociación colectiva

Esta Sección les presenta ejemplos concretos de buenas prácticas que se están aplicando en todo el mundo: desde cambios en los procedimientos y políticas de la empresa a la protección de los derechos a la igualdad a nivel estatal y sectorial. Al final de esta Sección encontrarán una lista que les permitirá verificar qué actividades sindicales favorecen que los empleadores y la legislación estatal asuman la responsabilidad de mejorar los derechos de las mujeres en el lugar de trabajo.

Las respuestas a nuestro cuestionario revelan que aquellos sindicatos de la ITF que negociaron la igualdad de género beneficiaron a toda su membresía, hombres y mujeres. Por ejemplo, si se consigue una reducción de los niveles de acoso psicológico o sexual en el lugar de trabajo —ya sea a bordo de un buque o en tierra— los hombres también la acogen con satisfacción, ya que son muchos los trabajadores a quienes disgusta y no aceptan estos comportamientos. Además de reforzarse la afiliación sindical, la mejora de las condiciones beneficia la vida laboral tanto de los hombres como de las mujeres. En Bélgica, el Sindicato General ABVV organizó en marzo un “Día por la Igualdad Salarial” en el que participó la BTB para demostrar su solidaridad con las mujeres trabajadoras que en general no ganan el mismo salario que los hombres, aunque las portuarias tienen los mismos salarios y condiciones laborales que sus colegas masculinos.

Para garantizar que se toman en consideración las preocupaciones de las mujeres, el sindicato **Syntrapal de Togo** hace participar a sus mujeres miembros en las negociaciones con la autoridad portuaria y en la redacción de los acuerdos que negocian colectivamente.

Gracias a su enfoque integrado, el **CAW** ha conseguido en Canadá nuevas medidas que defienden la igualdad de las mujeres y los derechos humanos. Sus políticas de acción positiva consiguen hacer avanzar la igualdad dentro del sindicato, mientras su agenda de negociación colectiva mejora las condiciones laborales y salariales del personal marítimo.

El **CAW** ha negociado convenios colectivos que incluyen:

- Cláusulas antidiscriminatorias
- Procedimientos en casos de acoso y para la presentación de quejas
- El derecho a negarse a trabajar a causa de un acoso
- Formación para la prevención del acoso
- Un programa en defensa de las mujeres

El **CAW** explicó también los esfuerzos sindicales a nivel local para negociar mejoras de los permisos por maternidad/parental y la protección frente al acoso y la violencia doméstica o en el trabajo; así como para apoyar a las mujeres que trabajan a bordo de buques o en empleos relacionados con el transporte marítimo.

Hay dos cuestiones clave para las mujeres que trabajan en empleos cubiertos por la ITF, que se repiten regularmente en las respuestas a los cuestionarios, a saber: la protección del embarazo y el permiso por maternidad y parental. Algunos sindicatos de la ITF han respondido a estos desafíos negociando mejoras en los convenios colectivos, tanto a nivel de empresa como a nivel sectorial. También hay ejemplos de sindicatos que han propiciado cambios en la legislación estatal.

Protección del embarazo, permiso por maternidad y permiso parental

Quedarse embarazada suele ser una causa frecuente de despido y de discriminación de las mujeres que trabajan en el mundo entero. En los sectores del transporte, en concreto en el marítimo, existen problemas añadidos: las mujeres suelen ser una pequeña minoría en un sector predominantemente masculino; pueden trabajar en condiciones consideradas “inadecuadas” para una mujer —y mucho menos para una embarazada—; y el trabajo puede implicar actividades que no deberían llevar a cabo mujeres en las últimas fases del embarazo, como por ejemplo levantar mucho peso. Veamos cómo abordaron estas cuestiones varios sindicatos marítimos:

Satawu, en Sudáfrica, está negociando una ampliación de cuatro a seis meses del permiso por maternidad totalmente retribuido, además de permisos para la lactancia y días libres posparto para acudir a los chequeos médicos. Cuando el sindicato consigue que una nueva compañía le reconozca como interlocutor se asegura de que el permiso por maternidad está incluido en el



acuerdo, así como una política sobre VIH/SIDA y un código de buenas prácticas en materia de género. Además incluye en las negociaciones a un miembro de la oficina de género. El permiso por maternidad está incluido en las negociaciones salariales.

La **Unión Japonesa de Marineros** ha elaborado convenios colectivos que apoyan a las mujeres marítimas, que incluyen como nuevos derechos la protección del embarazo y el permiso por maternidad.

La **Unión de Trabajadores del Transporte y Muelles** de Mumbai, India, incluye en su negociación los temas que afectan a las mujeres, como las prestaciones por maternidad o la salud y la seguridad ocupacionales de las trabajadoras.

Los sindicatos marítimos de Australia han negociado el permiso por maternidad y algunas licencias parentales; unas medidas que han demostrado ser muy populares entre sus miembros.

“Un hombre telefoneó al sindicato para agradecerle haber podido disfrutar de su permiso por “maternidad” para cuidar de sus mellizos durante 12 semanas”. MUA.

En Noruega (y en las embarcaciones con pabellón

noruego) tanto hombres como mujeres están cubiertos por una disposición que les da derecho a disfrutar de un permiso parental retribuido por el estado. Además, la **Unión Noruega de Marineros** consiguió incluir disposiciones sobre maternidad en los convenios colectivos que cubren a sus miembros a bordo de cruceros de bandera de Bahamas. Gracias a ello, la compañía se comprometió a repatriar a las trabajadoras embarazadas antes de la 26ª semana de embarazo y además tienen derecho a 100 días de salario base y prioridad para ocupar una vacante equivalente dentro de los tres años siguientes al nacimiento de su bebé.

Es indiscutible la importancia de firmar convenios colectivos sólidos que apoyen a las mujeres marítimas; Especialmente para aquellas mujeres que trabajan en navíos con pabellón de conveniencia, ya que este sistema permite a muchas compañías de navegación desentenderse de la protección durante el embarazo (protección frente al despido; o de la salud y seguridad de las trabajadoras embarazadas) o de los derechos por maternidad.

La ITF ha desarrollado cláusulas-modelo que pueden incluirse en los convenios colectivos para garantizar que se respetan los derechos

relacionados con el embarazo y la maternidad de las mujeres marítimas embarazadas. Se llama también la atención sobre las pruebas de embarazo previas a la contratación, que contravienen las normas internacionales del trabajo.

Los acuerdos aprobados por la ITF para embarcaciones mercantes estipulan que:

- *deben ser repatriadas a cargo de la compañía;*
- *deben recibir dos meses de salario en concepto de indemnización;*
- *el momento de la repatriación puede variar dependiendo del lugar de trabajo y de la fase del embarazo. Si la embarcación es de comercio costero o lleva personal médico a bordo, es en general más seguro que las mujeres embarazadas puedan trabajar hasta fases más avanzadas de su embarazo;*
- *si la mujer embarazada trabaja en buques de alta mar o embarcaciones de gran velocidad es necesario evaluar detenidamente los riesgos para el embarazo;*
- *no se debe tratar jamás el embarazo como una falta disciplinaria;*
- *el test de embarazo antes de la contratación puede contravenir el Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).*

Con frecuencia se suelen ignorar los derechos de los padres y madres adoptivos; pero el sindicato indio **Unión de Trabajadores del Transporte y Muelles de Mumbai**, tomó cartas en el asunto al enterarse de que “*las mujeres con hijos adoptivos carecían de licencia por maternidad*”.

El sindicato presentó ante el Ministerio de Transporte Marítimo la necesidad de que las madres adoptivas disfruten de un permiso por maternidad y consiguió que se enmendara la legislación mediante una notificación a la normativa sobre permisos. Ahora las mujeres que trabajan en el puerto de Mumbay tienen derecho a una licencia por maternidad cuando adoptan hijo/a.

Políticas favorables a las familias que permiten trabajar a madres y padres

La presencia de las mujeres en la industria marítima es minoritaria y los sindicatos pueden llegar a los hombres, además de a las mujeres, a través de la negociación de acuerdos favorables a las familias. Estos acuerdos benefician a los padres y madres a largo plazo y les permiten

continuar trabajando. Los ejemplos que les presentamos a continuación son una sólida demostración de que las negociaciones sindicales en materia de igualdad de géneros pueden impulsar la agenda sindical en la negociación colectiva y favorecer a todos sus miembros, hombres y mujeres.

El sindicato australiano **MUA** cuenta con modelos de cláusulas favorables a las familias que incluyen en sus negociaciones con las compañías; además siguen la política de incorporar a mujeres miembros en todas las delegaciones, equipos de negociación colectiva de la empresa y comités de empresa.

El sindicato canadiense **Unión Internacional de Marineros** incluye la no discriminación en todos sus contratos para proteger los derechos de las mujeres e inserta referencias a leyes que garantizan los derechos al permiso familiar, a la maternidad/paternidad y los permisos para el cuidado de los hijos.

En mayo de 2011, la afiliada a la ITF **International Longshore and Warehouse Union (ILWU)**, Canadá, y la Asociación de Empleadores Marítimos de la Columbia Británica negociaron un acuerdo que beneficia a los estibadores y estibadoras de la costa del Pacífico de Canadá. El acuerdo sobre salarios y condiciones laborales, de ocho años de duración, impulsa las prestaciones por maternidad, paternidad y las pensiones. Incorpora un nuevo plan de permisos por maternidad y paternidad que fue una de las principales reivindicaciones del sindicato durante la negociación.

“Por primera vez, el personal de estiba contará con el apoyo necesario para ocuparse de su familia. También hará más atractivo este empleo para las mujeres”. Tom Dufresne, presidente de **ILWU**, Canadá.

En el puerto de Felixstowe, Inglaterra, el sindicato **Unite** negoció en 2011 una política favorable a la familia. Aunque el sindicato sólo cuenta con 40 mujeres entre sus 2500 miembros en el puerto — principalmente empleadas como conductoras, encargadas y jefas de equipo — le interesaba ese acuerdo “en el marco de nuestro proceso de mejorar las condiciones laborales de todos nuestros miembros, hombres y mujeres”. Phil Pemberton, Coordinador de **Unite**, explicó: *“Nuestro nuevo acuerdo nos permite enfocar de forma más flexible los turnos de trabajo. En la*

actualidad, nuestros miembros trabajan cuatro días y descansan otros cuatro. Esto no es lo más conveniente para todas las personas, sobre todo las que tienen dependientes. Con el nuevo acuerdo, nuestros miembros tienen derecho a solicitar flexibilizar sus turnos, y a la mayoría se les concede". A pesar del trabajo en turnos, esta rama del sindicato puede contactar con todos sus miembros gracias a sus cuatro delegados sindicales a tiempo completo, así como a través de boletines de noticias y de su página web.

Condiciones de trabajo y servicios para las mujeres

Uno de los principales temas de negociación es siempre la mejora de las condiciones laborales de los miembros marítimos. Algo especialmente importante en el caso de las mujeres en el mar quienes, casi siempre, trabajan en un entorno laboral predominantemente masculino, con servicios inadecuados para ellas. Servicios sanitarios, aseos, uniformes diseñados para las mujeres son cuestiones de importancia para la mayoría de los sindicatos marítimos.

Force Ouvrière (FO) de Languedoc-Roussillon, en Francia, que representa a algunas de las mujeres oficiales y capitanes de remolcadores y embarcaciones/vehículos de mantenimiento, responde a las reivindicaciones laborales específicas de las mujeres a través de su agenda de negociación colectiva. En ella ha incluido la demanda de aseos separados, zonas de descanso separadas y cuestiones relacionadas con la ropa de trabajo y el equipo de seguridad.

CAW en Canadá está trabajando para mejorar los servicios donde se lavan y se cambian las mujeres a bordo de las embarcaciones marítimas y las unidades relacionadas con el transporte marino.

La **BTB** en Bélgica ha conseguido negociar condiciones laborales y ropa de trabajo específicas para las mujeres marítimas, que incluyen servicios sanitarios femeninos y ropa de seguridad diseñada para las estibadoras.

Acoso sexual y psicológico en el trabajo

Las políticas y los procedimientos en caso de que ocurra un acoso sexual son cruciales para las mujeres marítimas, trabajen en tierra o mar. Si bien el acoso sexual es un problema muy importante para la mayoría de nuestras mujeres miembros, las mujeres marítimas suelen sufrir el

problema adicional de vivir en condiciones incómodas lejos de sus hogares y en estrecha proximidad principalmente con colegas masculinos.

La **Unión de Trabajadores del Transporte y Muelles** de Kandla en la India, consiguió establecer una comisión sobre acoso sexual para las mujeres del puerto de Kandla en la que se incluye a una representante sindical. El sindicato se encarga también de las quejas de sus mujeres miembros y vela por sus necesidades en el lugar de trabajo.

El acoso sexual y psicológico en el trabajo también ha sido identificado por el sindicato australiano **MUA** como un problema de importancia para las mujeres del sector marítimo. Entre las preocupaciones se incluyen “comportamientos menores que pueden no ser considerados acoso como tal, por ejemplo exponer pósters o contar chistes ofensivos en el lugar de trabajo”. El Comité nacional del sindicato decidió en 2011 continuar trabajando con sus miembros para crear unos lugares de trabajo “que no sólo sean favorables a las mujeres, sino respetuosos con todos los trabajadores, ya sean hombres o mujeres”.

El proyecto del sindicato marítimo anglo-holandés-suizo **Nautilus International** para erradicar el acoso sexual y psicológico a bordo de los buques consiguió que los interlocutores sociales acordaran unas directrices en el Reino Unido y en Europa.

En 2010, **Nautilus** realizó una importante encuesta sobre el acoso psicológico, la discriminación y el acoso sexual en el trabajo marítimo. Se trataba de un seguimiento del cuestionario realizado en 1999 a sus mujeres miembros que propició un acuerdo entre el sindicato (entonces llamado **NUMAST**) y la Cámara Británica de Transporte Marítimo sobre las mejores prácticas para abordar el acoso psicológico y sexual. Estas dos encuestas sirvieron de base al sindicato para trabajar en el desarrollo de una normativa a escala europea sobre cómo abordar el acoso sexual y psicológico en la industria marítima.

El 43% de quienes respondieron al cuestionario de 2010 dijeron haber sufrido personalmente en los últimos cinco años discriminación, acoso psicológico o sexual en el trabajo. El 55% de las mujeres que respondieron habían sido víctimas de discriminación de género, a pesar de que

representaban sólo el 8% de todas las respuestas. Los resultados revelaron una preocupación generalizada sobre el maltrato en el trabajo; efectos sobre la moral de las víctimas; y reticencias a presentar quejas formales. Sin embargo, la inmensa mayoría de quienes respondieron afirmaron disfrutar de su trabajo en el mar. **Nautilus** está colaborando con la **ITF** en la elaboración de unos principios internacionales que aborden el acoso sexual y psicológico en el mar; también está trabajando a nivel de empresa en el seguimiento de las directrices sobre mejores prácticas y de otras medidas, como el nombramiento de un/a oficial encargado de las cuestiones de igualdad a bordo de cada buque.

Afrontar las quejas y denuncias por acoso sexual

Varios sindicatos adoptaron medidas similares, en líneas generales, para vencer las reticencias que tienen las mujeres marítimas a presentar quejas en caso de acoso sexual y para ofrecer a las afiliadas la posibilidad de hablar con una representante sindical sobre sus problemas delicados. Se trata de avances significativos hacia la transformación de la cultura del acoso sexual y psicológico, especialmente en lugares de trabajo tan reducidos y confinados como en los que

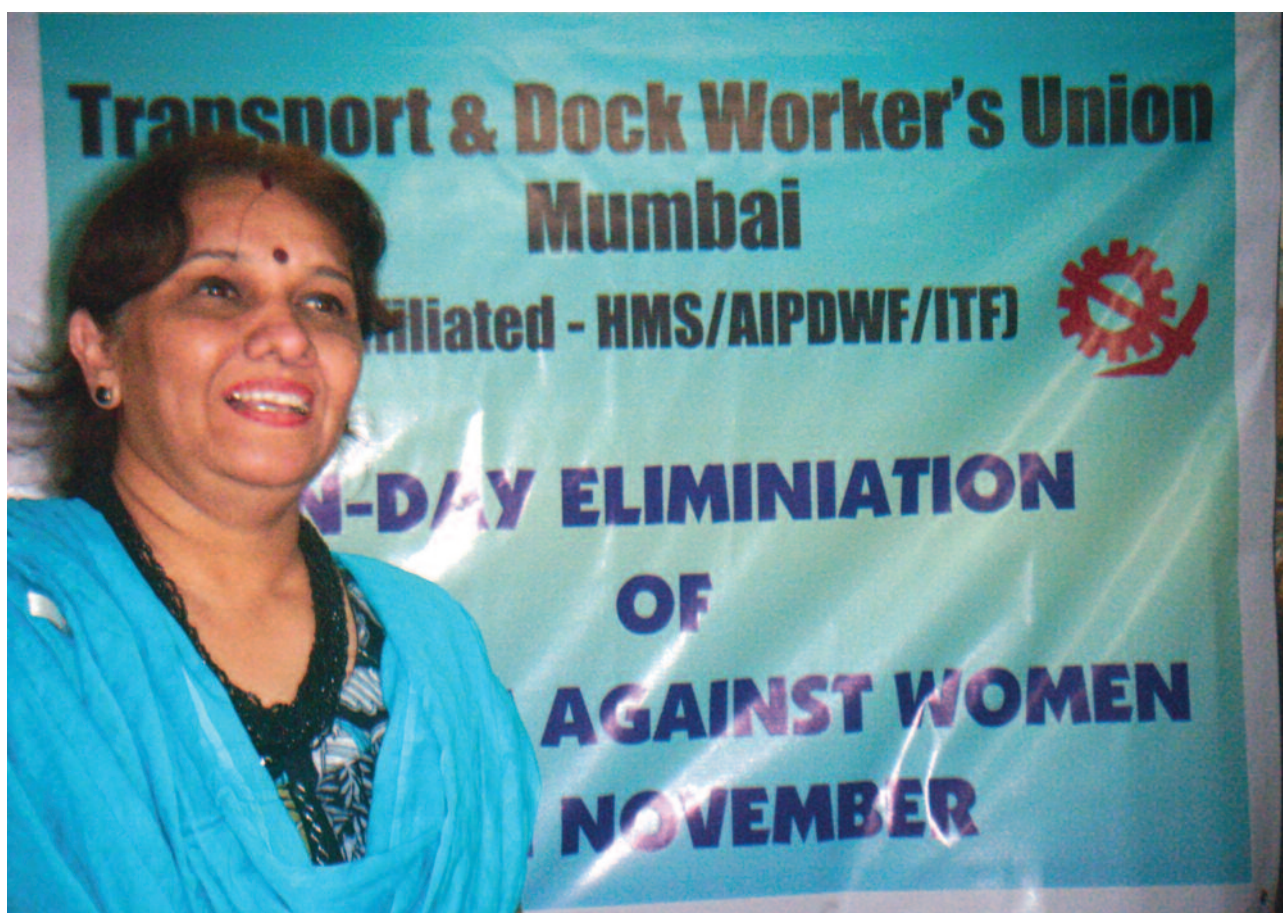
suelen desempeñar su labor las mujeres marítimas.

La **Unión Internacional de Marineros** en Canadá utiliza lenguaje no discriminatorio y protege los derechos de las mujeres en todos sus contratos. Para conseguir que se sientan seguras a la hora de presentar una queja sobre una cuestión tan delicada como el acoso sexual, las mujeres miembros tienen derecho a ser representadas por una mujer dirigente sindical.

“Las mujeres dirigentes de nuestro sindicato colaboran con las mujeres miembros si éstas lo solicitan. En ese caso, una [mujer designada para ello] se dedicará a los problemas específicos de las mujeres durante el proceso de denuncia”.

Unión internacional de marineros, Canadá.

También en Canadá, el sindicato **CAW** ha extendido el uso de la figura de la “defensora de las mujeres” en el lugar de trabajo. La defensora ayuda a las empleadas que “en ocasiones necesitan hablar con otra mujer sobre temas de violencia, de abusos en sus hogares o en el trabajo”. La defensora de las mujeres es nombrada por el sindicato de entre las mujeres pertenecientes a la unidad de negociación y recibe formación para desempeñar su cargo. La defensora se reúne con mujeres miembros,



según lo soliciten, discute con ellas los problemas y las remite al órgano apropiado. Cuando negocia con la empresa el nombramiento de la defensora de las mujeres, el sindicato CAW negocia también el establecimiento de una línea telefónica confidencial y de un buzón de voz mediante el cual las empleadas pueden contactar con la defensora, así como un lugar para poder reunirse con carácter privado y confidencial.

La iniciativa para los interlocutores sociales sobre el acoso sexual en el puerto, desarrollada por la **Unión de Trabajadores del Transporte y Muelles** en la India, ha logrado que el empleador ofrezca cursos de formación a todos los trabajadores y trabajadoras.

“Si se da un problema de acoso sexual, la persona puede contactar con la Comisión de acoso sexual del puerto y presentar una queja. Yo represento a los sindicatos en dicha comisión portuaria. Intentamos llegar a un entendimiento pero, en algunos casos graves, se han producido suspensiones. La dirección del puerto también se ha esforzado por organizar programas de concientización dirigidos a mujeres, además de seminarios, entre otros eventos, en torno al acoso sexual. El sindicato apoya decididamente esta iniciativa”. Seema Mohan, secretaria, **Unión de Trabajadores del Transporte y Muelles**, Kandla, India.

Cambios en la legislación

Además de llevar a la mesa de negociación los problemas que afectan a las mujeres miembros, muchos sindicatos de la ITF del mundo entero están lanzando campañas para reclamar cambios en su legislación nacional o federal en favor de todas las mujeres trabajadoras. Algunos países han abierto camino y adoptado leyes que benefician a las trabajadoras y pueden servir de modelo a los sindicatos de otros países.

Hay muchos ejemplos de campañas iniciadas por un sindicato que consiguen beneficiar a toda la fuerza de trabajo. Por ejemplo, en Australia, el sindicato **MUA** se sumó a una campaña que consiguió que se implantara en todo el país una normativa sobre el permiso parental retribuido.

En Canadá, el **CAW** formó parte de una amplia coalición que recientemente logró que se enmendara la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional para proteger a las personas (sobre

todo mujeres) de la violencia doméstica en el trabajo, un logro significativo para todas las mujeres de Ontario, incluidas las marineras y portuarias. La legislación estatal belga abarca el acoso sexual, e incluye al personal portuario, un tema del que se encarga la Comisión Paritaria del Ministerio de Trabajo. El **CAW** se sumó también a varias campañas políticas específicamente de género, como la campaña ‘mujer-a-mujer’ (durante las elecciones federales de 2008 y 2011) en torno al cuidado de los hijos, la igualdad salarial y la eliminación de la violencia contra las mujeres.

La **ITF** defiende el establecimiento de procedimientos apropiados para la protección de las tripulaciones no domiciliadas. Cuando una persona se considera apta para trabajar, debe obtener un contrato de empleo auténtico que le dé derecho a la seguridad social, a permisos y un salario justo. La **ITF** continúa luchando contra la competencia desleal basada en condiciones de trabajo inferiores. La ITF defiende la mejora de la reglamentación para proteger los intereses de todos los trabajadores y trabajadoras en la navegación interior.

En Italia, la **FIT-CISL** mantuvo reuniones y participó en campañas por la salud, especialmente de las mujeres inmigrantes. En Barbados, la **BWU** participa en las campañas nacionales contra el tráfico de seres humanos y por la adopción del Convenio 156 de la **OIT** sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. El sindicato está presente en la comisión nacional que está examinando el borrador de la futura ley sobre acoso sexual y presiona en defensa del salario mínimo sectorial, “*para que algunos sectores de la fuerza laboral, especialmente las mujeres, no queden en desventaja*”.

Acceso de las mujeres a la formación y al empleo en el sector

Una campaña encabezada por los sindicatos marítimos argentinos consiguió que las mujeres puedan formarse profesionalmente para la carrera marítima y ayudó a la internacionalización de este importante derecho.

Fascinada por los barcos desde su infancia, Natalia Prosdociimi decidió en 1992 convertirse en marina. En aquella época las escuelas náuticas argentinas aún no aceptaban mujeres. Fue en el Centro de Capitanes de Ultramar y Oficiales de la

Marina Mercante donde la informaron sobre la inminente entrada en vigor de un proyecto de ley que permitiría a las mujeres optar a esta profesión.

“En gran medida debemos a los sindicatos la aprobación de la ley que permitió que las mujeres tuvieran derecho a formarse como oficiales de cubierta o de máquinas”, explica Natalia. En 1994,

cuando finalmente pudo ingresar en la escuela náutica, Natalia era la única mujer de su clase. Diez años más tarde se graduó y se convirtió en la primera mujer con grado de capitán en Argentina. En 2005, según Natalia, la demanda rompió un nuevo récord ya que el 50% de las plazas en Argentina las ocupaban mujeres.

Reivindicar las necesidades de las mujeres a través de la negociación colectiva: Lista de verificación para sindicatos:

Negociación colectiva

- ☐ ¿Identificaron los problemas de las mujeres antes de la negociación y los incluyeron en la agenda negociadora?
- ☐ ¿Participan las mujeres como miembros en el equipo de diálogo y negociación?
- ☐ ¿Reciben las mujeres los mismos salarios y condiciones que sus compañeros masculinos?
- ☐ ¿Incluye su convenio colectivo disposiciones específicas para las mujeres marítimas, por ejemplo:
 - servicios de aseo y sanitarios separados
 - zonas de descanso y dormitorios
 - ropa de protección y seguridad adecuada

Consideraciones nacionales y legislativas

- ☐ ¿Ofrece el estado estabilidad laboral a todas las mujeres trabajadoras marítimas?
- ☐ ¿Tiene su estado leyes vigentes que preservan el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en materia de salarios y condiciones?
- ☐ ¿Existe en su país un salario mínimo fijado por el gobierno?
- ☐ ¿Hay en su país disposiciones establecidas por el estado que regulan el permiso de maternidad y otras licencias parentales retribuidas?
- ☐ ¿Hay en su país leyes contra el acoso sexual y la violencia contra las mujeres?
- ☐ ¿Hay leyes nacionales sobre salud y seguridad ocupacional?
- ☐ ¿Hay en su país leyes contra la discriminación de las mujeres?

La representación de las mujeres en las estructuras y en la dirigencia de los sindicatos

Solución 2



La representación de las mujeres en las estructuras y en la dirigencia de los sindicatos

Esta Sección pasa revista a las formas de representación de las mujeres en las estructuras sindicales y a otros mecanismos que garantizan que la voz de las mujeres es escuchada dentro del sindicato. Estos mecanismos multiplican la probabilidad de que la agenda de negociación colectiva se haga eco de las preocupaciones de las mujeres miembros. Aquellos sindicatos que cuentan con estructuras eficaces de representación femenina son también los que lanzan campañas contundentes para contribuir a solventar los problemas que les afectan, como la violencia de género. Estos sindicatos tienen también mujeres ocupando puestos de liderazgo.

Las estructuras de las mujeres son importantes. Muchos sindicatos tienen una estructura tradicionalmente diseñada para los hombres afiliados y no alientan la participación femenina. Tal y como explica el Director de Organización del sindicato **CAW**, John Aman, cuando aparecieron los sindicatos, la inmensa mayoría de sus miembros eran “hombres (y blancos); por ello, gran parte de la estructura interna de los sindicatos, su personal empleado, su cultura y filosofía reflejaba esta realidad”. Y añade: “Con el aumento de la presencia femenina en la mano de obra, los sindicatos progresistas y con visión de futuro han tenido que hacerse más inclusivos y abrir un espacio a sus mujeres miembros”.

Los sindicatos han abordado la representación de sus mujeres afiliadas a través de diferentes mecanismos: algunos incorporaron estructuras formales en sus Estatutos, como los comités de mujeres; otros incorporaron a las mujeres en los órganos que deciden la política sindical. Los hay que crearon escuelas para formar a las mujeres y los que optaron por instrumentos más informales, como el establecimiento de redes y de actividades dirigidas a las mujeres. Muchos sindicatos nombraron a una ‘Responsable de la Mujer’ que vela por que se aborda la igualdad de género y se responde a las necesidades específicas de las mujeres miembros. Otros optaron por medidas de

acción positiva que promueven la presencia femenina en la dirigencia nacional o local.

Los sistemas de registro de miembros son cruciales. Es importante poder desglosar por género a los miembros del sindicato y establecer sistemas que permitan extraer información sobre quiénes son las mujeres miembros y dónde trabajan. Esto permite a los sindicatos focalizar sus actividades en sus mujeres afiliadas, promover su participación en eventos concretos y en las estructuras y organización del sindicato.

A continuación resumimos ejemplos aportados por sindicatos de la **ITF**, de demostrada eficacia en la práctica. Estos ejemplos muestran cómo los sindicatos pueden dejar una huella directa y logran incluir a las mujeres en sus actividades y estructuras de dirigencia.

Los comités de mujeres

Muchos sindicatos cuentan con comités específicos para sus mujeres miembros. Con frecuencia estos comités actúan como asesores de los órganos que deciden la política del sindicato. Los comités de mujeres tienen una doble función: centrarse en los problemas que afectan a las mujeres y servir de plataforma para que las afiliadas se movilicen y adquieran una valiosa experiencia en el sindicato. Los sindicatos de la **ITF** han optado por diversos modelos y métodos de trabajo en sus comités de mujeres.

El sindicato **MUA** en Australia tiene un comité de mujeres con representantes de cada Estado. Debido a las dimensiones del país, dicho comité se reúne cada dos meses por conferencia telefónica. El comité desarrolla el programa de trabajo que se aplica a través de los comités sectoriales de cada Estado.

La división británica del sindicato **Nautilus International** estableció en 2010 un foro asesor de mujeres a raíz de una moción presentada luego de una Escuela para mujeres miembros. Este foro se reúne cuatro veces al año y está abierto a todas las afiliadas.

“La [escuela] ha establecido una red de activistas gracias a la cual hoy hay más mujeres miembros que se plantean presentarse a elecciones de representantes y a las elecciones del Consejo del sindicato”. **Nautilus International**, Reino Unido/Países Bajos/Suiza.

En Bélgica, la **BTB** organiza regularmente sesiones de capacitación de cuatro días para los miembros del Comité Ejecutivo de la Sección Portuaria y, como representante de las mujeres, Monique Verbeeck, se encarga de incluir a una o dos mujeres en dichas sesiones.

La **BWU**, en Barbados, cuenta con un comité de igualdad de género que, a su vez, es un subcomité Consejo Ejecutivo, responsable de representar a las mujeres trabajadoras.

“[La Sección de las mujeres] se mantiene al día de todos los problemas que afectan a las mujeres marítimas y toma las medidas pertinentes para resolverlos” **Unión de Marineros de Croacia**.

También cuentan con comités o consejos de mujeres a nivel nacional los sindicatos: **Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)** en Alemania, **FIT-CISL** en Italia, el sindicato indio **All-India Port and Dock Workers’ Federation**, y la **Unión de Trabajadores Portuarios de Kenia** y los sindicatos de Togo **Syntrapal** y **Syndicat National des Transitaires Mandataires du Togo (Synatram)**.

Es esperanzador comprobar que los sindicatos emergentes están incluyendo comités de mujeres en su agenda, como es el caso de las flamantes **Unión General de Trabajadores Portuarios de Jordania** y **Unión de Marineros de Birmania**.

El **CAW** en Canadá cuenta con un comité de mujeres a escala nacional y con comités de mujeres locales cuyo objetivo básico es “conseguir que las mujeres del **CAW** participen en mayor medida nuestro sindicato”. Los comités de mujeres pueden establecer subcomités encargados de problemas concretos, como la educación, la negociación, la participación comunitaria o la salud de las mujeres. Pueden organizar sesiones educativas especiales dirigidas a las afiliadas, en las que se abordan temas como la política sindical que les afecta. **CAW** cuenta también con redes en las que las mujeres de las ramas locales del sindicato pueden reunirse a través de seminarios y campañas.

“La prioridad de la red es conseguir que las mujeres participen en su sindicato y sean activas en la comunidad... a través de los contactos que establecen en un entorno que las apoya, las mujeres pueden ser más activas y participar más en el sindicato”. **CAW**, Canadá.

Las redes de contacto informales

Las redes informales están demostrando su eficacia para mantener en contacto a las mujeres miembros de los sindicatos. Estas redes facilitan su contacto informal, sin la presencia de estructuras sindicales formales para la organización de las mujeres. Incluso en aquellos sindicatos que han establecido comités de mujeres y nombrado a responsables, muchas mujeres miembros disfrutan de los beneficios del contacto informal y de las redes sociales online —un sistema cada vez más extendido de mantenerse en contacto con las campañas nacionales e internacionales— de manera paralela a su participación más formal en las actividades sindicales.

Las reuniones de mujeres miembros velan por que el sindicato no olvida la dimensión de género de cada cuestión. Esto es especialmente importante dada la crisis financiera actual, ya que los efectos de los recortes pueden tener repercusiones muy distintas para los hombres y las mujeres; por ejemplo, es mucho más probable que la precarización afecte a las mujeres.

En la Sección Portuaria del sindicato belga **BTB**, la representante de las mujeres, Monique Verbeeck, organiza reuniones informales de mujeres miembros para analizar problemas que les afectan específicamente como, por ejemplo, las repercusiones de la crisis económica sobre las trabajadoras. En 2011 realizaron una recopilación de las cuestiones de género para abordarlas en el Diálogo Social Europeo con la Comisión Europea. La red de mujeres portuarias de la **BTB** ha pasado de 2 a 13 miembros en 2012.

La **Unión Internacional de Marineros**, Estados Unidos, y la **Unión Japonesa de Marineros** cuentan con redes informales y con foros en los que las afiliadas intercambian sus puntos de vista y desarrollan estrategias para abordar las cuestiones que ellas ponen sobre la mesa.

El **CAW** en Canadá señala la creciente importancia de las redes sociales. Durante el 55º Periodo de sesiones de la Comisión de las Naciones Unidas sobre la Condición de las Mujeres, celebrada en marzo de 2011, sus delegadas publicaron diariamente en un blog con noticias y análisis que recibió 556 visitas.

“Uno de los efectos[del blog] más sorprendentes fue el alcance de las conexiones entre activistas



del mundo entero. Si bien la mayoría de las visitas al blog procedían de Canadá, se registraron también visitas desde los Estados Unidos, Reino Unido, Suiza, Francia, Singapur, Brasil, Suecia, Australia y Bélgica". CAW, Canadá.

MUA en Australia explica que las mujeres marineras —con frecuencia sólo hay una mujer a bordo— se comunican a través de Facebook y de la página web del sindicato ya que, en ocasiones, no pueden recibir correos electrónicos personales. Éste es un ejemplo de los beneficios prácticos que puede ofrecer a sus miembros el sindicato, más allá de la negociación de unas condiciones laborales dignas.

La **Confederación Marítima de Chile (Comach)** cuenta con redes de mujeres portuarias y marítimas, dos profesiones en las que las mujeres son minoría y tienen necesidades específicas, como recibir ropa de seguridad adecuada y protección contra el acoso sexual.

Las Mujeres dirigentes

Algunos sindicatos de la ITF han nombrado a mujeres para ocupar cargos de responsabilidad a nivel nacional para promover la participación de las mujeres miembros. En concreto la Responsable de las mujeres se encarga de organizar a las mujeres que trabajan en los transportes y de desarrollar los elementos de género de la agenda de negociación colectiva.

Varios sindicatos marítimos han progresado mucho en el objetivo de garantizar la contratación de mujeres tanto como miembros de su personal como directivas del sindicato, a pesar del predominio masculino en su membresía. Esto ha ayudado a incorporar la dimensión de género en las políticas y en las negociaciones desde la sede central y en los sindicatos a nivel local; y ha impulsado las estructuras para las mujeres dentro del sindicato.

La mitad del personal superior del sindicato **BWU** son mujeres, entre ellas, la responsable de Relaciones Laborales. La **Unión Independiente de Marineros Estonios** cuenta con tres mujeres oficiales a tiempo completo, y la **Unión Noruega de Marineros** también contrata a mujeres como responsables del sindicato. **Nautilus International** cuenta con dos altos cargos ocupados por mujeres en su sede de Países Bajos, que representan alrededor del 10% de todos los cargos de responsabilidad. **SMOU** en Singapur tiene una mujer ocupando un alto cargo a tiempo completo; La Asesora de Política y Legislación Marítima de la **Unión Internacional de Marineros**, de Canadá, es una mujer; y la **Unión Internacional de Marineros**, Estados Unidos, cuenta con muchas mujeres trabajando en su departamento jurídico.

En **CAW** en Canadá, las mujeres trabajan como organizadoras, representantes de servicios, representantes nacionales, directoras y responsables de departamentos, además de en

educación, pensiones y prestaciones, investigación y salud y seguridad. “La mayoría de las mujeres que ocupan puestos de responsabilidad ascendieron desde las bases y ocuparon cargos dirigentes a nivel local en el sindicato”.

MUA en Australia cuenta con una responsable nacional que se encarga de organizar las actividades dirigidas a las mujeres, promueve la organización de mujeres y, con carácter general, apoya a las mujeres miembros de la industria. Mich-Elle Myers, estibadora, recibe de su empresa el salario correspondiente a dos días a la semana para que desempeñe el cargo Responsable de las Mujeres a tiempo completo durante un periodo de dos años. El principal problema de las afiliadas en este sindicato es la precarización, el acoso psicológico y sexual y los derechos de maternidad.

“A las mujeres que siempre tuvieron claro que querían trabajar en el mar no suele importarles ser la única mujer a bordo, pero el aislamiento puede ser muy duro de soportar. Es necesario tener mucho aguante”.

Las mujeres marítimas en puestos de liderazgo

La dirigencia de un sindicato deja una huella profunda en la política y en la práctica. En sindicatos tradicionalmente masculinos es especialmente importante que las mujeres lleguen puestos directivos, ya que los sindicatos del transporte dominados por hombres podrían no apreciar la dimensión de género de la política o de la agenda de negociación colectiva.

Si bien algunas mujeres miembros de sindicatos pueden elevarse hasta alcanzar los puestos de liderazgo gracias a su labor y experiencia en el sindicato, otras necesitan un impulso y disposiciones más específicos que les permitan participar de lleno. Reservar puestos a las mujeres o implantar la representación femenina proporcional son mecanismos que se pueden incorporar a los Estatutos sindicales para contrarrestar la tendencia de una membresía predominantemente masculina a elegir hombres como dirigentes.

Un mecanismo muy extendido consiste en reservar o designar a mujeres determinados puestos de la ejecutiva o de los distintos comités del sindicato, para animar a las sindicalistas a presentarse. Por ejemplo, en Canadá, el **CAW**

reserva dos puestos a las mujeres en su Comité Ejecutivo nacional, que en la actualidad cuenta con cuatro mujeres miembros. Las mujeres también son elegidas para ocupar cargos dirigentes a nivel local, incluidos los comités de negociación. En el **CAW** hay mujeres como delegadas sindicales y como representantes de salud y seguridad a bordo de buques.

La **Unión Internacional de Marineros**, de Canadá, cuenta con dos mujeres en su Comité Ejecutivo —la secretaria-tesorera y la directora de una división no marítima—. La **Unión Internacional de Marineros**, de los Estados Unidos, eligió y designó a varias mujeres para cargos de responsabilidad (agentes portuarias, representantes sindicales y vicepresidentas adjuntas). Las mujeres ocupan 5 de los 24 cargos de responsabilidad.

Dos mujeres resultaron elegidas para ocupar respectivamente la Presidencia y la Secretaría de la **Unión Noruega de Marineros**. También hay mujeres miembros del Ejecutivo. La Presidencia General de **BWU**, en Barbados, la ocupa una mujer, así como el 25% de los cargos de responsabilidad elegidos. La **Asociación Sueca de Oficiales Marítimos** tiene varias mujeres en su Comité Ejecutivo y ocupando la Presidencia y como miembros de la ejecutiva de sindicatos locales. La **Unión Independiente de Marineros Estonios** tiene dos mujeres elegidas miembros de su Ejecutivo, y 10 de sus 27 delegados sindicales son mujeres.

El Comité Ejecutivo, Consejo General y el Congreso de la **Unión de Marineros de Tanzania** tienen varias mujeres elegidas como miembros. Las mujeres también ocupan varias Secretarías Regionales Adjuntas. Los programas educativos de **Syntrapal** en Togo han facilitado que las mujeres miembros ocupen posiciones de liderazgo, como: la coordinadora de la **ITF** para Togo; la Tesorera Adjunta para las estructuras de las mujeres de la subregión de África Occidental; y la Primera Vicepresidenta de la Sección Portuaria Africana. La persona de contacto del sindicato encargada de los temas ETS/SIDA/VIH en el sector portuario y la Vicepresidenta del Comité Subregional de la **ITF** en África Occidental son también mujeres.

1400 de los 6000 miembros de la **Unión Keniata de Trabajadores Portuarios** son mujeres. Unas 700 trabajan como estibadoras mientras que el resto trabaja como operadoras de grúas pórtico, choferes y conduciendo tractores. Las prácticas se

realizan trabajando y el empleo está bien remunerado, por eso atrae a todas las edades. Pero, según la Tesorera Adjunta, Judith Abuka, las mujeres tienen que ser duras, sobre todo para soportar el acoso sexual. Las estructuras del sindicato y las enmiendas en sus Estatutos han permitido acomodar a su creciente número de mujeres miembros. Sus Estatutos disponen ahora que las mujeres deben tener el 30% de la representación en todas las estructuras del sindicato. Ahora hay 7 mujeres entre los 17 miembros que forman el Comité Ejecutivo nacional, y el sindicato cuenta con estructuras, mociones y eventos para las mujeres, como el Día Internacional de la Mujer. Aunque sigue encontrando dificultades para que las mujeres se comprometan con el sindicato.

Satawu, en Sudáfrica, ha impuesto un sistema de cuotas que reserva a las mujeres un 25% de los puestos en todas las estructuras decisorias. Pero se ha conseguido superar ese mínimo y sus estructuras directivas cuentan hoy con entre un 35% y un 40% de mujeres. Encontramos mujeres en cargos dirigentes, como representantes de género, como secretarías y como delegada sindicales.

“Las mujeres han forjado alianzas con sus compañeros, no podemos lograr nada sin que haya mujeres en todas las estructuras. La Presidencia y la Secretaría de nuestra Sección Marítima las ocupan mujeres, se trata de puestos de relevancia”. **Satawu**, Sudáfrica.

Satawu y Comach en Chile tienen ambas mujeres como tesoreras. **SATAWU** tiene dos mujeres representantes nacionales a tiempo completo en la Autoridad Portuaria Nacional Transnet

“Las mujeres están representadas en todas las estructuras de nuestro sindicato; contamos con muchas mujeres oficiales”. **Satawu**, Sudáfrica.

La **Unión Japonesa de Marineros** cuenta con cinco mujeres delegadas en el Congreso, su órgano supremo de decisión.

“Como mujeres representantes, se esfuerzan por que las opiniones de las afiliadas estén reflejadas en las decisiones que se adoptan”. **Unión japonesa de marineros**.

SMOU en Singapur cuenta con mujeres en su Consejo Ejecutivo y Consejo General; **Nautilus International** tiene mujeres entre los miembros de su Consejo y Comités Nacionales, además de

como representantes internas elegidas. La **Unión de Marineros de Birmania** tiene previsto incorporar a las mujeres trabajadoras en puestos de su ejecutiva.

Sindicatos del transporte de la India se toman la representación femenina muy en serio. La **Federación Nacional India de Trabajadores de Puertos y Muelles**, nombró a Kalpana Desai, representante del Puerto de Mumbai y a Marry Kutty, del Puerto de Cochin, como secretarías conjuntas del Comité nacional para ocuparse de las cuestiones que afectan a las mujeres. La **Asociación de Personal Portuario de Cochin**, la India, ha reservado exclusivamente a las mujeres algunos puestos importantes, como la Vicepresidencia, Secretaría y Secretaría Adjunta. La **Unión de Trabajadores de Transporte y Muelles**, Mumbai, tiene 10 mujeres elegidas como miembros del Consejo General y las mujeres se han presentado como candidatas a puestos como Organizadoras, Vicesecretaría y Vicepresidencia. La **Unión de Trabajadores de Puertos y Muelles**, Kandla, tiene una mujer a nivel de Secretaría (en el Comité Ejecutivo), una como Secretaria Conjunta, y cuatro como Secretarías de organización (miembros ejecutivos).

Monique Verbeeck, de la **BTB** en Bélgica, informa



Marcos Canosa – La Opinión

de que su sindicato ha lanzado un llamado para animar a jóvenes y mujeres portuarias a convertirse en miembros del Ejecutivo, según su categoría profesional específica, con el objetivo de incorporar a mujeres y jóvenes miembros en los futuros órganos directivos del sindicato. Gracias a esta estrategia, tres mujeres se han presentado, y ha aumentado el grupo informal de mujeres a 13 miembros. *“Estas mujeres nos mantendrán informados sobre los problemas específicos en el trabajo a través de reuniones periódicas”.*

Como otros sindicatos, **ver.di** en Alemania, ha modificado su reglamento y ha reservado para las mujeres un 30% de todos los cargos elegidos en el sindicato. Se trata de un mecanismo fundamental y muy eficaz que consigue garantizar que las mujeres ocupan puestos de liderazgo elegidos en todo sindicato.

Tener tiempo libre remunerado para las actividades sindicales promueve la participación. Varía de país a país y de compañía a compañía pero puede ser un elemento importante de negociación en algunos países.

El Departamento de la Mujer de la ITF desempeña un papel importante al poner en contacto a mujeres activistas para que compartan información, políticas y campañas desarrollando redes de mujeres, ofreciendo capacitación a mujeres activistas para que ocupen puestos de liderazgo en sus sindicatos.

En septiembre de 2011, en el marco de una oportunidad pedagógica única, la **ITF** reunió a 37 mujeres afiliadas a sindicatos marítimos procedentes de 25 países. Estas mujeres marítimas participaron en un singular curso donde aprendieron estrategia, liderazgo y organización de mujeres. La ITF organizó el curso en colaboración con el Programa Sindical de Harvard. El evento fue una oportunidad para compartir experiencias, tácticas y estrategias y para seguir fortaleciendo a los sindicatos y desarrollando a mujeres dirigentes.

La Coordinadora de las Mujeres Trabajadoras en el Transporte de la ITF, Alison McGarry, explica que *“las mujeres diseñaron campañas estratégicas que contribuirán a fortalecer a los sindicatos y a conseguir beneficios para todos los trabajadores del transporte, hombres y mujeres”.*

“[El curso fue] una oportunidad para que las

mujeres se reunieran a discutir y desarrollar estrategias de planificación y a compartir ideas. Tuvimos la oportunidad de conocernos mutuamente y de forjar una camaradería que podrá continuar desde nuestros respectivos sindicatos, estableciendo comités de mujeres y sistemas de apoyo para nuestras mujeres miembros”. Tracey Mayhew, **Unión Internacional de Marineros**, Estados Unidos.

Las mujeres marítimas en las regiones

Las mujeres del sector marítimo de la región de **Asia/Pacífico de la ITF** llevan participando en los eventos regionales desde el lanzamiento en 2001 de un proyecto para trabajadoras del transporte de dicha región en el que las mujeres portuarias tuvieron una participación destacada. En 2007 se celebró en Colombo, Sri Lanka, el primer Seminario regional para mujeres portuarias y estibadoras, que contó con participantes de la India, Indonesia, Malasia, Pakistán, Filipinas y Sri Lanka. Mujeres de la India, Pakistán y Sri Lanka participaron también en el Seminario de planificación estratégica de la **ITF** dirigido a mujeres de puertos y muelles del Sur de Asia, al que asistieron dirigentes de sindicatos portuarios. Fue tal vez la primera vez que estas mujeres se sentaron a la misma mesa que sus dirigentes sindicales para debatir las cuestiones que les afectan.

Esta región siempre intenta organizar las actividades sólo para mujeres inmediatamente antes de los principales eventos de la ITF. Esto permite familiarizar a las mujeres con las cuestiones que se debatirán e impulsar su participación.

“Intentamos no celebrar actividades para mujeres durante épocas de exámenes, de vacaciones especiales o festivales ya que las mujeres traen a veces a sus hijos e hijas a la actividad, sobre todo a los programas locales”. Nishi Kapahi, Oficina de la **ITF** en Nueva Delhi, la India.

Mujeres dirigentes e inspectoras en la ITF

La **Unión Keniata de Trabajadores Portuarios** organiza seminarios y ofrece formación a las mujeres en materia de negociación. Su oficina de género ofrece formación especial en temas de acoso, entre otros. El Comité de las Mujeres se encarga de cuestiones relacionadas con la captación de mujeres, su problemática, política

sobre salud y seguridad y la dimensión de género. También cuenta con un proyecto de concientización en el lugar de trabajo sobre los temas de género.

Las mujeres de la ITF que ocupan cargos dirigentes y las Inspectoras contribuyen considerablemente al avance de las políticas y de las condiciones de todos los miembros —hombres y mujeres— en las industrias de transporte. Su labor está ayudando a acabar con estereotipos, incluso en las industrias marítimas dominadas por hombres. Por ejemplo, en octubre de 2011, dos Inspectoras de la ITF, Betty Makena Mutugi, de Kenia, y Luz Baz, de España, sacaron a la luz las deficiencias en las que trabajaba la tripulación rusa de un buque fletado por el Programa Mundial de Alimentos de las Naciones Unidas (PMA) en Mombasa, Kenia. Gracias a la labor de estas dos inspectoras, la ITF está colaborando con el PMA para garantizar unas normas mínimas para las tripulaciones que trabajan en los buques fletados por dicha organización.

Luz Baz es Inspectora de la ITF en España. Se ocupa principalmente de las tripulaciones que trabajan a bordo de buques con banderas de conveniencia en los que apenas trabajan mujeres. La mayoría de las españolas que trabajan en el mar lo hacen en embarcaciones de pasajeros dirigidas por buenas compañías o por transportistas nacionales en buenas condiciones. Sin embargo, Luz afirma que las condiciones de las mujeres que trabajan a bordo de los cruceros “*pueden llegar a ser muy duras*”. A medida que más mujeres se incorporan a este tipo de embarcaciones, como oficiales y como marineras, su objetivo es que acabe siendo “normal que las mujeres formen parte del entorno a bordo del buque”. Las compañías deberían garantizar que las mujeres sean visibles en la cúpula de sus organizaciones y por eso afirma: “*Las mujeres marítimas deben tener derecho a comunicar sus problemas a su sindicato*”.

La representación de las mujeres en las estructuras sindicales y de liderazgo. Lista de verificación para sindicatos:

- ☐ ¿Tiene su sindicato una Responsable de las mujeres o alguien responsable de la labor dirigida a las mujeres?
- ☐ ¿Tiene su sindicato una red de mujeres sindicalistas activa?
- ☐ ¿Tiene su sindicato un Comité de Mujeres elegido?
- ☐ ¿Tiene su sindicato mujeres ocupando cargos electos o cargos oficiales retribuidos?
- ☐ ¿Están las mujeres representadas en los órganos decisorios de su sindicato?
- ☐ ¿Tiene su sindicato una cuota reservada a las mujeres o una política de acción positiva/afirmativa?
- ☐ ¿Participan las mujeres en los programas formales e informales de desarrollo sindical y de educación?
- ☐ ¿Está su sindicato en contacto con el Departamento de las Mujeres de la ITF o con las Representantes Regionales de la ITF?
- ☐ ¿Participa su sindicato en las actividades de la ITF dirigidas a las mujeres?

Estrategias para aumentar la participación de las mujeres en los sindicatos

Solución 3



Estrategias para aumentar la participación de las mujeres en los sindicatos

Muchos sindicatos del transporte han puesto en marcha estrategias para aumentar la participación y la incorporación de las trabajadoras a sus actividades y estructuras. Se trata de un objetivo relevante porque cada vez más mujeres trabajan en el sector de los transportes/marítimo y la continuidad e incremento de la fuerza de los sindicatos depende de que aumente su nivel de membresía, a través de la organización de más mujeres.

Los sindicatos de la ITF participan cada vez más en campañas de captación en su compañía o en toda la industria y animan a las mujeres que entran en la industria y a afiliarse al sindicato desde el primer día. Este primer contacto con la actividad sindical es tan importante como la inclusión de las mujeres en las estructuras y cargos de liderazgo sindicales que examinamos en el capítulo anterior.

Esta Sección repasa algunas de las actividades acometidas por los sindicatos marítimos que les permitieron ampliar su número de mujeres miembros. El abanico de iniciativas es extenso: desde la organización de días de actividad en torno a un tema específico, como la violencia contra las mujeres o el VIH/SIDA; a campañas de captación focalizadas en un centro de trabajo determinado donde hay una elevada presencia de mujeres no afiliadas a sindicatos, o campañas estratégicas dirigidas a las mujeres.

La incorporación de mujeres jóvenes a la industria marítima

Muchos sindicatos marítimos contribuyen de manera destacada a la incorporación de las mujeres jóvenes a empleos de la industria marítima, animándolas a afiliarse al sindicato desde que comienzan a trabajar.

“Participamos en muchas ferias de promoción del empleo y nos damos cuenta de que las jóvenes son menos conscientes de las posibilidades que

les ofrecen las carreras profesionales en el sector marítimo. Necesitamos difundir mucha información diseñada a la medida de los intereses de las mujeres”. Unión Internacional de Marineros, Canadá.

Se reúnen con mujeres cadetes en institutos marítimos “para responder a sus preguntas, aconsejarlas e informarlas sobre nuestro sindicato y sobre la ITF”.

Nautilus International afirma que cada vez ven más mujeres estudiantes en las escuelas náuticas británicas que periódicamente visitan para sus campañas de captación. Su revista sindical mensual suele incluir artículos destacando la profesión de la marina mercante como salida profesional para las mujeres y los problemas que éstas afrontan trabajando en el mar.

La **Unión Japonesa de Marineros** visita cada año las universidades marítimas y las escuelas navales mercantiles “para promover la presencia de las mujeres en la industria marítima”.

Afiliar a las mujeres marítimas a un sindicato

El interés por afiliar a las mujeres a los sindicatos lo ilustra una activista miembro de la **Unión General de Trabajadores Portuarios** de Jordania, participante de un reciente taller de capacitación para organizadores/as sindicales. Según la activista, su misión en los próximos meses consistiría en “atraer al mayor número posible de mujeres para que se afilien al sindicato”.

Como incentivo para convencer a las mujeres de afiliarse a su sindicato, el Comité de las mujeres de **Synatram**, en Togo, solicitó a su Comité Ejecutivo que dispensara del pago de las cuotas a las mujeres que deseaban afiliarse. Gracias a esta medida se animaron trabajadoras con menores ingresos —probablemente contratadas recientemente o empleadas a tiempo parcial— a afiliarse y a participar en las actividades sindicales.

Los sindicatos centran también sus esfuerzos de captación en las empleadas de determinadas compañías. Por ejemplo, la **Unión de Marineros de Croacia** tiene una campaña para atraer a las empleadas de la mayor naviera del país, Jadrolinija. También tiene previsto lanzar una nueva campaña dirigida a las mujeres croatas que trabajan a bordo de cruceros que navegan por

todo el mundo. La **Unión de Marineros de Tanzania** utiliza su política dirigida a las mujeres para divulgar entre ellas la importancia de afiliarse a un sindicato y sus funciones. **SATAWU**, en Sudáfrica, ofrece a las mujeres servicios de guardería infantil para facilitarles que asistan a las reuniones.

Nautilus International no ha dudado en la importancia de aumentar el perfil de sus afiliadas en el sindicato, aunque en sus filas sólo hay 600 mujeres, de un total de 25.000 miembros. El sindicato sabe que el número de mujeres va en aumento y que cada vez se están incorporando más a esta industria. **Nautilus** cuenta con foros en los que las mujeres pueden reunirse, discutir sus experiencias y ayudar al sindicato a desarrollar su política. También ha designado a una persona de contacto con las mujeres miembros que trabaja codo con codo con la Secretaría nacional de organización de la juventud y las mujeres.

En 2010, **Nautilus** celebró su primera conferencia de capacitación para mujeres; resultó ser una gran oportunidad para que sus afiliadas compartieran experiencias y establecieran contactos. Un resultado directo de esta conferencia fue que más afiliadas se animaron a asistir a la conferencia que el sindicato celebró en Londres en junio de 2010. A pesar de representar apenas el 2% de su membresía, las mujeres supusieron un tercio de los participantes en la conferencia, todo un récord. Esta conferencia aprobó resoluciones históricas en materia de derechos de maternidad, paternidad y permisos en caso de adopción, y estableció el primer foro asesor de mujeres del sindicato. Ello demuestra de qué manera los votos de las mujeres pueden dejar una profunda huella al elaborar la política del sindicato.

El aspecto más importante de todos estos cambios, afirma Gary Elliot, secretario nacional de Organización, Captación y Membresía de **Nautilus**, es que las mujeres constituyen hoy un elemento sólido de la totalidad del sindicato.

“La negociación colectiva cubre a todo el mundo, independientemente de su nacionalidad, raza o género. Pero la negociación colectiva incluye los problemas que afectan específicamente a las mujeres, como los permisos de maternidad y paternidad o los turnos de trabajo. Si la mitad de los miembros del sindicato fueran mujeres y la otra mitad, hombres, no necesitaríamos un foro

asesor de mujeres. Pero dado que las mujeres constituyen una pequeña minoría en el sindicato, este foro es muy necesario”. **Nautilus International**, Reino Unido/Países Bajos/Suiza.

Tal y como afirmó una de las delegadas de **Nautilus** en la conferencia: *“No pedimos un trato especial, pedimos un trato igualitario. ¡No es pedir demasiado!”.*

Las comunicaciones

Comunicarse con los miembros del sindicato es fundamental, pero puede resultar especialmente difícil en las industrias marítimas, ya que los miembros viajan constantemente, con frecuencia trabajan en un entorno aislado y no se les puede contactar a través del teléfono o de Internet. Si bien la naturaleza del trabajo marítimo puede suponer una barrera a la participación, también puede ser una oportunidad para que el sindicato despliegue nuevos métodos de comunicación y ofrecer nuevas prestaciones a sus miembros.

Por ejemplo, **MUA**, en Australia, creó una página en Facebook para sus afiliadas. Romper el aislamiento de las mujeres que trabajan en el mar es un beneficio tangible de pertenecer al sindicato. Las redes sociales, blogs o páginas de Facebook pueden promover la unidad entre las mujeres marítimas.

Los sindicatos que se comunican regularmente con sus mujeres miembros (y miembros potenciales) pueden poner de relieve la labor que realiza el sindicato por las mujeres, además de identificar los problemas importantes para los distintos grupos de mujeres afiliadas. El sindicato puede también aprovechar las redes sociales para tomar la iniciativa y abordar los problemas que afrontan las mujeres que trabajan en entornos de aislamiento, como en alta mar —por ejemplo, incidentes de acoso sexual o falta de servicios sanitarios—.

Muchos sindicatos han promovido el rol de las mujeres a través de las revistas sindicales y otros medios publicitarios que les permiten sacar a la luz los problemas de las mujeres, incluso cuando éstas constituyen una pequeña proporción de la membresía.

“El Departamento de las mujeres utiliza habitualmente Twitter y Facebook para contactar y movilizar a nuestros miembros para las campañas de igualdad. Desde nuestra página en

Facebook promovemos los programas educativos, las conferencias y las campañas. También es un lugar de encuentro importante para nuestras afiliadas, que les permite debatir los temas de actualidad”. **CAW**, Canadá.

Las afiliadas de **Nautilus International** mantienen también contactos informales a través del email, Facebook y Twitter e intercambian puntos de vista y noticias.

A veces, el propio sindicato ofrece apoyo económico para promover la participación de sus miembros. En la India, por ejemplo, la **Unión de Trabajadores del Transporte y Muelles**, ofrece ayudas económicas para las actividades relacionadas con las mujeres, organiza periódicamente programas de concientización, seminarios y cursos de capacitación y celebra el Día Internacional de la Mujer, todo con el objetivo de que las mujeres se involucren más en el sindicato. **Syntrapal**, en Togo, también apoya económicamente algunas actividades de las mujeres, por ejemplo, subvenciona a delegadas para que puedan asistir a las reuniones de la **ITF** en el extranjero.

Educación y capacitación

Los programas de educación y capacitación, con frecuencia diseñados específicamente para las mujeres, ayudan a desarrollar el potencial de las mujeres y a expandir la organización sindical. La educación y la capacitación pueden también propiciar el acceso de las afiliadas a cargos en el sindicato o a ser más activas.

Algunos programas pedagógicos y de capacitación forman parte de la estrategia más amplia de acción afirmativa o positiva destinada a desarrollar la membresía femenina del sindicato. Por ejemplo, en Canadá, el Departamento Nacional de las Mujeres de **CAW** organiza numerosas campañas, programas pedagógicos y conferencias específicamente para mujeres, dentro del marco de su política de acción afirmativa. Entre los programas pedagógicos específicos, destacan: mujeres activistas; mujeres dirigentes; defensa de las mujeres y las mujeres en la negociación colectiva.

En Italia, la **FIT-CISL** se ha centrado en las necesidades y derechos de las mujeres en general. Promueve reuniones, seminarios, conferencias y sesiones informativas sobre temas concretos relacionados con la protección frente a

la discriminación y la igualdad de género. También ofrece cursos de capacitación sobre temas como las leyes que regulan el permiso parental, políticas respetuosas con la familia y las mejores prácticas.

Satawu en Sudáfrica, ofrece programas sobre género y no discriminación y sobre participación de las mujeres en las estructuras sindicales. La **Unión Keniata de Trabajadores Portuarios** organiza actividades relacionadas con el género, concientización sobre el VIH y el sida en el lugar de trabajo; sobre medio ambiente, además de programas sobre salud, seguridad y seminarios para capacitar a las mujeres en las negociaciones; desde la oficina de género ofrecen formación especial en materia de acoso. La **Unión Japonesa de Marineros** insta activamente a sus afiliadas a participar en los cursos de comunicaciones y en las sesiones de capacitación que anualmente organiza para los nuevos/as delegados/as sindicales y empleados/as del sindicato.

La **Unión de Trabajadores del Transporte y Muelles**, Kandla, la India, cosechó un gran éxito con sus actividades y seminarios donde abordan los derechos fundamentales, el acoso sexual y la eliminación de la violencia, el VIH/SIDA; y con su campaña del Día Internacional de la Mujer.

“Estos programas ayudan a las mujeres a desarrollar sus aptitudes de liderazgo y ya se nota su presencia más activa en las actividades del sindicato. Han logrado concientizar y capacitar a las afiliadas para afrontar situaciones difíciles en sus lugares de trabajo”.

El sindicato **SMOU** de Singapur organiza talleres y seminarios que ayudan a las mujeres a conocer sus derechos y responsabilidades en su lugar de trabajo y en la sociedad. Estos eventos sirven también para que las mujeres dirigentes establezcan contacto.

Nautilus International comprobó que organizar cursos exclusivamente para mujeres miembros conseguía elevar el perfil de las mujeres en el sindicato. Por ejemplo, en 2010 el sindicato organizó el curso *Mujeres en el mar* en el Ruskin College de Oxford, dirigido exclusivamente a sus mujeres afiliadas. A raíz del curso, la Conferencia de la División británica de Nautilus celebrada en 2010 aprobó una moción que permitió el establecimiento de un foro de mujeres que desde entonces asesora al Consejo Nacional del sindicato sobre las cuestiones de género.



Jornadas internacionales que conmemoran los sindicatos para llegar a las mujeres

El Día Internacional de la Mujer (DIM), celebrado cada año el 8 de marzo, es la jornada de las mujeres más significativa en el mundo. Las Naciones Unidas conmemora cada 25 de noviembre el Día Internacional por la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres/Día del Lazo Blanco. Los sindicatos, además de defender “el trabajo decente, una vida digna y el respeto hacia las mujeres” aprovechan estas jornadas para fomentar la unidad entre las mujeres e involucrar a los hombres dirigentes, de los gobiernos y de los sindicatos, en los problemas que afectan a las mujeres.

Coincidiendo con el DIM, muchos sindicatos convocan eventos especiales dirigidos a las mujeres o aprovechan la ocasión para publicar las conclusiones de un nuevo estudio en relación a las trabajadoras. Para muchos sindicatos estas jornadas permiten transmitir su mensaje a una audiencia más amplia. Dado el reconocimiento internacional del Día Internacional de la Mujer, los informes especiales sobre las trabajadoras publicados este día tienen más probabilidades de aparecer en los medios de comunicación.

Muchos de los sindicatos, o la mayoría, conmemoran el DIM con mítines, seminarios, fiestas y otros eventos.

“[El Día Internacional de la Mujer] es un activo, patrocinado y organizado por la Dirección General del puerto, dirigido a todas las mujeres del puerto autónomo de Lomé. Se celebra como resultado de varias negociaciones entre el Comité de las

Mujeres de Syntupal y autoridad portuaria”. Syntupal, Togo.

En 2011, más de 500 mujeres participaron en el DIM en el puerto de Mumbai, la India, organizado por la **Unión de Trabajadores del Transporte y Muelles**. Entre los eventos pronunció un discurso su vicepresidenta, Kalpana Desai, sobre los derechos de las mujeres y el acoso sexual en el trabajo; y se organizó un programa cultural que incluyó bailes y canciones.

“Durante el DIM casi el 90% de las trabajadoras asisten a una reunión durante la jornada laboral. Celebramos una conferencia, la última vez trató sobre el empoderamiento de las mujeres, y se abordan temas como los derechos fundamentales y los problemas de salud de las trabajadoras, además de organizarse una sesión de juegos y un almuerzo”. Unión de Trabajadores del Transporte y Muelles, Kandla, India.

La **Unión de Trabajadores del Transporte y Muelles, Mumbai**, afirma que, desde que participa en eventos como el 8 de marzo y el 25 de noviembre *“Estamos estableciendo lazos con otros sindicatos afiliados a la ITF y las mujeres están sacando a la luz los problemas que padecen en su lugar de trabajo”.*

“[En 2011] se sumó el mayor número de mujeres en estas celebraciones del DIM. Contamos con la participación de más de 100 mujeres, se podía ver cómo se involucran las mujeres en el sindicato”. **Unión Keniata de Trabajadores Portuarios.**

Muchos sindicatos conmemoran el Día Internacional de las Naciones Unidas por la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, publicando informes, organizando actividades y eventos educativos o convocando mítines y manifestaciones. En Chile, **Comach** celebra seminarios durante este día.

En Australia, todos los miembros de **MUA**, un sindicato predominantemente masculino, participan en el Día del Lazo Blanco. En 2011, **MUA** organizó que las embarcaciones ondearan banderas con el eslogan *“no al silencio – no a la violencia”*. Los y las sindicalistas llevaron camisetas, lazos y muñequeras con el eslogan y quienes participaban en la conferencia marítima de **MUA** celebrada en Sídney, realizaron la siguiente promesa: *“Prometo jamás cometer, excusar o permanecer en silencio frente a la violencia contra las mujeres”*.

Otras jornadas que los sindicatos conmemoran tradicionalmente y que son óptimas para la promoción de las cuestiones relacionadas con las trabajadoras son: el 1º de mayo, Día del Trabajo; el 18 de diciembre, Día Internacional de los Migrantes; el 1º de diciembre, Día Mundial del Sida; y el 20 de mayo, Día Marítimo Mundial.

Numerosos sindicatos se suman al Día Mundial del Sida, el 1º de diciembre. Por ejemplo, **Syntrapal** participa en los eventos patrocinados por el puerto de Lomé. Además del 1º de diciembre, la **Unión Keniata de Trabajadores Portuarios** conmemora el Día Mundial del Cáncer de Mama (el 4º lunes de octubre, también conocido como Día del Lazo Rosa) y el Día Mundial de la Tuberculosis (el 24 de marzo), además del 1º de Mayo y otras celebraciones internacionales.

Muchos países conmemoran también eventos específicos a escala nacional en relación a las mujeres. Por ejemplo, en Canadá, el **CAW** guarda, cada 6 de diciembre, un minuto de silencio en recuerdo de las 14 mujeres abatidas a tiros en 1989 en un campus universitario de Montreal.

Las confederaciones sindicales nacionales organizan eventos dirigidos a las mujeres en los que participan los sindicatos marítimos. Por ejemplo, el Día por la Igualdad Salarial, que se celebró en Bélgica el 25 de marzo de 2011, y en el que participó la **BTB** para mostrar su solidaridad con las trabajadoras que aún no reciben un salario similar al de los hombres por desempeñar una misma labor.

Actividades sindicales de alcance local

Helen McAra, secretaria general de la **Unión de Trabajadores de Servicios Mercantes e Industriales de Nueva Zelanda**, subraya la importancia de elaborar perfiles sobre las cuestiones que afectan a las mujeres marítimas. Afirma: “Lamentablemente, la falta de recursos es la que lleva a los sindicatos a afrontar de una forma más reactiva los temas que afectan a las mujeres que otras cuestiones de carácter general. En una industria “masculina”, trabajar en un “asunto de mujeres” puede llegar a considerarse un despilfarro de los escasos y valiosos recursos sindicales. Por lo tanto, es crucial que la política sindical autorice y apoye esta labor”.

Atraer a las mujeres a través de las actividades sindicales locales pasa, con frecuencia, por reconocer el doble rol que desempeñan muchas

mujeres, como trabajadoras y como cuidadoras. Si se reconoce la importancia de sus responsabilidades laborales y domésticas es mucho más probable que los sindicatos fomenten la participación femenina en sus actividades.

La oportunidad de que las mujeres asuman un puesto de liderazgo a nivel local, les permite desarrollar nuevas competencias y la confianza entre sus mujeres miembros. Por eso es importante conseguir que participen en las campañas las mujeres de todas las categorías del sindicato, porque ofrece a las mujeres, a nivel local, su primera oportunidad de sentirse parte del sindicato. Las dirigentes locales obtienen la experiencia necesaria para asumir después cargos de más responsabilidad en el sindicato y en la comunidad. Las campañas locales en torno a una cuestión laboral o social atraen el apoyo de personas que no suelen involucrarse activamente en los eventos sindicales.

En Canadá, **CAW** tiene campañas muy mediáticas para luchar por la eliminación de la violencia contra las mujeres y el acoso sexual en el trabajo.

Verónica Mesatywa, secretaria nacional (marítimo) del sindicato **Satawu**, Sudáfrica, y presidenta de los Portuarios de la **ITF** en África, resume cómo enfoca su sindicato las campañas: “*Resulta difícil para las mujeres segregarse como trabajadoras, como madres y en el hogar.*

Tenemos que prepararlas y asignarles funciones en campañas. Satawu cuenta con una oficina de género y un comité compuesto por seis miembros y una coordinadora. El comité desarrolla los programas dirigidos a las mujeres en el lugar de trabajo. Nuestros dirigentes incorporan las cuestiones de género en su labor general. Nuestro vicepresidente, un hombre, impulsa los asuntos relacionados con las mujeres. Contamos con mujeres sólidas y las formamos para fortalecerlas. Ofrecemos a las mujeres servicios de guardería infantil para que puedan asistir a las reuniones”.

La **Unión Keniata de Trabajadores Portuarios** tiene campañas sobre distintos temas: sensibilización en cuestiones de género, maltrato infantil y protección de los derechos de las mujeres. Su campaña sobre los derechos de las mujeres ha ido más allá de los sindicatos marítimos e incluye temas que afectan enormemente a las mujeres, como la violencia de género o la salud. Los casos en los que trabaja el sindicato han ayudado a abrir a las mujeres a

empleos que antes estaban reservados a los hombres. La violencia en el trabajo contra las mujeres descendió drásticamente.

Sindicatos en la comunidad

El éxito de los proyectos sociales, de salud y comunitarios desplegados por los sindicatos del transporte y marítimos ilustra el potencial para el futuro. Sus campañas cosechan éxito cuando los sindicatos dejan de actuar como bomberos “apaga-problemas” y pasan a involucrar a sus miembros en campañas estratégicas y focalizadas en las que contratan a organizadores/as asalariados/as que se esfuerzan por movilizar a los trabajadores y trabajadoras del transporte.

Una importante iniciativa sobre prevención y tratamiento del VIH/SIDA está beneficiando al personal portuario y marítimo de Kenia. El sindicato ofrece servicios de salud a hombres y mujeres. Desde el centro de salud de la **ITF** abierto en Mombasa se envía un poderoso mensaje a las trabajadoras de las industrias marítimas: el sindicato se está ocupando de problemas que afectan a sus vidas y a las de sus familias.

Los trabajadores y trabajadoras del transporte y el resto de la comunidad se benefician de este centro de salud. Todas las partes integrantes —desde representantes gubernamentales a sindicales, pasando por asociaciones de empleadores y compañías de transporte— han unido sus fuerzas para poner en marcha este centro en el puerto de Mombasa. Trabajadores y trabajadoras de camiones, estiba entre otros, además de miembros de la comunidad, utilizan regularmente el puerto.

Este servicio de salud está en Mombasa, ubicado en un antiguo contenedor de carga marítima, lo cual facilita su viabilidad, y ofrece servicios de salud gratuitos al personal de los transportes. Por ejemplo, asesoramiento y pruebas del VIH, tratamiento de infecciones de transmisión sexual y distribución de preservativos. Un sistema informático conecta a todos los centros similares y garantiza su servicio óptimo. La afiliada a la **ITF Unión Keniata de Conductores de Camiones de Larga Distancia**, desempeñó un papel clave en la planificación de este centro. Sus miembros recibieron formación como educadores/as entre iguales antes de trabajar allí. El Ministerio de Salud de Kenia puso a disposición del centro a dos personas a tiempo completo y financia el

suministro de medicamentos. A lo largo de los próximos dos años se abrirán diez centros más en el Sur de África. Este enfoque asociativo ayuda a los miembros de los sindicatos a luchar contra el VIH/SIDA. Para los sindicatos, estos centros ofrecen, además, la oportunidad de llegar a los trabajadores y trabajadoras no organizados aún.

La importancia del seguimiento de la evolución de la membresía

Para interpretar adecuadamente la evolución de la membresía de los sindicatos marítimos, es preciso que las estadísticas de afiliación recopilen datos desagregados por sexo. Es decir que se registren en columnas separadas los datos referentes a los hombres y a las mujeres miembros. De esta manera se puede después hacer un seguimiento de la evolución de la membresía y comprobar si las trabajadoras están en su totalidad organizadas por el sindicato.

Algunos sindicatos están convencidos de que ya representan a las mujeres que trabajan en las áreas que ellos organizan históricamente. Sin embargo, tal vez no hayan tomado demasiado en cuenta los “nuevos” empleos con mayor presencia femenina; u olvidan a las trabajadoras que realizan tareas de servicio o de apoyo como, por ejemplo, el personal de administración, de informática o de la cantina. Los sindicatos no siempre organizan a quienes desempeñan estas tareas, sobre todo si tienen contratos precarios o forman parte de la economía informal.

Es importante que los sindicatos comprueben si la proporción de mujeres marítimas afiliadas coincide realmente con la proporción de mujeres empleadas en las industrias marítimas. La única manera de saberlo procediendo a un estudio minucioso, empresa por empresa, para averiguar cuántas mujeres hay contratadas y cuántas mujeres son miembros del sindicato.

La **Unión de Trabajadores de Servicios Mercantes e Industriales de Nueva Zelanda**, utiliza una base de datos para ofrecer información sobre sus miembros desglosada por género. El sindicato también analiza las estadísticas de su base de datos sobre mujeres afiliadas por categorías profesionales, por edad. De esta forma puede crear grupos de email sobre temas específicos. Esta estrategia le ha permitido enfocar de una manera más directa y personal los pro y ha impulsado la participación femenina en un sindicato donde predominan los hombres.



La auditoría de género llevada a cabo por la ITF en 2010, *Mapa de las mujeres miembros en los sindicatos del transporte*, demostró lo valioso que es contar con estadísticas que recopilen datos desagregados por sexo de los miembros de los sindicatos. La ITF pidió a todas sus organizaciones afiliadas que le suministraran datos por separado de los hombres y las mujeres miembros de sus sindicatos.

Gracias a esta auditoría pudimos saber que el número de mujeres miembros de sindicatos del transporte estaba aumentando, mientras que el número de hombres miembros se mantenía estático o estaba disminuyendo. Estas estadísticas se hacen eco de los profundos cambios que está atravesando la industria de los transportes. El estudio de las estadísticas desagregadas de la membresía puede influir en los objetivos y en el estilo de las campañas de organización que despliegan los sindicatos.

El mapa de las mujeres miembros de los sindicatos del transporte mostró, sin sombra de duda, que la fuerza de los sindicatos del transporte en el futuro radica en la organización de las mujeres que trabajan en los transportes, incluidas aquellas que trabajan en nuevos empleos relacionados con el transporte. Los

asuntos de la mujer —y las mujeres miembros— revisten una importancia cada vez mayor para los sindicatos.

La desagregación por sexo de un cuestionario sobre su membresía ayudará al sindicato a:

- dibujar un mapa sobre las tendencias del empleo femenino;
- identificar dónde están trabajando las mujeres y qué empleos están realizando;
- calcular la proporción de mujeres que trabajan en la empresa;
- identificar los problemas que les afectan; y
- fijar los objetivos de sus campañas de captación.

La auditoría de género de la ITF sobre la membresía sindical indica, entre 2004 y 2010, un aumento de más del 20% en el número de mujeres afiliadas a sindicatos del transporte. Este crecimiento general de la cifra de mujeres afiliadas a sindicatos en todas las categorías profesionales (aparte de en los servicios turísticos en recesión) es significativamente mayor al aumento mucho más moderado de la membresía total (hombres + mujeres) en ese mismo periodo.

El sector pesquero, aunque comenzó desde una base muy pequeña, incorpora dos veces y media más mujeres miembros (149%) en el período de

seis años comprendido entre 2004 y 2010. La Sección Portuaria registra una leve pérdida en su membresía total (-0,03%), pero un fuerte incremento de mujeres afiliadas (un aumento del 52% de las mujeres miembros en el período mencionado). Ello sugiere que la pérdida de hombres miembros es compensada por la incorporación de mujeres. El aumento general de miembros que registra el sector marítimo, se debe en gran medida a un aumento del 7,5% de las mujeres marítimas afiliadas.

Interpretar las estadísticas sobre afiliación para adoptar decisiones

Antes de decidir qué actividades desarrollar y antes de fijar sus objetivos en relación a las mujeres, los sindicatos deben examinar qué empleos ocupan las mujeres en la industria marítima, sin olvidar los empleos de servicios. Esto les permitirá saber si las mujeres están o no lo suficientemente representadas por el sindicato. A continuación les ofrecemos un ejemplo ficticio para mostrarles cómo se puede calcular el número potencial de nuevos miembros:

¿Cuántas mujeres hay empleadas en la compañía Cruise Ships International? = 300

¿Cuántas mujeres son miembros del Sindicato en la compañía Cruise Ships International? = 30

Número de mujeres que potencialmente podrían afiliarse al sindicato = 270

El cuadro que aparece debajo refleja un ejemplo de los datos tan relevantes que se puede extraer de las estadísticas sobre afiliación sindical.

En el ejemplo, pueden ver que hay un número importante de mujeres empleadas en los departamentos ‘*Camareros-as/entretenimiento*’ y ‘*Administración*’, pero muy pocas mujeres afiliadas al sindicato. Con esta información, el sindicato puede decidir fijarse como objetivo esas dos categorías profesionales:

- *Administración*: probablemente el personal de esta categoría es más accesible porque se traslada menos, está relativamente cohesionado y ubicado en un solo lugar de trabajo. Estas características deberían facilitar la campaña de organización del sindicato.
- *Camareros-as/entretenimiento*: probablemente las trabajadoras se trasladan (por ejemplo a bordo del crucero), tienen turnos irregulares y estarán más dispersas. Esto plantea más problemas para la campaña de organización. Pero, por otro lado, el personal a bordo de los cruceros se mantiene en un solo lugar mientras dura la travesía, lo cual subraya la importancia de contar con activistas sindicales en el lugar de trabajo que puedan organizar a sus colegas, especialmente a bordo de buques y barcos.

Desarrollar herramientas de campaña

A continuación encontrarán un modelo ampliamente utilizado y enseñado en muchos países como herramienta para desarrollar una campaña sindical. Este modelo contiene una estrategia estructurada de actividades. Un elemento fundamental de esta actividad es el CRECIMIENTO ya que, si bien es fundamental lograr una VICTORIA en el problema planteado por los trabajadores y trabajadoras, el sindicato debe también velar para que cumpla el objetivo de aumentar la representación femenina.

Desglose sindical: departamentos de la compañía Cruise Ships International

	Camareros-as/ Entretenimiento	Catering	Cubierta/ Máquinas	Administración
Hombres empleados	200	100	100	12
Hombres afiliados al sindicato	150	100	70	0
Nuevos miembros potenciales	50	0	30	12
Mujeres empleadas	175	15	10	100
Mujeres afiliadas al sindicato	15	0	10	5
Nuevos miembros potenciales	160	15	0	95

Crecimiento de la membresía del sindicato

Cada fase constituye un elemento importante del proceso y ninguna debe pasarse por alto. En cada fase hay varios métodos que garantizan la plena participación de las mujeres en la campaña y se deben cumplir sus objetivos.

Los logros a través de la negociación colectiva suelen ser el resultado directo de este tipo de estrategia. La **Unión Internacional de Estibadores y Trabajadores de Almacén (ILWU)**, en los Estados Unidos lanzó una campaña para ayudar a unos 600 empleados de almacén en California.

Surgió, en parte, a raíz de un conflicto con la empresa que pretendía obligar al personal a permanecer en el trabajo y realizar horas extraordinarias después de finalizar oficialmente su jornada. Esto impedía a los padres y madres recoger a sus hijos de la escuela o de las guarderías. La gravedad del conflicto sirvió de acicate para que el personal se animara a formar un sindicato y a afiliarse a la **ILWU**. A continuación, negociaron con la empresa y solucionaron su problema a través de un nuevo convenio.



Estrategias para incrementar la participación de las mujeres en los sindicatos. Lista de verificación para los sindicatos:

- ☐ ¿Colabora su sindicato con organismos educativos y de la industria para promover el sector marítimo como carrera profesional para las mujeres?
- ☐ ¿Conoce su sindicato cuántas mujeres miembros potenciales hay en todos los lugares de trabajo?
- ☐ ¿Sabe su sindicato en qué empleos, departamentos y horas de trabajo están las mujeres?
- ☐ ¿Lleva su sindicato un registro y hace un seguimiento de estos datos?
- ☐ ¿Realiza su sindicato campañas o captación específica en estas áreas?
- ☐ ¿Pide su sindicato a las potenciales mujeres miembros que se afilien y que sean activas?
- ☐ ¿Ofrece su sindicato información específica sobre las cuestiones que afectan a las mujeres miembros?
- ☐ ¿Han considerado ofrecer incentivos especiales a las mujeres afiliadas, como por ejemplo que las primeras cuotas sean gratuitas o tengan un precio reducido?
- ☐ ¿Ofrece su sindicato servicios de guardería infantil para que los miembros puedan asistir a las reuniones y los cursos?
- ☐ ¿Organiza su sindicato campañas específicas para las mujeres?
- ☐ ¿Organiza su sindicato actividades para conmemorar el Día Internacional de la Mujer y el Día de la ONU por la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres?

Mejorando los derechos de las mujeres

Resumen de las listas de verificación para sindicatos



Reivindicar las necesidades de las mujeres a través de la negociación colectiva.

Lista de verificación para sindicatos:

Negociación colectiva

- ☐ ¿Identificaron los problemas de las mujeres antes de la negociación y los incluyeron en la agenda negociadora?
- ☐ ¿Participan las mujeres como miembros en el equipo de diálogo y negociación?
- ☐ ¿Reciben las mujeres los mismos salarios y condiciones que sus compañeros masculinos?
- ☐ ¿Incluye su convenio colectivo disposiciones específicas para las mujeres marítimas, por ejemplo:
 - servicios de aseo y sanitarios separados
 - zonas de descanso y dormitorios
 - ropa de protección y seguridad adecuada

Consideraciones nacionales y legislativas

- ☐ ¿Ofrece el estado estabilidad laboral a todas las mujeres trabajadoras marítimas?
- ☐ ¿Tiene su estado leyes vigentes que preservan el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en materia de salarios y condiciones?
- ☐ ¿Existe en su país un salario mínimo fijado por el gobierno?
- ☐ ¿Hay en su país disposiciones establecidas por el estado que regulan el permiso de maternidad y otras licencias parentales retribuidas?
- ☐ ¿Hay en su país leyes contra el acoso sexual y la violencia contra las mujeres?
- ☐ ¿Hay leyes nacionales sobre salud y seguridad ocupacional?
- ☐ ¿Hay en su país leyes contra la discriminación de las mujeres?

La representación de las mujeres en las estructuras sindicales y de liderazgo.

Lista de verificación para sindicatos:

- ☐ ¿Tiene su sindicato una Responsable de las mujeres o alguien responsable de la labor dirigida a las mujeres?
- ☐ ¿Tiene su sindicato una red de mujeres sindicalistas activa?
- ☐ ¿Tiene su sindicato un Comité de Mujeres elegido?
- ☐ ¿Tiene su sindicato mujeres ocupando cargos electos o cargos oficiales retribuidos?
- ☐ ¿Están las mujeres representadas en los órganos decisorios de su sindicato?
- ☐ ¿Tiene su sindicato una cuota reservada a las mujeres o una política de acción positiva/afirmativa?
- ☐ ¿Participan las mujeres en los programas formales e informales de desarrollo sindical y de educación?
- ☐ ¿Está su sindicato en contacto con el Departamento de las Mujeres de la ITF o con las Representantes Regionales de la ITF?
- ☐ ¿Participa su sindicato en las actividades de la ITF dirigidas a las mujeres?

Estrategias para incrementar la participación de las mujeres en los sindicatos.

Lista de verificación para los sindicatos:

- ☐ ¿Colabora su sindicato con organismos educativos y de la industria para promover el sector marítimo como carrera profesional para las mujeres?
- ☐ ¿Conoce su sindicato cuántas mujeres miembros potenciales hay en todos los lugares de trabajo?
- ☐ ¿Sabe su sindicato en qué empleos, departamentos y horas de trabajo están las mujeres?
- ☐ ¿Lleva su sindicato un registro y hace un seguimiento de estos datos?
- ☐ ¿Realiza su sindicato campañas o captación específica en estas áreas?
- ☐ ¿Pide su sindicato a las potenciales mujeres miembros que se afilien y que sean activas?
- ☐ ¿Ofrece su sindicato información específica sobre las cuestiones que afectan a las mujeres miembros?
- ☐ ¿Han considerado ofrecer incentivos especiales a las mujeres afiliadas, como por ejemplo que las primeras cuotas sean gratuitas o tengan un precio reducido?
- ☐ ¿Ofrece su sindicato servicios de guardería infantil para que los miembros puedan asistir a las reuniones y los cursos?
- ☐ ¿Organiza su sindicato campañas específicas para las mujeres?
- ☐ ¿Organiza su sindicato actividades para conmemorar el Día Internacional de la Mujer y el Día de la ONU por la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres?



Apéndice I

Cuestionario sobre prácticas recomendables para mujeres trabajadoras del sector marítimo

El cuestionario contiene nueve preguntas:

1. ¿Qué está haciendo su sindicato para apoyar a las mujeres que trabajan en el sector marítimo, en los puertos o en la pesca?
2. ¿Qué obstáculos encuentra su sindicato para reclutar a mujeres trabajadoras?
3. ¿Tiene su sindicato políticas específicas que abarquen las necesidades de las mujeres afiliadas? En caso afirmativo, por favor detallen estas políticas.
4. En su sindicato, ¿Hay mujeres ocupando puestos electos o como dirigentes del sindicato? En caso afirmativo, por favor detállos.
5. ¿Puede darnos ejemplos de campañas o de actuaciones específicas de su sindicato que hayan beneficiado a sus mujeres afiliadas/trabajadoras dentro de su industria?
6. ¿Pueden darnos ejemplos de actividades específicas de su sindicato para promover la organización o representación de las mujeres afiliadas/trabajadoras dentro de su industria?
7. Cuenta su sindicato con estructuras específicas en su organización que permitan a las mujeres intercambiar opiniones, como por ejemplo, un comité o una red de mujeres? En caso afirmativo, por favor detállelas a continuación:
8. Si su sindicato no tiene mujeres afiliadas activas ¿Qué políticas o actividades tiene su sindicato para promover o captar a las mujeres?
9. ¿Algún otro comentario?

Apéndice II

Modelo de cláusulas para la negociación

A continuación encontrarán una serie de ejemplos de cláusulas en relación a la igualdad utilizados por sindicatos afiliados a la ITF en su negociación. Podrían adaptarse y utilizarse en otros países y sindicatos.

Permiso parental

1. Los/as empleados/as a tiempo completo y eventuales, luego de 12 meses de servicio continuado, tendrán derecho al siguiente permiso parental retribuido, en el marco de su derecho a un total de 52 semanas de permiso parental por motivo de nacimiento de hijo/a:
 - a) 28 semanas de calendario de permiso de maternidad para una mujer empleada, que sea madre de recién nacido/a y lleve 12 meses de servicio continuado;
 - b) cuatro semanas de calendario de permiso de paternidad para un hombre empleado que sea padre de recién nacido/a; o
 - c) cuatro semanas de calendario de baja parental para un empleado/a, que no sea progenitor/a biológico/a, en una pareja del mismo sexo con hijo/a recién nacido.
2. No se pagarán los días de permiso que no se hayan disfrutado. Un/a empleado/a puede, no obstante, solicitar un permiso anual, una ausencia a largo plazo o créditos de tiempo paralelamente a su permiso parental, dentro del marco de una baja por permiso parental.
3. En el caso de que el/la empleado/a sea el principal cuidador de un/a recién nacido/a y que se den circunstancias que impidan a este/a empleado/a volver a trabajar luego del período de 52 semanas a partir del comienzo del permiso parental o similar, el/la empleado/a podrá solicitar a la dirección hasta 52 semanas más de permiso parental no retribuido.
4. El Permiso por adopción, permiso de maternidad especial y disposiciones para empleados/as que vuelvan al trabajo después de un permiso parental estarán de acuerdo con las disposiciones expuestas arriba.
5. Todos los/as empleados/as tendrán derecho a continuar pagando sus contribuciones para la jubilación durante toda la duración de su permiso parental descrito arriba.

Apoyo frente la violencia doméstica

Principio general

El empleador reconoce que las empleadas y empleados sufren a veces situaciones de violencia o maltrato en su vida personal que podrían afectar su asistencia o su rendimiento en el trabajo. Por lo tanto, el empleador se compromete a ofrecer apoyo al personal que esté sufriendo violencia doméstica.

Definición de violencia doméstica

La violencia doméstica incluye maltrato físico, abusos sexuales, económicos, verbales o emocionales por parte de un familiar inmediato, tal y como se define en el presente acuerdo.

Medidas generales

- (a) Tal vez se requieran pruebas que demuestren que hay violencia doméstica. Pueden ser en forma de documento acordado emitido por la policía, un tribunal, un médico, un servicio de apoyo a la violencia doméstica o un abogado.
- (b) Se mantendrá la confidencialidad de toda la información personal referente a la violencia doméstica, de conformidad con la política de la compañía y la legislación pertinente. No se mantendrá la información en el archivo personal del/la empleado/a o empleada sin su expreso consentimiento por escrito.

- (c) No se adoptarán medidas adversas para un/a empleado/a o empleada si su asistencia o rendimiento en el trabajo sufre como consecuencia de estar experimentando violencia doméstica.
- (d) El empleador identificará a una persona de contacto en el departamento de recursos humanos (departamento de personal) que recibirá formación en materia de violencia doméstica y cuestiones de confidencialidad. El empleador difundirá el nombre de esta persona de contacto en la compañía.
- (f) Cualquier empleado o empleada que sufra violencia doméstica puede plantear su problema a su supervisor/a inmediato o persona de contacto en el departamento de recursos humanos. El supervisor/a puede pedir asesoramiento a Recursos Humanos si el/la empleado/a elige no ver a la persona de contacto de Recursos Humanos.
- (g) si lo solicita el/la empleado/a o empleada, la persona de contacto en Recursos Humanos contactará con el supervisor/a del empleado o empleada y, en su nombre, presentará una recomendación sobre la forma más apropiada de apoyo que se le puede ofrecer.
- (h) el empleador elaborará unas directrices para complementar la presente cláusula detallando las medidas apropiadas que se adoptarán en el caso de que un empleado o empleada informe de que está sufriendo violencia doméstica.

Permiso

Un empleado o empleada que sufra violencia doméstica tendrá acceso a 20 días anuales de permiso especial retribuido para asistir a las citas médicas, procedimientos judiciales y otras actividades relacionadas con el caso de violencia doméstica. Dicho permiso se añadirá a los permisos vigentes que le corresponden y puede disfrutarlo de forma consecutiva, por días sueltos o parte de un día, sin que sea necesaria aprobación previa.

Un empleado o empleada que esté apoyando a una víctima de la violencia doméstica puede pedir un permiso como cuidador/a para acompañar a la persona a juicio, al hospital o cuidar de sus hijos.

Apoyo individual

Para dar apoyo a un empleado o empleada que esté sufriendo violencia doméstica y ofrecer un entorno de trabajo seguro a todo el personal, el empleador aprobará cualquier solicitud razonable presentada por un empleado o empleada que esté sufriendo violencia doméstica para permitirle:

- cambiar sus horas o turnos de trabajo
- rediseñar sus tareas o modificar sus responsabilidades;
- reasignarlo/a a un empleo adecuado dentro de la compañía;
- cambiar su número de teléfono o dirección de email para evitar contactos motivo de acoso;
- cualquier otra medida apropiada, incluidas las disponibles a través de las presentes disposiciones para las familias y disposiciones de trabajo flexibles.

El empleado o empleada que sufra violencia doméstica será remitido/a al programa de asistencia y al resto de los recursos locales disponibles. El programa incluirá profesionales formados específicamente en violencia doméstica.

Apéndice III

Modelo de política de respeto mutuo

Qué esperamos de nuestros/as miembros:

- Que traten con respeto y dignidad a cada persona, y en concreto al resto de los delegados y delegadas de sindicatos afiliados y al personal de la ITF
- Que se aseguren de que su comportamiento no causa ofensa, ni malentendidos
- Que recapaciten antes de hacer comentarios personales
- Que asuman la responsabilidad de enfrentarse a cualquier forma de comportamiento inaceptable u ofensivo, y de defender la dignidad personal. El comportamiento inaceptable puede implicar formas de comportamiento no deseado como:
 - contacto físico no deseado
 - agresión física o sexual
 - proposiciones de índole sexual o comprometedoras
 - bromas racistas, sexistas o religiosas
 - lenguaje ofensivo, insultos y gestos obscenos
 - regalos inoportunos
 - incordiar o asediar a alguien.

Estas listas no son exhaustivas.

Somos conscientes de que la mayoría de los y las sindicalistas reconocen la necesidad de respetar la dignidad de cada persona. Acogemos con satisfacción su cooperación y esfuerzos para que nuestro sindicato, como lugar de trabajo, y todas sus reuniones constituyan una experiencia positiva para todas las personas participantes.

Lista de sindicatos que participaron en el cuestionario

Respuestas recibidas de:

Australia	Maritime Union of Australia (MUA) – www.mua.org.au
Barbados	Barbados Workers' Union (BWU) – www.bwu-bb.org
Bélgica	Belgische Transportarbeidersbond/Union Belge des Ouvriers du Transport (BTB) – www.btb-abvv.be
Birmania	Seafarers' Union of Burma (SUB) – www.burma-seafarers-union.blogspot.com
Canadá	CAW (National Automobile, Aerospace, Transportation, and General Workers Union of Canada) – www.caw.ca
	International Longshore and Warehouse Union (ILWU) – www.ilwu.org
	Seafarers' International Union (SIU) – www.seafarers.org
Chile	Confederación Marítima de Chile (Comach) – confederacionmaritimadechilecomach.blogspot.com
Croacia	Seafarers' Union of Croatia (SPH) – www.sph.hr
Estonia	Estonian Seafarers' Independent Union (EMSA) – www.emsa.ee
Francia	Force Ouvrière du Languedoc-Roussillon (FO Languedoc-Roussillon) – fo-regionlr.pagesperso-orange.fr
Alemania	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) – www.verdi.de
La India	Cochin Port Staff Association
	Unión de Trabajadores del Transporte y Muelles, Kandla
	Unión de Trabajadores del Transporte y Muelles, Mumbai
Italia	Federazione Italiana Transporti – Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (FIT-CISL) – www.fitcisl.org
Japón	Japan Seafarers' Union (JSU) – www.jsu.or.jp
Jordania	General Union of Port Workers (GUPW)
Kenia	Unión Keniata de Trabajadores Portuarios (DWU) – www.kenyadockworkersunion.com
Noruega	Norwegian Seafarers' Union (NSU) – www.nsu.org
Singapur	Singapore Maritime Officers' Union (SMOU) – www.smou.org.sg
Sudáfrica	South African Transport and Allied Workers' Union (Satawu) – www.satawu.org.za
Suecia	Swedish Ship Officers' Association – www.sjobefalsforeningen.se
Tanzania	Tanzania Seafarers' Union
Togo	Syndicat National des Transitaires Mandataires du Togo (Synatram)
	Syndicat des Travailleurs du Port Autonome de Lomé (Syntrapal)
Reino Unido/ Países Bajos /Suiza	Nautilus International – nautilusint.org
Estados Unidos	Seafarers' International Union (SIU) – www.seafarers.org

Comité de las Mujeres Trabajadoras en el Transporte de la ITF

Representantes marítimas

Las siguientes compañeras representan y promueven políticas en interés de las mujeres que trabajan en la industria marítima en el Comité de la Mujer de la ITF. Si les interesa su labor en representación de las trabajadoras marítimas, no duden en escribir a: women@itf.org.uk.



Denitsa Sokolova:
Navegación Interior

Federation of
Transport Trade
Unions in Bulgaria
(FTTUB)

Bulgaria



Jacqueline Smith:
Gente de Mar

Norsk
Sjømannsforbund
(NSU)

Noruega



Monique Verbeeck:
Portuaria

Belgische
Transportarbeidersbo
nd (BTB)

Bélgica



Tracey Mayhew:
Pesca

Seafarers'
International Union
of North America
(SIU)

Estados Unidos

Notas



Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte

49-60 Borough Road, Londres SE1 1DR, UK

Tel: +44 (0)20 7403 2733

Fax: +44 (0)20 7357 7871

Email: mail@itf.org.uk

www.itfglobal.org/women