

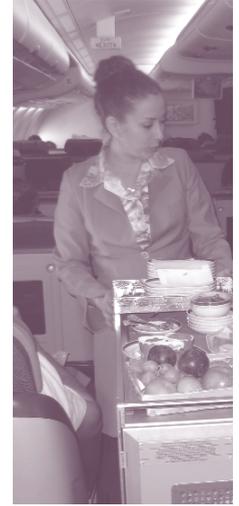
# FORTALECIENDO A LOS SINDICATOS



PACK DE LA ITF PARA  
FORTALECER A LOS SINDICATOS  
MEDIANTE LA LABOR DE GÉNERO



# CONTENIDO



NOTAS DEL/A FACILITADOR/A

ACERCA DE ESTE PACK

1. ¿QUIÉN FORMA PARTE DE SU SINDICATO Y QUÉ LUGARES DE TRABAJO ORGANIZAN?
2. LOS SINDICATOS FUERTES NECESITAN A LAS MUJERES
3. LA ORGANIZACIÓN DE NUEVOS TIPOS DE TRABAJADORES/AS
4. MINIAUDITORIA DE ORGANIZACIÓN
5. IGUALES PERO DIFERENTES
6. MATERIALES DE REFERENCIA

AUDIOVISUALES: PRESENTACIÓN EN POWERPOINT DE LA ITF



### NOTAS PARA EL/LA FACILITADOR/A CÓMO UTILIZAR ESTOS MATERIALES

#### FOLLETO

El grupo meta de este pack no está constituido solamente por mujeres sino por hombres y mujeres que desean fortalecer su sindicato mediante la labor de género. El folleto puede ser utilizado como material de recurso, no obstante, se obtendrá el mejor uso del mismo si se escogen cuestiones y materiales para estimular el debate y extraer conclusiones para que se debatan en los cuerpos decisorios de su sindicato.

Cada sección contiene preguntas que podrán ser utilizadas en trabajo de grupo. Algunas páginas, tal como la de Miniauditoría de la Sección 4, son ideales para el fotocopiado y entrega a todos/as a fin de que las completen y se puedan compartir entonces los resultados.

#### PRESENTACIÓN EN POWERPOINT

La presentación en PowerPoint sigue el mismo formato que el documento y usted puede decidir utilizar tan sólo algunas de las diapositivas. Por favor, tengan en cuenta que la presentación puede modificarse según sus necesidades.

### OTRAS AYUDAS

Estos materiales pueden descargarse del sitio Web de la ITF en [www.itfglobal.org](http://www.itfglobal.org); en caso de dudas, preguntas o preocupaciones, por favor, no deje de contactarnos.

#### PARA CONTACTAR CON LA ITF

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte  
49-60 Borough Road  
LONDRES SE1 IDR  
Tel.: + 44(0)2074032733  
Fax: + 44(0)207 357871  
Email: [women@itf.org.uk](mailto:women@itf.org.uk)  
Sitio Web: [www.itfglobal.org](http://www.itfglobal.org)

Departamento de Mujeres:  
Alison McGarry, Coodinadora de las Mujeres  
Trabajadoras del Transporte de la ITF

### ACERCA DE ESTE PACK

Su sindicato es miembro de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte, una organización sindical global con sindicatos afiliados en 148 países de todo el mundo.

La ITF y sus sindicatos afiliados están enfrentando enormes retos en la industria del transporte globalizada de la actualidad. La privatización, la desregulación y la comercialización han dado como resultado la pérdida de puestos de trabajo y la disminución en la membresía de los sindicatos. Pero al mismo tiempo, la industria del transporte está creciendo, con nuevas áreas de empleo carentes a veces de regulación y organizadas de manera fortuita. Muchos de estos puestos de trabajo están ocupados por mujeres (con frecuencia jóvenes) y la mayoría de esos puestos no se encuentra en áreas tradicionalmente incluidas en los sindicatos del transporte.

El papel de los sindicatos es proteger los derechos e intereses de dichas trabajadoras. Al mismo tiempo, los sindicatos que hagan este trabajo bien contribuirán a aumentar su fortaleza y la membresía.

Este pack de recursos tiene la finalidad de ayudar a los sindicatos de la ITF a organizar activamente a las mujeres. El pack está dirigido, principalmente, a:

- Titulares de puestos sindicales y empleados/as
- Educadores/as del sindicato
- Miembros del Comité de Mujeres
- Activistas sindicales comprometidos/as con la labor de género

La guía consta de una serie de secciones. Cada sección contiene algunas preguntas y ejemplos reales, diseñados para ayudarle a analizar la situación de su sindicato, desarrollar propuestas y construir una estrategia fuerte para el crecimiento, que sea adecuada a su situación local.

También se encontrará dentro de este pack una presentación en PowerPoint de la ITF, que podrá utilizar para ayudar a fomentar el debate en su sindicato.

# 1 ¿QUIÉN ES QUIÉN EN SU SINDICATO Y EN LOS LUGARES DE TRABAJO?



Los sindicatos necesitan saber quiénes son sus miembros, hombres y mujeres, a fin de enfocar sus políticas de manera apropiada. Necesitan saber también el número de personas por sexo, el trabajo que desempeñan, sus edades, y cómo se involucran en el quehacer del sindicato. También necesitan conocer a los posibles nuevos miembros en su ambiente de trabajo.

De acuerdo con la información recopilada por la ITF, podemos ver que más de 250 mil mujeres pertenecen a la ITF, representando entre el 13 y 17 por ciento de la afiliación. De acuerdo con las cifras de la ITF, la afiliación de las mujeres está creciendo en los sindicatos del transporte mientras que la de los hombres está disminuyendo. La aviación civil y el transporte por carretera engloban a la mayoría de las mujeres. La mayor parte de estas no están obligadas a viajar a raíz de sus trabajos, a excepción de las tripulantes de cabina. Sabemos también que la participación activa de las mujeres en los sindicatos de la ITF tiende a desarrollarse en el ambiente de trabajo. Al mismo tiempo, algunos sindicatos han introducido cambios importantes al colocar a representantes femeninas de alto nivel como ejecutivas en los sindicatos.

Esta información es útil para la ITF a fin de enfocar correctamente su cometido para asegurar que estamos tratando las cuestiones medulares. Constituye la información que todos los sindicatos de la ITF deben estudiar si desean fortalecer a sus organizaciones.

Algunas organizaciones sindicales han llevado a cabo auditorías de género o análisis de impacto de género. Esto significa verificar la participación y representación de los hombres y mujeres en el sindicato, la asignación de recursos entre sexos (financieros, acceso a la información y capacitación, uso del tiempo) y beneficios correlacionados para hombres y mujeres. Se identifican entonces las razones por detrás de la asignación de recursos y representación existentes, y las oportunidades para el cambio.

## TEMAS DE DEBATE



- ¿Quién pertenece a su sindicato y a los lugares de trabajo que usted organiza?
- ¿Puede usted analizar la información sobre su sexo, edad, trabajo y participación en el sindicato?
- Lea la parte correspondiente a “Cómo lo hicieron” en las páginas siguientes. ¿Le gustaría hacer propuestas sobre la manera en que usted almacena la información sobre los miembros?
- ¿Cuántas mujeres tiene usted en diferentes niveles de toma de decisiones?
- ¿Cómo se beneficiaría su sindicato al efectuarse una auditoría de género o un análisis de impacto de género?
- ¿Qué otras propuestas haría usted para mejorar?
- Diseñe un programa para el cambio

### LO QUE HICIERON ELLAS...

Aquí tenemos algunos ejemplos reales de sindicatos de la ITF que cambiaron su forma de manejar la información sobre afiliaciones y los datos para las negociaciones. ¿Podría resultarle útil este tipo de trabajo ayudarle? ¿De qué forma?

#### BURKINA FASO

La afiliada de la ITF en Burkina, SUMAC, ha establecido redes de mujeres en las compañías a las que organiza. Esto ha sido de ayuda para que el sindicato comprenda mejor las cuestiones que atañen a las mujeres en el lugar de trabajo. Uno de los cambios que ha advertido es una relación más directa con las afiliadas. “Este proyecto es verdaderamente útil, no solamente para concientizar más a las mujeres activistas sobre los problemas futuros, sino también para resolver los problemas que enfrentan actualmente. Ahora, cada vez que una mujer tiene algún problema en el trabajo y no puede encontrar ninguna solución, trata de contactarnos directamente, de manera que juntos podamos ver cómo solucionarlo”, según Joceyline Zoungrana de la SUMAC. “Incluso el Secretario General del Sindicato es llamado a fin de ayudar a solucionar el problema”.

#### FRANCIA

El FGTE-CFDT en Francia decidió monitorear y hacer una encuesta entre las afiliadas femeninas de la Federación como preparativo para una Conferencia denominada “Actu-elles” de Marzo de 2004, donde el sindicato discutió propuestas de nuevas estructuras y actividades. El sindicato encontró que el 48 por ciento de miembros que trabajaban en aviación y el 10 por ciento de los de transporte carretero eran mujeres, con altos porcentajes de mujeres en un pequeño grupo del personal que trabaja en las autopistas. En la encuesta que fue llevada a cabo en el sector de aviación el 62 por ciento indicaba que mantenía buenos contactos con los/as representantes del sindicato local. El 27 por ciento tenía buen conocimiento sobre el sindicato, pero el 63 por ciento admitió que sabía muy poco al respecto. Algo más de la mitad no estaba interesada en participar en las iniciativas educativas del sindicato; la falta de tiempo fue considerada como la razón más importante para ello. Algo más de un tercio de las entrevistadas estaban interesadas en asumir posiciones en el lugar de trabajo. Comentando sobre la experiencia, Liliana Debêche del FGTE-CFDT dijo que “Fue un ejercicio muy útil que nos permitió obtener una idea realista sobre nuestras afiliadas a partir de la cual construir nuevas estructuras”.

#### CANADÁ

El CAW de Canadá opera su propia base de datos interna conocida con el nombre “Estado del sindicato”. Esta base de datos es un registro de los convenios colectivos logrados en todo el país. Dado que la base de datos está disponible en Internet para todos/as los/as involucrados/as en la organización del sindicato, puede actualizarse regularmente, siendo posible para la entidad analizar qué disposiciones constituyen un logro, y de quién. Puede también medir el avance y el status femenino dentro del sindicato. Como resultado el CAW, cuyas mujeres representan a un 32 por ciento de sus miembros, puede monitorear el número de acuerdos colectivos con una serie de disposiciones relativas a género incluyendo Cuidado Infantil, Licencia por Adopción, Licencia Familiar, Suplemento por Paternidad y por Maternidad. Puede también indicar cuántos acuerdos hablan de derechos humanos, de asuntos que incluyen temas contra el acoso contra, la discriminación y la igualdad de derechos para ambos sexos.

### LO QUE ELLAS DICEN

“Es preciso enfocar los problemas que afectan las mujeres desde la división provincial del sindicato para que puedan ser abordados por la oficina nacional. Dado que el porcentaje de mujeres en la industria es mínimo, incluso en las secciones sindicales (algunas de las cuales no tienen en sus filas ninguna mujer trabajadora), lograr apoyo para un problema no resulta nada fácil. Además, plantear ciertos temas femeninos a una junta ejecutiva que en su gran mayoría está formada por hombres, y en algunos casos no hay ninguna mujer, es un gran obstáculo por varias razones, entre ellas sentirnos avergonzadas o que no nos tomen en serio”. Ruth Blakeley, Sindicato Ferroviario y Marítimo, Nueva Zelanda.

## 2 LOS SINDICATOS FUERTES NECESITAN A LAS MUJERES



Las mujeres trabajadoras están incorporándose a la industria del transporte de manera creciente y la industria y sus sindicatos continúan siendo dominados por hombres. Puede resultar difícil para las mujeres el hecho de participar en los sindicatos. Una encuesta llevada a cabo por la OIT/CIOSL indicaba que la razón más común para que las mujeres no participen en el sindicato era que ellas no comprendían cómo puede ayudarles el sindicato. Otra de las razones era que las mujeres no tenían tiempo suficiente debido a las responsabilidades familiares.

### ¿POR QUÉ LES RESULTA TAN DIFÍCIL A LAS MUJERES PARTICIPAR EN LOS SINDICATOS?

#### ESTILO DE LAS REUNIONES

Las reuniones pueden constituir un centro de confrontación y resultar agresivas. A veces se utiliza un lenguaje sexista. Esto puede ejercer un impacto alienante sobre las mujeres. Los hombres y las mujeres se comunican de formas diferentes; los hombres tienden a dominar e interrumpir, mientras las mujeres luchan por hacer oír sus voces.

#### BARRERAS PRÁCTICAS

Cuando las reuniones están programadas fuera de los horarios de trabajo, particularmente en horarios nocturnos, se desestimula la participación de las mujeres. En la mayoría de los casos no se brindan cuidados para los/as menores. O, las mujeres trabajadoras van a una reunión y encuentran que no se discuten las cuestiones que les atañen a ellas, de manera que no se sienten motivadas para asistir a otras reuniones.

#### NEGOCIACIONES COLECTIVAS DOMINADAS POR HOMBRES

Los temas de importancia para las mujeres trabajadoras pueden no aparecer en el orden del día de la negociación; esto puede llevar a las trabajadoras a dudar sobre los beneficios de asistir a una reunión.

#### BARRERAS QUE IMPIDEN EL ACCESO DE LAS MUJERES A LAS POSICIONES DE LIDERAZGO

Algunas de las barreras son la cultura —principalmente masculina— de los sindicatos, las responsabilidades familiares desproporcionadas que muchas mujeres tienen, las expectativas estereotipadas sobre sus roles, y la falta de confianza de las mujeres sobre sus propias habilidades.

#### LO QUE ELLAS DICEN

“Los sindicatos que no luchan por los derechos de sus afiliadas van a enfretar una amenaza en la afiliación y en las condiciones laborales y salariales de todos los trabajadores y trabajadoras. Nuestra misión es asegurarnos de que se lucha por los derechos de las mujeres”.

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

“Conseguir que las mujeres participen en el proceso de negociación colectiva y persuadir a los hombres negociadores para que incluyan en el orden del día cuestiones que afectan a las mujeres continúan siendo los escollos más importantes para los sindicalistas en todo el mundo”.

Diana Holland, Secretaria General Adjunta de Igualdad y Organización en UNITE, Gran Bretaña, y Presidenta del Comité de la Mujer de la ITF.

¿PUEDE VERSE AFECTADO SU SINDICATO POR ALGUNA DE ESTAS CUESTIONES? ¿LE HAN PREGUNTADO A LAS MUJERES AFILIADAS SOBRE ESTO?

### REFORZANDO LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS SINDICATOS DEL TRANSPORTE

Las mujeres trabajadoras han estado a la vanguardia del desafío a la cultura masculina dominante en muchos sindicatos. Han logrado construir la participación activa y democrática de sus compañeras en todos los niveles de la vida sindical. La ITF apoya un enfoque con dos fases para lograr este tipo de cambios. La primera fase consiste en la construcción de estructuras de igualdad o de mujeres, y la segunda fase se basa en la implementación de una perspectiva de género.

#### I. CONSTRUYENDO ESTRUCTURAS DE MUJERES

Muchos sindicatos del transporte han establecido estructuras internas para promover la igualdad. Éstas difieren de un sindicato a otro. En algunos se ha constituido un comité de mujeres, que puede ser elegido en una conferencia femenina, y en otros sindicatos se ha designado a mujeres para puestos de responsabilidad o se han organizado departamentos de mujeres.

Las estructuras de mujeres pueden:

- Preparar a las mujeres para puestos de responsabilidad en los sindicatos
- Fomentar la concientización, la confianza y las habilidades organizacionales
- Proponer campañas, programas educativos y materiales destinados a mujeres
- Fomentar el cabildeo para los cambios legislativos que traten de mejoras para las mujeres
- Compilar, registrar y discutir informaciones sobre temas femeninos
- Formular estrategias para la negociación colectiva y la acción sindical

#### LO QUE ELLAS DICEN

“La organización del Comité de Mujeres, dotado de una estructura fuerte, dio como resultado numerosas actividades como, por ejemplo, sesiones continuas de capacitación, la participación en conferencias regionales y la celebración de la campaña de la ITF del 8 de marzo”.  
Huwaida, Trabajadora del aeropuerto, General Trade Union of Workers in Air Transport and Tourism, Jordania.

“Las mujeres no han estado bien representadas en la mayoría de nuestros seminarios sindicales y así falta exposición y experiencia en nuestros cuerpos decisorios. Apoyamos rotundamente la política de la ITF de que el 30 por ciento de los/as delegados/as que asisten a los seminarios deben ser mujeres”.  
Trabajadora ferroviaria, Zambia.

“Fue muy difícil para nuestros sindicalistas hombres organizar reuniones con las mujeres jóvenes que se acercaban al sindicato. Ellos organizaban todo y las mujeres eran solamente invitadas a la reunión. De este modo las mujeres veían el sindicato como un lugar para hacer denuncias y no como una organización que puede cambiar las cosas”.  
Trabajadora ferroviaria, Japón.

## 2. IMPLEMENTACIÓN DE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La ITF considera que la implementación de una perspectiva de género es muy útil cuando se ve acompañada de estructuras de mujeres. Implica el cambio en los procesos de toma de decisiones de todas las áreas y una política organizativa que tenga en cuenta la existencia de las desigualdades entre ambos sexos. Las mujeres y los hombres aceptan conjuntamente la responsabilidad para cambiar las relaciones de género.

Las perspectivas de género deben:

- Identificar y estudiar cómo las políticas existentes y los sistemas de toma de decisiones reflejan y refuerzan las desigualdades
- Asegurar que todas las políticas y actividades sindicales tienen esto en cuenta y promueven la igualdad de género
- Asegurar una distribución justa de las normas y los beneficios

### LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LA GLOBALIZACIÓN

Algunas mujeres activistas han apuntado críticas a la perspectiva de género, dado que ha sido utilizada como argumento para abolir las estructuras femeninas, sin reemplazarlas con mecanismos efectivos. Pero la verdadera perspectiva de género constituye una buena herramienta para la igualdad. Esto es sumamente importante cuando los sindicatos enfrentan cambios de envergadura debido a la reestructuración y la globalización.

Cuando esto ocurre, los sindicatos se ven presionados. A veces los cambios que tienen lugar afectan a las mujeres de manera particular. A menos que las mujeres sindicalistas estén se mantengan alerta, la perspectiva de género se olvida con frecuencia. Mediante la perspectiva de género, no obstante, el modo en que los hombres y mujeres se ven afectados por el cambio debe ser reevaluado y se tiene en cuenta desde el principio.

A veces los cambios traen consigo nuevos tipos de trabajadores/as que pueden afiliarse a los sindicatos. La perspectiva de género puede ayudar a los/as líderes de los sindicatos del transporte a ampliar sus miras y considerar a estos/as como miembros potenciales. El Capítulo 3 se centra en la organización de nuevos tipos de trabajadores/as.

### LO QUE ELLAS DICEN

“La globalización está afectando de forma especialmente adversa a los países en desarrollo. Hay fusiones, reestructuraciones y tenemos el efecto indirecto de los empleados/as que se ven sin trabajo. Las mujeres se ven afectadas dado que siempre son las primeras en perder sus empleos”.

Jacqueline Smart, Vicepresidenta del CCWU, Guyana.

“Todos los nuevos sectores comerciales emplean a muchas mujeres, de manera que la idea misma de asegurar igual salario y derechos y beneficios apropiados para las mujeres se torna algo sumamente complicado. La globalización ha significado que un gran número de mujeres ha entrado en el mercado laboral pero sus condiciones de empleo están completamente desreguladas en las áreas donde esta expansión se ha producido”.

Rocío Blanco, CC.OO, España.

“Cuando las mujeres se oponen a los hombres siempre hay comentarios diciendo "aquí no queremos representantes simbólicos". Pero las mujeres no somos simples símbolos, somos también dirigentes”.

Veronica Mesatywa, SATAWU (Sudáfrica) y Presidenta Regional Africana de la ITF.

“Incluso cuando hay un número elevado de mujeres en el sindicato, puede que las militantes no progresen. Muchas pueden carecer de la confianza en sí mismas para presentarse a puestos directivos. Es necesario trabajar para cambiar las actitudes y comportamientos tanto de los hombres como de las mujeres. Una vez que las mujeres se han afiliado al sindicato es vital ofrecerles de forma permanente educación básica sobre el rol del sindicato”.

“Varios sindicatos han puesto en marcha estrategias prácticas para mejorar la representación femenina: desde cuotas, a modificar los estatutos del sindicato para que las mujeres sean incluidas en igualdad de derechos, así como designar a una representante de las mujeres dentro del sindicato. Las reuniones sindicales periódicas para trabajadoras pueden también animar a las mujeres a implicarse en el sindicato y a promover las actividades sindicales”.

Participante en la reunión de mujeres ferroviarias de la ITF, diciembre de 2008.

### LO QUE HICIERON ELLAS...

“La propia ITF posee una vicepresidencia reservada para una mujer, cinco asientos en su Comité Ejecutivo, disposiciones en su Constitución sobre delegaciones a los congresos, y un 30% de participación femenina en todas las actividades educativas”, Alison McGarry, Coordinadora de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de la ITF.

Existen muchos y diferentes argumentos a favor y en contra de las estructuras para las mujeres en los sindicatos. Las experiencias provenientes de otros sindicatos nos dan útiles lecciones.

#### INDIA

La Asociación de Personal Portuario de Cochin posee una estructura femenina elegida, y reserva el 20% de la representación en los cuerpos de toma de decisiones. Un cuarto de los miembros del sindicato, que trabajan como personal de limpieza, de servicios y de atención, de operaciones portuarias y administración portuaria, son mujeres. Dos de cada ocho miembros ejecutivos son mujeres; un tercio de los/as delegados/as en la última asamblea del sindicato eran mujeres.

Recientemente, la Federación de Puertos y Muelles de Toda India, que agrupa a sindicatos portuarios de todo el país, formó un comité nacional de mujeres, que agrupa a mujeres miembros sumamente activos.

Nishi Kapahi de la oficina regional de la ITF en Delhi dijo: “Tanto el sector sindical portuario como ferroviario de la India cuentan ahora con comités femeninos efectivos en el orden nacional, lo que se logró gracias a las medidas patrocinadas por las mujeres sindicalistas y al apoyo del “liderazgo” de los sindicatos.

#### GRAN BRETAÑA

El sindicato UNITE posee una directiva por la cual las mujeres deben estar representadas en los comités nacionales regionales y de distrito en proporción al número de mujeres pertenecientes al sindicato como un todo. “La revolución en la representación femenina siguió al reconocimiento por parte del Comité General Ejecutivo que los esfuerzos para lograr la plena representación de las 176.000 mujeres miembros del sindicato por medios voluntarios no había sido totalmente satisfactoria”. Diana Holland, Secretaria General Adjunta de Igualdad y Organización en UNITE, Gran Bretaña, y Presidenta del Comité de la Mujer de la ITF.

#### ALEMANIA

La Verkehrsgewerkschaft GDBA cuenta en todas sus regiones con grupos de mujeres que se reúnen en función de las necesidades. Estos grupos conforman un grupo federal de mujeres que organiza debates, entabla conexiones con otros sindicatos y acomete otras actividades dirigidas a las mujeres. También cuentan con una red para difundir información.

#### GUINEA

La Federación Nacional de Transportes y Marinos Pescadores de Guinea tiene un comité de mujeres compuesto de 13 miembros. Este comité de mujeres ha establecido subcomités que son responsables de mantener a las mujeres informadas, de abordar los problemas que impiden su participación en el sindicato y de examinar los problemas sociales. Estas estructuras ayudan a convencer a las mujeres sobre los beneficios de afiliarse a un sindicato. Gracias a su labor, las mujeres forman hoy una proporción nada desdeñable de la membresía en todos los niveles. Por ejemplo, la Secretaría General del sindicato la ocupa una mujer, al igual que la Secretaría General Adjunta del comité de la Juventud. Por otra parte, también son mujeres la Secretaría General Adjunta de la Sección Ferroviaria y la Secretaría Administrativa del sector pesquero del sindicato. Esta sólida representación femenina ha colocado al sindicato en una posición óptima para defender los casos de discriminación sexual en el lugar de trabajo y para presionar al gobierno sobre temas que afectan a las mujeres. La decisión del gobierno de ofrecer a las mujeres derechos por maternidad es uno de los éxitos recientes del sindicato.

#### KENIA

Hasta el año 2002, todos los altos cargos del sindicato de trabajadores/as portuarios/as de Kenia —Secretario General, Secretario General Adjunto, Presidente Nacional, Vicepresidente, Tesorero y Tesorero Auxiliar— eran hombres y solo se había designado a dos mujeres en puestos activos. Sin embargo, en 2002 cambió la situación gracias a que se reservó a las mujeres uno de los puestos sometidos a elección.

Para garantizar la máxima participación de las mujeres, el sindicato les ofrece todas las oportunidades de contacto posibles. Por ejemplo, en las reuniones fuera del lugar de trabajo o en el extranjero. Además, el sindicato promueve el desarrollo de las capacidades para ayudar a las mujeres a ascender a cargos de dirección. Gracias a este esfuerzo ha aumentado el número de mujeres que ocupan posiciones influyentes en el sindicato.

**NUEVA ZELANDA**

El sindicato ferroviario y marítimo promueve a las mujeres a través de la revista del sindicato incluyendo un reportaje fijo sobre una mujer que ocupa un puesto de trabajo concreto. Las representantes también reciben apoyo de la oficina nacional para asistir a conferencias, seminarios y cursos educativos dirigidos a las mujeres. En materia de empleo, el sindicato ha adoptado una política de igualdad de oportunidades.

Si bien en la actualidad hay predominio masculino tanto entre los miembros, como en la ejecutiva y en el propio personal del sindicato, la cifra de mujeres afiliadas representan entre un 6% y un 9%, pero es de un 12% a nivel del ejecutivo nacional (un puesto de cada ocho) y de un 33% del personal (tres puestos de cada nueve).

**PAKISTÁN**

Atia Saleem es la primera mujer elegida presidenta de la Federación de Trabajadores del Transporte de Pakistán (PTWF). Se trata de la culminación de 15 años de participación activa en la federación. La PTWF reserva un 20% de los puestos de su comité ejecutivo a las mujeres. Además cuenta con una estructura de mujeres que trabaja de manera destacada y sus miembros tienen la facultad de participar en todos los procesos de toma de decisiones de la PTWF. La PTWF ha definido estrategias para comprender mejor la sindicalización de las mujeres y ofrecerles la oportunidad de debatir sus problemas.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO:  
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN  
DE LA ITF**

Entre 2003 y 2006, la ITF ha enfocado los recursos para descubrir los diferentes impactos de la globalización entre los trabajadores y trabajadoras del transporte. Uno de los hallazgos de esta investigación fue que la privatización ha ejercido impactos de manera diferente en mujeres y hombres en la industria ferroviaria. Esta investigación no ha sido sencilla, dada la falta de datos en los sindicatos ferroviarios. No obstante, la información que encontramos está siendo ahora utilizada en un proyecto que cuenta con el apoyo de la ITF a fin de ayudar a los sindicatos ferroviarios a lidiar con los cambios propuestos por el Banco Mundial. He aquí un ejemplo de perspectiva de género.

**LAS MUJERES Y LA TOMA DE DECISIONES**

Solamente un pequeño número de mujeres desempeñan puestos altos en los sindicatos en todo el mundo. Algunos sindicatos han adoptado medidas para aumentar la participación femenina. Esto ha adoptado formas diferentes:

- En algunos sindicatos existen asientos reservados en los cuerpos decisorios
- En algunos casos, los sindicatos tienen cuotas o porcentajes de participación
- El logro de la participación proporcional ha sido otra estrategia

En la ITF, las encuestas han demostrado que la situación está mejorando. De un total de 155 sindicatos que respondieron a cuestionarios, se informaron la toma de las siguientes medidas:

ENCUESTA	
MEDIDAS	N° DE SINDICATOS INFORMANTES:
Políticas en pro de la igualdad	75
Medidas estructurales (coordinador/a de género/mujer, ala de femenina, etc)	54
Mujeres en puestos ejecutivos	52
Mujeres representantes en los lugares de trabajo	19
Mujeres en educación, campañas	14
Mujeres involucradas en la negociación	13

### LAS MUJERES Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Muy pocos sindicatos involucran a las mujeres en la negociación colectiva. Dado que ésta última es el corazón de la actividad de todos los sindicatos, las necesidades y preocupaciones de los miembros deben tenerse en cuenta. No obstante, los problemas principales enfrentados por las mujeres son, con frecuencia, ignorados en las negociaciones colectivas. La falta de mujeres en los puestos jerárquicos y organizativos, y delegadas sindicales, empeora la situación.

### LO QUE HICIERON ELLAS...

#### ARGENTINA

El sindicato argentino de oficiales navales, Centro de Capitanes de Ultramar y Oficiales de la Marina Mercante desarrolló recientemente propuestas de negociación colectiva para proteger la maternidad y el periodo de lactancia en respuesta a un aumento de la afiliación activa de las mujeres. “Son éstas disposiciones innovadoras en nuestro sector”, dijo la asociada Laura Guzmán.

### LO QUE ELLAS DICEN

En los sindicatos de la ITF existe solamente un puñado de mujeres secretarías generales y presidentas y, a excepción de los sindicatos en la industria de la aviación, las mujeres raramente representan a sus sindicatos en el ámbito internacional. El transporte es una industria dominada en gran medida por los hombres, de manera que los obstáculos son mayores en principio. Esta situación sólo cambiará con mayores esfuerzos en los niveles decisorios, y la introducción de cuotas y sistemas para garantizar la representación femenina, incluyendo la reserva de plazas y la proporcionalidad garantizada”.

Alison McGarry, Coordinadora de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de la ITF.

“Las ONG han aprendido que necesitan colocar a las mujeres a la cabeza de sus luchas. Pero solamente nosotros, los sindicatos, estamos buscando diariamente soluciones para los problemas de las trabajadoras. Desde nuestro punto de vista, todos los problemas que afectan a las trabajadoras son problemas de los sindicatos”.

Alicia Castro, AAA, Vicepresidenta de la ITF.

#### ARGENTINA

La Asociación Argentina de Aeronavegantes (AAA) se ha beneficiado de un clima propicio a la sindicalización gracias a la reestatización de la aerolínea en 2008. Desde entonces, el sindicato ha conseguido que se respete el derecho de las empleadas a pasar sólo breves periodos de tiempo fuera de su domicilio a fin de permitirles cuidar a sus hijos e hijas de corta edad. Aunque este derecho ya estaba reconocido en un acuerdo sindical en vigor antes de la reestatización, la compañía privada propietaria no lo cumplía. El sindicato ha conseguido, además, que las madres con hijos de corta edad no tengan obligación de realizar ningún día de guardia. Las mujeres pueden elegir estar de servicio para vuelos de mañana o de tarde hasta que sus hijos cumplan dos años. Este éxito se debe a la sólida presencia de la AAA en los aeropuertos, donde siempre hay personal disponible para abordar los problemas de las trabajadoras, en cualquier momento del día, así como a un compromiso de cooperación mutua basado en la confianza y la buena voluntad.

#### AUSTRALIA

La Unión Marítima de Australia (MUA) ha jugado un papel muy destacado en la lucha por mejorar las condiciones de las trabajadoras. La mayoría de los acuerdos firmados por MUA incluyen cláusulas de baja por maternidad. Las mujeres van a poder beneficiarse de una baja subvencionada por el gobierno, que se sumará a las prestaciones vigentes en sus acuerdos suscritos con el empleador. En las negociaciones, MUA se negó por principio a firmar ningún acuerdo hasta que esta reivindicación fundamental no fuera aceptada.

#### INDIA

El sindicato de transporte de pasajeros por carretera, Maharashtra State Transport Kamgar Shanghatna, ha animado a sus afiliadas a implicarse más activamente en la lucha por mejorar sus condiciones laborales. Las mujeres vienen padeciendo carencias en diversos servicios, en especial aseos, y son víctimas con frecuencia del acoso sexual de pasajeros y de colegas de trabajo. Pero gracias a un programa educativo para sensibilizar a las mujeres sobre sus derechos, sobre la violencia y el acoso, sobre temas de salud y seguridad y cuestiones jurídicas, además de sobre la problemática del VIH/SIDA, las afiliadas se decidieron a exponer sus reivindicaciones. A través del sindicato, exigieron a la dirección que examinara sus problemas. Después de cuatro años de presiones, el presidente y director gerente de la corporación aceptó establecer un comité de mujeres trabajadoras en el transporte por carretera a nivel estatal. Dicho comité ha visitado varias estaciones, talleres y oficinas y ha señalado los problemas que en la práctica sufren las trabajadoras.

## JAPÓN

La Confederación Japonesa de Sindicatos de Trabajadores Ferroviarios (JRU) consiguió un año adicional de licencia por maternidad. Gracias a ello el tiempo autorizado de baja asciende a dos años. Si bien hay muchos servicios reservados a las mujeres en los ferrocarriles, el sindicato exige además una mejora de éstos. JRU suele encontrar numerosos casos de acoso sexual contra las empleadas por parte del público.

## NUEVA ZELANDA

El sindicato mercantil e industrial Merchant Service Guild Industrial Union of Workers Inc ha editado diversos materiales explicando las numerosas formas de hostigamiento sexual y dando a conocer la capacidad del sindicato de ofrecer asesoramiento discreto y rápido y asistencia en estos casos. Ello ha propiciado un aumento de la afiliación femenina.

Muchas de las cláusulas sobre acoso sexual que el sindicato denunció en la década de los 80 y consiguió incluir en los convenios colectivos de trabajo, han acabado evolucionando y convirtiéndose en cláusulas generales en materia de acoso sexual lo que beneficia tanto a empleados como a empleadas. Además, el sindicato promueve los principios y la conciliación de la vida laboral y familiar, y ello ha traído mejoras diversas, por ejemplo la elección por el empleado/a de sus horarios de trabajo.

Recientemente el sindicato defendió a una mujer marina que casi pierde su trabajo porque su médico le aconsejó dejar de trabajar a partir de la 28ª semana de embarazo. Su empresa se aprovechó de la pésima redacción de la ley que regula los derechos por maternidad para justificar la cancelación del contrato. El sindicato, sin embargo, consiguió impedir el despido de la mujer persuadiendo a la empresa ya que intentar aprovecharse de la ley la llevaría a perder un activo valioso para la compañía. El empleador dio marcha atrás.

El sindicato reivindica una enmienda de las disposiciones de baja por maternidad incluidas en el convenio colectivo vigente y en el resto de los convenios colectivos, para impedir que esta situación vuelva a repetirse en el futuro. El asunto puso de relieve que las leyes sobre maternidad mal redactadas impiden que se apliquen fácilmente a empleos marítimos o similares.

## TEMAS DE DEBATE



- ¿Qué tipo de reuniones se realizan en su sindicato? ¿Los nuevos miembros pueden participar fácilmente?
- ¿Cómo podría mejorar la conformación y calendario de las reuniones? ¿Existen muchas barreras prácticas?
- ¿Cómo se plantean los problemas para llevarlos a las negociaciones colectivas? ¿Cómo podría facilitar la participación de las mujeres?
- ¿Tienen estructuras para manejar estos asuntos, por ejemplo: cargos elegibles, conferencias o comités de mujeres? ¿Si así fuera, son efectivas estas estructuras?
- ¿Poseen una estrategia para fomentar el liderazgo de las mujeres?
- ¿Qué propuestas harían para mejorar esta estrategia?
- ¿Cómo la perspectiva de género puede ayudar a mejorar la igualdad en su sindicato?

### SUDÁFRICA

En 2008, South African Transport and Allied Workers' Union (Satawu), junto con la United Transport and Allied Trade Union (Utatu) obtuvo una mejora en el salario por maternidad en Transnet, la compañía nacional de transporte de Sudáfrica. Las prestaciones vigentes —tres meses de salario al 33% de su salario mensual pensionable— mejoró hasta el equivalente a dos meses de salario completo, que las empleadas podían extender a lo largo de un periodo comprendido entre dos y seis meses. La mejora significó duplicar lo abonado por la compañía y se incluyó por escrito en el acuerdo salarial de 2008 firmado por los interlocutores sociales de Transnet.

En 2009, la mayor reivindicación en las negociaciones colectivas fue reclamar una compensación por las horas extraordinarias perdidas durante la baja por maternidad. En Transnet, tan pronto como una trabajadora que ocupe un puesto "de riesgo" comunica que está embarazada, se la retira del puesto. Dado que hay numerosos empleos considerados de riesgo en la división operacional, donde las horas extraordinarias representan una considerable proporción del salario, muchas mujeres embarazadas retrasan tanto como pueden el momento de comunicar a la empresa su embarazo e incluso lo disimulan deliberadamente. El sindicato está luchando para que se compense a las mujeres por la pérdida de estas horas extraordinarias y declaren antes su embarazo.

Además de las cuestiones relacionadas con la negociación colectiva, Satawu y Utatu han establecido un equipo de trabajo en Transnet encargado de analizar los temas relacionados con el embarazo y la maternidad. Está compuesto por representantes de la dirección y de los sindicatos, procedentes de las cinco divisiones que componen Transnet; un 90% de los miembros son mujeres.

### REINO UNIDO

El sindicato británico UNITE ha publicado una guía sobre los derechos familiares en el trabajo, que incluye información sobre los derechos jurídicos y las buenas prácticas en política de negociación. Esta guía está ya demostrando su utilidad. Por ejemplo, el departamento de recursos humanos de una compañía había informado erróneamente a dos mujeres sobre sus derechos de baja por maternidad. Gracias a esta guía consiguieron todo a lo que tenían derecho. La compañía presentó sus disculpas y modificó sus procedimientos. La división provincial de UNITE ha conseguido reclutar a 15 nuevas mujeres miembros promoviendo esta guía en los lugares de trabajo.

### ESTADOS UNIDOS

La International Longshore and Warehouse Union lanzó una campaña para ayudar a casi 600 trabajadores/as de almacenes en Lancaster, California. El conflicto comenzó porque la dirección exigía al personal que se mantuvieran en sus puestos de trabajo después de finalizar su horario oficial, haciendo horas extraordinarias obligatoriamente. Esta orden se comunicó al personal con muy poca antelación. A los padres y madres de familia les resultaba imposible recoger a sus hijos de las escuelas o de las guarderías. Este conflicto llevó a los trabajadores y trabajadoras a formar un sindicato y a afiliarse a la ILWU. Hoy está negociando un contrato con la empresa y se prevé que el problema se solucione en el marco del nuevo contrato.

### ZAMBIA

El sindicato de ferroviarios de Zambia ha alcanzado varios avances importantes para las mujeres. Por ejemplo, los horarios flexibles de trabajo, tanto para las trabajadoras por turnos como para las que no hacen turnos, y los derechos por maternidad, incluidos tres meses de baja por maternidad recibiendo el salario completo. El sindicato se está esforzando también por enfrentar la discriminación sexual dentro de la estructura sindical así como en la industria ferroviaria, y está consiguiendo mejorar la situación de las mujeres.

## LO QUE ELLAS DICEN

“Si el objetivo es promover la participación de las mujeres en el sindicato, entonces nada puede reemplazar tener mujeres responsables sindicales, en lugar de mujeres ‘responsables de mujeres’. Las dirigentes, desde su cargo y representando los intereses de los hombres y las mujeres afiliados, son el mejor instrumento para conseguir el apoyo masculino a los problemas que afectan las mujeres y para difundir la ‘disponibilidad’ del sindicato hacia las trabajadoras”.

Helen McAra, Secretaria General, del Sindicato Neocelandés de Servicios Mercantiles e Industriales.

## LAS TRABAJADORAS DEL TRANSPORTE Y LA SOLIDARIDAD INTERNACIONAL

Las trabajadoras del transporte alrededor del mundo comparten muchas experiencias y problemas. Al reunirse, las mujeres pueden aprender unas de otras, buscar soluciones comunes y edificar la acción colectiva.

La ITF cuenta con sus propias estructuras: un comité de mujeres reconocido en sus estatutos, una conferencia y una red de mujeres.

La ITF también posee como meta la participación femenina del 30% en los eventos educativos de la organización.

### RED DE MUJERES DE LA ITF

El objetivo principal de esta red es compartir e intercambiar información. Se le solicita a cada sindicato afiliado a la ITF nombrar una persona de contacto para la red. Su primera tarea es el trabajo de las mujeres en su sindicato, que puede incluir la promoción de las estructuras femeninas, la organización y el reclutamiento de más miembros, y el desarrollo de políticas y estrategias que traten de los temas que deben enfrentar las mujeres afiliadas.

La persona de contacto debe reportar a nivel de estructuras nacionales (coordinadoras femeninas, coordinadores/as nacionales de la ITF y comités de coordinación) así como el enlace con las oficinas regionales de la ITF o el departamento de mujeres. Las personas de contacto desempeñan una importante labor dado que son las mejor posicionadas para decir si la tarea de la ITF es útil para las mujeres miembros y darles el feedback o retroalimentación cuando se hagan necesarios los cambios.

### TEMAS DE DEBATE



■ “Los sindicatos que no luchan por los derechos de sus mujeres encontrarán amenazas en su capacidad de lograr afiliaciones y en las condiciones de trabajo y salario de todos/as los/as trabajadores/as” ¿Está de acuerdo? ¿Necesitan convencer a los hombres de sus sindicatos de que esto es lo que sucede?

■ ¿Cómo puede la Red de Mujeres de la ITF ayudarles a fortalecer la participación femenina en su sindicato?

■ ¿Qué pueden hacer las mujeres en su sindicato para fortalecer la solidaridad internacional?

### LO QUE HICIERON ELLAS....

Las redes de mujeres dentro de los sindicatos y entre sindicatos en el mismo país han probado ser efectivas.

#### LAS MUJERES SE FORTALECEN EN USTAC, GUATEMALA

El día 8 de marzo de 2006, la red de mujeres de la afiliada a la ITF en el sector de aviación, la USTAC, organizó un taller sobre igualdad de oportunidades para trabajadores/as del transporte, a fin de atraer a nuevos miembros y promover la participación de las mujeres en el sindicato.

#### LOS SINDICATOS DE LA ITF TRABAJAN JUNTOS EN TANZANIA

Los sindicatos de gente de mar, estibadores/as y del transporte de Tanzania, utilizan su red con regularidad. El 8 de marzo de 2006 organizaron un masivo rally conjunto en Zanzíbar, y prepararon un taller. El Sindicato de Trabajadores/as de la Estiba de Tanzania distribuyó materiales de campaña a fin de estimular la participación activa de las mujeres en actividades sindicales a nivel de agencias o delegación, y seminarios de delegación para las líderes. El Sindicato de los Marineros de Tanzania (Zanzíbar) se dirigió a las mujeres marinas no sindicalizadas. A fin de mejorar la capacidad del sindicato para organizar y reclutar afiliadas, el Sindicato de Trabajadores/as de la Comunicación y del Transporte de Zanzíbar realizó visitas a los lugares de trabajo.

#### ÁFRICA OCCIDENTAL: LOS PROYECTOS EDUCATIVOS DE LA RED DE LA ITF DAN SUS FRUTOS

La ITF, con el apoyo del sindicato patrocinante Holandés FNV, realizó un programa en África con el fin de construir redes. Este proyecto, que concluyó en 2005, fue altamente exitoso y tuvo unos resultados especialmente buenos en la región Francófona del África Occidental.

El programa Educativo para Mujeres de la ITF en la región Africana alcanzó niveles excepcionales de éxito en la totalidad de las tres subregiones Africanas donde fue implementado: Sudáfrica, África Oriental y la región Francófona del África Occidental. En un seminario de evaluación las participantes dijeron que el proyecto no solamente había alcanzado sus objetivos, sino que además había desarrollado la autoconfianza de las mujeres, construyendo la solidaridad subregional, y desde una perspectiva internacional, mejoró las comunicaciones

entre los sindicatos, estableciendo estructuras femeninas dentro de los sindicatos y estimulando la participación en el trabajo de la ITF, incluyendo las labores sectoriales en materia de campañas.

En la región Francófona del África Occidental se establecieron los comités nacionales de coordinación femenina de la ITF y se reunieron mensualmente en Benin, Burkina Faso, Congo Brazzaville, Costa de Marfil, Guinea-Conakry, Nigeria y Togo. La coordinación femenina en el ámbito nacional fue tan buena que estimuló a los líderes de los sindicatos del transporte en el ámbito del país a mejorar la cooperación. Finalmente, y lo que es más importante, se estableció la coordinación subregional autosuficiente.

Veintinueve sindicatos en la África Occidental Francófona cuentan ahora con personal de contacto. Las mujeres lideran ahora dos federaciones sindicales, en el Congo Brazzaville y en Guinea. En Costa de Marfil, el comité nacional de coordinación de mujeres de la ITF está lo suficientemente bien establecido como para servir de contacto regular del Ministerio de la Familia en busca de asesoramiento.

Mayores informaciones sobre los éxitos de este proyecto en toda África están disponibles en el Secretariado. En la actualidad se están llevando a cabo proyectos similares en América Latina y en el Caribe, como así también en la región del Asia-Pacífico.

#### JAPÓN

La Confederación de Sindicatos Ferroviarios de Japón participa en las actividades del Consejo de las mujeres, en la red de trabajadores temporales y subcontratados, así como en la asociación Mujeres contra la Guerra.

#### PAKISTÁN

La Federación Pakistání de Trabajadores del Transporte organiza eventos conjuntos en materia de género con otras organizaciones. Por ejemplo, un programa de formación con la Federación Laboral de Pakistán, la Organización Mundial de Trabajadores Asiáticos y la Organización Internacional del Trabajo.

#### TOGO

El sindicato portuario, Syndicat des Travailleurs du Port Autonome de Lomé, participa en una red de mujeres de sindicatos de la ITF, de alcance nacional, coordinada por ITF-Togo. Las mujeres se reúnen mensualmente, analizan los temas que les preocupan y comparten sus experiencias sobre las dificultades que tienen en sus lugares de trabajo.

## REINO UNIDO

El sindicato UNITE lanzó una campaña de afiliación en la compañía aérea de bajo coste Easyjet, cuya mano de obra está compuesta en un 65% por mujeres. Aparte de la colaboración entre dos departamentos de UNITE, el de aviación civil y el Departamento de la mujer, raza e igualdad de oportunidades, el sindicato contactó también con organizaciones sindicales europeas de Alemania, Francia y también con la ITF. El personal de Easyjet en los mencionados países estaba siendo contratado con contratos británicos.

## ZAMBIA

El sindicato de ferroviarios de Zambia trabaja en tándem con otros sindicatos como el sindicato de aviación de Zambia o el sindicato de transporte carretero de Zambia. Juntos han organizado talleres sobre desarrollo de las capacidades, sobre el rol de las mujeres y su promoción a puestos de liderazgo. También han ofrecido programas de concientización y formación en materia de VIH/SIDA conjuntamente con otros sindicatos.

## LO QUE ELLAS DICEN

“Los sindicatos necesitan interesarse en todos los sectores para organizar a las mujeres en los lugares de trabajo. Los talleres para grupos reducidos deberían ofrecer a las mujeres más confianza en el sindicato, en sí mismas y hacerlas sentirse más poderosas al conocer sus derechos”.

Rami Tissawak, miembro del Comité Tripulantes de cabina, de la Unión General de Transporte Aéreo y Turismo de Jordania y miembro del Comité Director de la Juventud Trabajadora de la ITF.

“Somos muy afortunados en la Unión Marítima de Australia (MUA) porque nuestros responsables apoyan decididamente las reivindicaciones de las mujeres. En muchas ocasiones les he visto discutir la baja por maternidad con patrones que ni siquiera tienen mujeres trabajando para ellos. Pero algún día las tendrán, y por ello es importante que formulemos sistemáticamente nuestras reivindicaciones en el proceso negociador”.

Mich-Elle Myers, responsable de enlace nacional de las mujeres de MUA.

“Es importante organizar a las mujeres debido a los avances tecnológicos que han tenido lugar. Hasta ahora las mujeres ferroviarias podían contarse con los dedos de la mano, y estaban confinadas a empleos "femeninos". Pero hoy cada vez es más frecuente ver mujeres ocupando puestos antes destinados a los hombres. Por ello las mujeres han de organizarse mejor para, unidas, por defender sus intereses y no encontrarse en desventaja”.

Getrude Chikuta, Sindicato de Ferroviarios de Zambia.



# 3

## LA ORGANIZACIÓN DE NUEVOS TIPOS DE TRABAJADORAS



### LOS SINDICATOS DEL TRANSPORTE ESTÁN CAMBIANDO

Los debates durante el 40o Congreso de la ITF enfocaron el impacto de la globalización sobre las trabajadoras del transporte. La globalización significó pérdidas de puestos de trabajo en el sector del transporte público. Las compañías globales están asumiendo nuevas áreas de actividad. La desregulación y el recorte de costos —prerrequisitos para la globalización— han rebajado las condiciones laborales del sector del transporte. En la economía globalizada, los empleos que pueden ser desplazados de las economías con salarios más altos para los países donde los/as trabajadores/as cuestan menos, son vulnerables.

El impacto de la globalización puede ser diferente para los hombres y mujeres, lo que conduce al efecto conocido como la “feminización de la pobreza”.

- Las mujeres son más proclives a perder su empleo en primer lugar.
- Son también más proclives a realizar trabajos temporarios o de media jornada, o a ingresar a la economía informal. Las áreas tales, como alimentación y limpieza, donde trabajan mujeres, han sido tercerizadas.
- Se están perdiendo en el sector público regulado, las disposiciones para la maternidad, las instalaciones para cuidado infantil y los programas de oportunidades igualitarias
- Las crecientes presiones competitivas del lugar de trabajo tornan más difícil la combinación entre trabajo y familia.

### MÁS MUJERES EN PUESTOS DE TRABAJO EN EL TRANSPORTE

Al mismo tiempo, hay más mujeres que nunca en los puestos de trabajo del transporte. La globalización exige una gestión efectiva de la cadena de suministros y depende de los centros de distribución para almacenar y montar bienes, de alianzas de compañías transnacionales para distribuir artículos baratos y servicios al pasajero, de los centros de llamado para realizar reservas y servicios de entrega (delivery) para alcanzar los bienes a los consumidores.

Muchos/as de los/as nuevos/as trabajadores/as en estas áreas son mujeres trabajando, por ejemplo, frente a la computadora, al teléfono, en depósitos y conduciendo vehículos para entrega. Muchas de ellas son jóvenes. Resulta vital que estas trabajadoras se organicen en sindicatos eficientes que les reporten beneficios.

### TEMAS DE DEBATE



- ¿Han sido sus puestos de trabajo, organizados sindicalmente, afectados por la globalización? ¿acaso esto ha significado cambios específicos para las trabajadoras?
- ¿Cuál es la edad promedio de su afiliado/a, su edad, género, cuestiones laborales? ¿Es éste el perfil de la mayoría de las personas de la industria que usted desea organizar ahora?
- ¿Existen trabajadores/as informales o transitorios/as en las áreas donde también trabajan sus miembros? ¿Cuántas son mujeres?
- ¿Qué tipo de sindicato del transporte se necesita para representar a estas trabajadoras?
- ¿Necesita su sindicato cambiar, para reflejar estas necesidades? En caso afirmativo, ¿cómo?

### EL ENFOQUE DE LA ORGANIZACIÓN

En muchos países del mundo, los sindicatos han estado debatiendo un nuevo enfoque en el modelo organizativo de sindicalismo en oposición al modelo de servicios. Esto también se ha denominado “nuevo sindicalismo”.

#### EN UN SINDICATO ORGANIZADOR

- los/as afiliados/as son el sindicato
- los/as afiliados/as pagan una cuota para participar activamente, comprenden la importancia del trabajo en común
- los/as afiliados/as son entrenados/as y estimulados/as a trabajar de manera colectiva en campañas sobre cuestiones atinentes al lugar de trabajo y para lograr mejoras
- el sindicato es proactivo, brinda a los/as afiliados/as el poder de asumir y resolver ellos/as mismos/as los asuntos y los/as nuevos/as afiliados/as son reclutados a raíz de estas cuestiones
- los/as funcionarios/as remunerados y los/as activistas brindan apoyo y asesoramiento para ayudar a los/as afiliados/as a obtener beneficios en el lugar de trabajo
- un sindicato organizado está conducido por sus afiliados/as, cada uno/a juega su papel en asegurar que el sindicato sea activo en todos los lugares de trabajo
- el sindicato no puede separarse del lugar de trabajo dado que los/as afiliados/as y la gerencia comprenden que los/as trabajadores/as son el sindicato.

#### EN UN SINDICATO DEL TIPO DE SERVICIOS

- los/as afiliados/as ven al sindicato como a un tercero
- pagan una cuota por la cual reciben servicios de un representante o funcionario remunerado
- los/as afiliados/as no se involucran en el sindicato y solamente ven al sindicato como se ve una ambulancia al pie de la montaña, seguridad en el lugar de trabajo
- contadas personas hacen trabajo sindical y los representantes “venden” el sindicato a los no /as afiliados/as en virtud de los beneficios baratos que pueden conseguir, por ejemplo, concesiones, seguro de viaje, asesoramiento legal y representación
- el sindicato es reactivo frente a los problemas de la gente, la comunicación proviene de funcionarios pagados y no de los/as afiliados
- el sindicato es visto como una organización que existe fuera y separada del lugar de trabajo

### LO QUE ELLAS DICEN

“Resulta claro que si deseamos un mundo donde el trabajo sea decente, debemos contar con sindicatos fuertes, capaces de representar a todos/as los/as trabajadores/as. Esto significa que los sindicatos no deben solamente luchar para mantener los beneficios y los puestos de trabajo de sus afiliados/as - que están disminuyendo en número - sino que deben ingresar a la batalla para representar otros grupos que pueden tener bajos salarios, o trabajadores/as del sector informal, trabajadores/as por contrato, trabajadores/as de compañías de tercerización, y otros más. Muchos/as de estos/as trabajadores/as son mujeres.” David Cockroft, Secretario General de la ITF.

¿NECESITA SU SINDICATO  
CENTRARSE MÁS EN LA  
ORGANIZACIÓN SINDICAL?

## CONSEJOS PARA LA ORGANIZACIÓN

El Lema del Congreso de 2006 de la ITF es “Organizándonos Mundialmente, Luchando por Nuestros Derechos”. Los sindicatos de la ITF serán alentados para organizar a los nuevos/as afiliados/as miembros, y una cuestión clave en estas medidas de reclutamiento lo constituirán las mujeres. He aquí algunos consejos para organizar a las mujeres en el lugar de trabajo.

### 1. NO TRABAJE TOTALMENTE SOLO/A

Descubra quién puede ayudarle a realizar su trabajo para ayudar a organizar a las mujeres. Si tiene mujeres activistas en sus lugares de trabajo, hábleles regularmente. Encuentre a las asociadas que estén interesadas en tornarse representantes sindicales. Trate también de identificar a las mujeres afiliadas que puedan ayudar de otras maneras (al referirle los problemas, para reclutar colegas, para actuar como distribuidora de volantes, etc).

### 2. MANTENGA REUNIONES REGULARES DE REPRESENTANTES DE MUJERES

Estas reuniones son esenciales dado que brindan tiempo para conversar sobre los puntos siguientes (hágalo saber a los/as funcionarios/as del sindicato de manera que, si lo desean, puedan asistir a algunas reuniones, y puedan acercarle temas para discusión).

- cuestiones que afectan a las afiliadas
- cómo reclutar nuevas afiliadas
- temas futuros para plantear a la gerencia

### 3. MANTENGA SU TABLERO DE NOTICIAS ACTUALIZADO

Un tablero de noticias es un lugar donde las trabajadoras pueden recoger mucha información sobre el sindicato. Asegúrese de que existen tableros de noticias en áreas donde las trabajadoras podrán verlos. Modifique la información cada semana y utilice su tablero para mantener a las mujeres, tanto a las que son afiliadas como las que no lo son, informadas sobre lo que se está haciendo y cómo pueden contactarle.

### 4. CONVERSE CON LAS MUJERES TRABAJADORAS

Encuentre tiempo para conversar con las trabajadoras sobre sus vidas de trabajo. ¿Existen temas que necesitan ser levantados y tratados rápidamente? ¿Saben que usted puede ser contactada cuando necesiten hablar sobre algún tema? ¿Habla usted con las mujeres no afiliadas sobre la importancia de afiliarse?

### 5. ACÉRQUESE A LAS NUEVAS TRABAJADORAS CUANDO COMIENZAN A TRABAJAR - O CUANDO ESTÁN ENTRENÁNDOSE

Discuta con su sindicato cómo puede asegurarse de que esto ocurra; algunos acuerdos sindicales permiten que los sindicatos asistan a los cursos de entrenamiento o de inducción; algunos sindicatos visitan las escuelas de capacitación a fin de hablar sobre la labor sindical. Utilice los contactos del lugar de trabajo para asegurarse de contactar a las nuevas trabajadoras.

### 6. IDENTIFIQUE Y RECLUTE A LOS/AS NO AFILIADOS/AS - ESPECIALMENTE A LAS MUJERES

Toda persona no afiliada debilita la capacidad del sindicato de convencer a los empleadores sobre su punto de vista. Discuta con su sindicato cómo puede identificar a los/as no afiliados/as y como puede reclutarlos/as. Recuerde pensar sobre los tipos de trabajo que no están tradicionalmente organizados y donde puedan estar trabajando mujeres.

### 7. DESARROLLE VÍNCULOS EFECTIVOS CON OTROS SINDICATOS

Antes de embarcarse en la tarea de organizar un lugar de trabajo no sindicalizado, busque maneras de vincularse con otros sindicatos, tal vez otros afiliados de la ITF, a fin de asegurarse el apoyo y evitar la competencia perjudicial.



### LO QUE ELLAS HICIERON: ESTUDIO DE LA ITF SOBRE EL TRABAJO INFORMAL

Los siguientes ejemplos de trabajadoras no tradicionales en el transporte se encontraron en un estudio reciente de Chris Bonner, y demuestran algunas de las dificultades que los sindicatos pueden enfrentar al tratar con estos temas.

#### COMUNIDADES PESQUERAS TRADICIONALES EN GHANA

En Ghana, pequeños hogares dentro de comunidades pesqueras conforman la base institucional de la pequeña industria pesquera. Generalmente los barcos pesqueros y los aparejos de pesca pertenecen a un importante pescador que reúne a otros miembros de la familia o a trabajadores/as contratados/as, que hacen las veces de tripulación en el barco, con derecho a una porción determinada de la pesca. Las mujeres normalmente actúan como recolectoras de la playa, procesadoras y vendedoras del resultado de la pesca. La industria se caracteriza por la falta de claras estructuras de producción doméstica<sup>1</sup>.

#### TRABAJADORAS PORTUARIAS TEMPORALES EN INDIA

En el Puerto de Kandla en India, existen 150 trabajadores ocasionales empleadas diariamente, un tercio de los cuales son mujeres. Son en su mayoría trabajadores/as que emigran de los estados de Rajasthan y Orissa. Van a casa durante la estación agrícola y retornan durante el resto del año, donde pueden trabajar en el puerto o en locales de construcción. En el puerto limpian los muelles y manipulan carga liviana. Trabajan durante un horario más extenso que las 150 trabajadoras portuarias de dicho puerto (que representan un tercio de la fuerza regular de trabajo de 450 empleados/as) mas sus salarios y beneficios no llegan a alcanzar a aquellos de sus contrapartes normales, aunque están legalmente facultadas a recibir la misma paga. Se aplican a los/as trabajadores/as portuarios/as acuerdos relativos a revisiones quinquenales de salarios y a condiciones derivadas del contrato de servicio, pero estos convenios no se extienden a los/as trabajadores/as ocasionales quienes, según el Trust del Puerto, asumen solamente tareas livianas.<sup>2</sup>

ALGUNAS ORGANIZACIONES SE HAN DEDICADO A TRATAR ESTOS ASUNTOS. UN EJEMPLO BIEN CONOCIDO ES LA ASOCIACIÓN DE MUJERES TRABAJADORAS INDEPENDIENTES, LA SEWA, EN INDIA.

La SEWA es un sindicato establecido en 1972. Se trata de una organización de 700.000 trabajadoras pobres y que militan en el autoempleo, que ganan la vida de su propio trabajo o de labores en pequeños negocios. Los objetivos principales de la SEWA son los de organizar a las trabajadoras a fin de que obtengan los beneficios de la seguridad en el trabajo, seguridad de ingresos, de alimentación y seguridad social (por lo menos servicios de salud, para los niños y techo). La SEWA combina tres movimientos: el movimiento operario, el movimiento cooperativo y el movimiento femenino. Mas es también un movimiento de trabajadores/as independientes cuyo liderazgo está representado por las mujeres. La SEWA organiza a los/as trabajadores/as tanto rurales como urbanos.

#### TOGO

El sindicato portuario, Syndicat des Travailleurs du Port Autonome de Lomé, cuenta con un comité responsable de sindicalizar al personal de sector informal en general, y en concreto a las mujeres de dicho sector. Para alcanzar sus objetivos, el sindicato ha acometido varias medidas, entre las que cabe destacar: elaborar un programa de concientización y establecer una campaña de reclutamiento en todos los puertos para afiliar nuevos miembros, enfocada concretamente en las mujeres y a la juventud trabajadora.

1. Ghartey, Nana and D W Dorkenoo, 2002. Unionizing Informal Workers in Ghana, in Organising Informal Workers: What role for trade unions, Labour Education 2002/2, Number 127, ILO, Geneva
2. ITF, 2005. Extracts from, A Living Wage? in Transport Women, 2005

## 8. ANUNCIE SUS LOGROS

Cuando haya logrado algo en nombre de sus afiliadas, haga que todos/as lo sepan. Nada ayudará más a su sindicato y a usted que una historia de buenas noticias.

## 9. CAPACITE Y UTILICE A MUJERES ORGANIZADORAS

La experiencia sindical está demostrando que mediante el uso de mujeres organizadoras se logran beneficios porque mientras los hombres son buenos en organizar a otros hombres, ¡muchas mujeres pueden ser buenas en organizar a ambos sexos! Descubra qué tiempo de capacitación puede conseguir para las organizadoras, y estudie con su sindicato el uso de recursos para esta importante finalidad.

## 10. LA COMUNICACIÓN RESULTA ESENCIAL

¡Asegúrese de que sus afiliadas son las más informadas de todo el sindicato! Precisan saber sobre los servicios ofrecidos por el sindicato, y qué está negociando el sindicato en su nombre. Publique boletines breves y sencillos, y si los tiene, asegúrese de que el sitio en Internet del sindicato y la revista incluyan temas importantes para las mujeres.

## LO QUE ELLAS HICIERON...

Los sindicatos en la región del Caribe lanzaron un proyecto para organizar a las mujeres, como parte de un programa educativo de la ITF para América Latina y el Caribe patrocinado por la FNV. El proyecto estaba dirigido principalmente a mujeres que brindaban transporte en pequeña escala con sus propios vehículos. Como resultado, se afiliaron nuevas miembros. “Se ha puesto mucho énfasis en la organización femenina” comentó Ann Anderson, coordinadora del proyecto. “Los sindicatos tienen, o están tratando de tener, estructuras para mujeres como parte de esta tendencia”.

## TEMAS DE DEBATE



■ Algunos sindicatos, en el sector del transporte y en otros sectores, han cambiado su punto de vista sobre el lugar de trabajo típicamente sindicalizado y se han concentrado en diferentes áreas del empleo, como los centros de llamadas. Además, cuentan con una partida presupuestaria para organizarlos. Han entrenado a mujeres organizadoras —generalmente gente joven— para reclutar nuevas afiliadas. Han investigado las cuestiones a las cuales sus afiliadas dan prioridad, tales como bajos salarios, y han superado las sospechas de los sindicatos por medio de trabajos en la comunidad. Algunas han reconocido que poseer un antiguo líder masculino puede verse como desmoralizador para las posibles afiliadas mujeres jóvenes.

■ ¿Cuáles son los obstáculos en su sindicato para reforzar y aumentar la afiliación? ¿Cómo pueden superarse tales obstáculos?

## LO QUE ELLAS DICEN

“La única manera de dejar de lado las restricciones adicionales contra los derechos de los trabajadores y trabajadoras es reclutar nuevos/as afiliados/as y fortalecer a los sindicatos”, Erika Albers, Transnet, Alemania.



# 4

# MINIAUDITORÍA DE ORGANIZACIÓN



Sume los puntos o “ticks” que su sindicato consigue en la columna de la derecha. ¿En cuál de las seis áreas siguientes se ven más débiles? Identifique algunas prioridades. Repita el ejercicio más adelante, para observar los avances realizados.

## ¿HAN SEGUIDO USTEDES ESTOS PASOS?

- |  | TICK ✓                   |
|--|--------------------------|
| <b>1. ¿HAN RECOPILOADO Y ALMACENADO DATOS SOBRE SUS MIEMBROS?</b>  |                          |
| ■ Cuántos hombres y mujeres  | <input type="checkbox"/> |
| ■ Su edad  | <input type="checkbox"/> |
| ■ Tipo de trabajo que desempeñan   | <input type="checkbox"/> |
| <b>2. ¿HAN DOCUMENTADO LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SINDICATO?</b>  |                          |
| ■ Cuántas mujeres participan en actividades sindicales, comparando con los hombres   | <input type="checkbox"/> |
| ■ Cuántas atendientes y representantes de seguridad son mujeres/hombres  | <input type="checkbox"/> |
| ■ Cuántos empleados del sindicato y cuántos ejecutivos elegidos son mujeres/hombres  | <input type="checkbox"/> |
| ■ Monitoreado las ventajas de los convenios colectivos que benefician a las mujeres  | <input type="checkbox"/> |
| <b>3. ¿HAN CREADO ESTRUCTURAS QUE REPRESENTEN A LAS MUJERES?</b>   |                          |
| ■ Mantener reuniones y foros de mujeres  | <input type="checkbox"/> |
| ■ Escritorio de Mujeres, Comité de Mujeres/de Igualdad, Mujeres en puestos de responsabilidad  | <input type="checkbox"/> |
| ■ Reconocimiento constitucional de las organizaciones femeninas dentro del sindicato   | <input type="checkbox"/> |
| ■ Puestos reservados en los cuerpos de toma de decisiones  | <input type="checkbox"/> |
| <b>4. ¿HAN INCLUIDO A LAS MUJERES EN TODOS LOS NIVELES DE ACTIVIDAD SINDICAL?</b>  |                          |
| ■ Inclusión de temas de género en educación sindical para ambos sexos  | <input type="checkbox"/> |
| ■ Inclusión del acceso a la educación para las mujeres activistas  | <input type="checkbox"/> |
| ■ Valoración de aspectos de género al planificar las campañas  | <input type="checkbox"/> |
| ■ Consulta a las mujeres e inclusión de las mismas en los procesos de negociación colectiva  | <input type="checkbox"/> |
| <b>5. ¿HAN REVISADO REGULARMENTE SUS PROCEDIMIENTOS Y ESTRUCTURAS?</b>   |                          |
| ■ Asegúrense de que en el sindicato hay un ambiente familiar/amistoso  | <input type="checkbox"/> |
| ■ Asegúrense de que las reuniones acogen la participación de nuevos afiliados  | <input type="checkbox"/> |
| ■ Revisión de todas las partes de la estructura (en sindicatos más grandes, en los sectores industriales) ¡algunas secciones del sindicato pueden marchar mejor que otras! | <input type="checkbox"/> |
| ■ Desarrollo de una política o estrategia de calidad de género, con monitoreo  | <input type="checkbox"/> |
| <b>6. ¿HAN VERIFICADO LA SITUACIÓN DE CÓMO SU SINDICATO TRATA DE LA INDUSTRIA ACTUAL?</b>  |                          |
| ■ Examen de lugares de trabajo e identificación de posibles nuevas afiliadas   | <input type="checkbox"/> |
| ■ Revisión del presupuesto organizativo y de los recursos humanos  | <input type="checkbox"/> |
| ■ Uso de las mujeres y de los jóvenes en calidad de organizadores  | <input type="checkbox"/> |
| ■ Revisión de las propias prioridades del sindicato para evaluar los cambios en la afiliación?   | <input type="checkbox"/> |

¿QUÉ PUNTUACIÓN TOTAL HAN OBTENIDO? \_\_\_\_\_



# 5 IGUALES PERO DIFERENTES



## ¿QUÉ ES “LA SENSIBILIDAD AL GÉNERO”, Y POR QUÉ ES IMPORTANTE?

“Trabajar a bordo de un buque es demasiado duro y sucio; no es trabajo para una mujer.”

“Los hombres hacen las labores de la casa tan bien como las mujeres”

Los estereotipos anidan en el comportamiento tanto de los hombres como de las mujeres. Ello puede perjudicar la vida de personas del mundo entero, afectar a sus aspiraciones, al tipo de trabajo que desempeñan, a cuánto salario reciben, a cómo son tratados en su lugar de trabajo y al rol que juegan en su vida privada y en la sociedad.

Esas actitudes no sólo tienen repercusiones para las mujeres, también para los hombres ya que refuerzan los estereotipos sobre lo que se espera tanto de los hombres como de las mujeres y reducen las opciones de ambos sexos, en el ámbito profesional y privado.

La “sensibilidad al género” es un concepto que se ha desarrollado para ayudar a destruir las barreras creadas que las actitudes basadas en estereotipos, a fin de que las personas seamos juzgadas por nuestros propios méritos y capacidades, no por nuestro sexo. La idea pretende educar a las personas —tanto hombres como mujeres— poniendo en tela de juicio los estereotipos, para abordar la realidad con amplitud de miras.

## ¿QUÉ DIFERENCIA HAY ENTRE “GÉNERO” Y “SEXO”?

La palabra “género” se usa para describir las características que una sociedad asigna a las mujeres y a los hombres. La palabra “sexo” se utiliza para describir las características biológicas masculinas y femeninas (pueden ver ejemplos en la página 26: ¿Está usted hablando de género o de sexo?). El género es un concepto construido y aprendido socialmente. Varía de cultura a cultura, de una generación a otra y con el paso del tiempo, a medida que evoluciona la sociedad. El tipo de comportamientos y de relaciones que se espera de una persona, dependiendo de su sexo.

## ¿QUÉ ES EL LENGUAJE NO SEXISTA Y POR QUÉ DEBEMOS UTILIZARLO?

La forma en que las personas utilizamos el lenguaje está relacionada con nuestra realidad social. Si el lenguaje hace referencia sólo al aspecto masculino y oculta el elemento femenino, es más fácil que se mantengan las desigualdades en función del género.

Las palabras son importantes y la forma en que utilizamos el lenguaje tiene consecuencias. Si estamos convencidos de que las mujeres y los hombres deberían ser tratados de igual a igual, debemos estudiar si el lenguaje que utilizamos está reflejando esta convicción.

## EVITEMOS LA UTILIZACIÓN DE SUSTANTIVOS “SEXOESPECÍFICOS”

Los nombres “sexoespecíficos” son frecuentes en muchos idiomas, por ejemplo: el cartero o la azafata. Es importante que seamos conscientes de cuando utilizamos estas palabras al hablar y al escribir. Porque utilizar estas palabras puede dar a entender que tenemos prejuicios adquiridos acerca de los roles de los hombres y las mujeres. Es mejor utilizar soluciones alternativas. A continuación enumeramos algunos de los sustantivos “sexoespecíficos” utilizados con frecuencia en el transporte y sus equivalentes neutros:

## Nombre sexoespecífico / Nombre neutro

azafata	tripulante de cabina (TPC)
marinero (Seaman)	gente de mar
pescador (fisherman)	pescador/pescadora*
cartero (postman)	cartero/cartera*

\* En español se utiliza con frecuencia el desdoblamiento en masculino/femenino para conseguir un vocabulario neutro o genérico.

- ¿Qué palabras “sexoespecíficas” suelen utilizar ustedes?
- ¿Qué palabras genéricas o desdoblamiento masc/fem podrían ustedes emplear como alternativa neutra?

### ¿ESTÁ USTED HABLANDO DE GÉNERO O DE SEXO?

Cuando esté usted hablando o escribiendo algo, reflexione un momento sobre qué está usted describiendo: ¿Está haciendo referencia a las características biológicas de alguien? ¿o está usted hablando del rol de una persona según una sociedad concreta? Si usted está hablando o escribiendo en términos biológicos, debería utilizar las palabras "masculino" (macho) o "femenino" (hembra). Si está usted hablando o escribiendo sobre la función social o el comportamiento de alguien, entonces debería utilizar las palabras "mujer" u "hombre".

Plantéese las siguientes preguntas::

- ¿Qué significa ser un hombre?
- ¿Qué significa lo masculino (macho)?
- ¿Significa ser una mujer?
- ¿Que significa lo femenino (hembra)?

Por ejemplo, masculino (macho) significa tener los cromosomas XY; ser un hombre significa ser el sostén de la familia; femenino (hembra) significa tener los cromosomas XX; ser una mujer significa ser ama de casa. La diferencia entre ambos es que las características biológicas son necesarias e inalterables; pero las características construidas por la sociedad no son inmutables y pueden evolucionar.

Por ejemplo: lo que significaba ser una mujer en la India en el siglo XVIII es muy diferente de lo que significa ser una mujer en la India de hoy o de lo que significa ser una mujer en los Estados Unidos. Las características de los géneros varían a lo largo del tiempo y de una cultura a otra.

- Piense en otros ejemplos de rasgos masculinos y femeninos y de lo que significa ser una mujer y un hombre.

Reflexiones antes de hablar o de escribir:

- ¿Es imprescindible mencionar el sexo de la persona? Por ejemplo, si se refiere usted a una "mujer chofer", haría también referencia a un "hombre chofer"? —Si no es relevante para su argumento, no mencione el sexo de la persona.
- ¿Cómo suelo describir a las personas? Por ejemplo, si está describiendo a una mujer sindicalista como una atractiva y esbelta madre de cuatro hijos, ¿utilizaría estos calificativos si estuviera describiendo a un hombre sindicalista?, ¿le describiría cómo un esbelto y atractivo padre de cuatro hijos? —A no ser que el género y las cuestiones conexas sean importantes para el argumento que está usted planteando, no lo mencione.
- ¿Estoy utilizando estereotipos al hablar de la profesión de las personas? —Por ejemplo si nos referimos a "mujer piloto", "una mujer estibadora" o a "un hombre TCP"
- ¿He utilizado "él", "suyo", o "el mismo" para referirme a personas que podrían también ser mujeres?

Recuerden que la sociedad evoluciona constantemente y, en consecuencia, los roles y la condición de las mujeres y de los hombres evoluciona también. Cuando hablamos de mujeres y de hombres deberíamos recordar que en general, las mujeres tienen el mismo potencial y límites que los hombres.

Hagamos ahora el siguiente ejercicio:

- Piense en los transportes públicos de su localidad o de sus alrededores. Imaginen el aspecto de la persona que conduce el autobús del barrio. Dibujen a esta persona, el autobús y el paisaje que le rodea. Intenten dibujar con precisión a esta persona, como va vestida, si lleva gorra. Una vez terminado el dibujo póngale

nombre a la persona que conduce el autobús y escríbalo, junto al suyo propio.

■ ¿Está usted de acuerdo o no con las siguientes afirmaciones? Describa las razones.

- "Las mujeres pueden ser tan buenas conductoras de camión como los hombres"
- "Las mujeres son cuidadosas y realizan bien los trabajos de precisión"
- "Las mujeres no están dotadas para las tecnologías"
- "Los hombres son mejores pilotos que las mujeres porque se les dan mejor los temas técnicos"
- "Las mujeres no pueden ser buenas estibadoras porque no tiene la suficiente fuerza física"
- "Si un empleo es demasiado duro y sucio para una mujer, entonces es también demasiado duro y sucio para un hombre"
- "Si hubiera suficientes modelos que inspiraran a las mujeres, habría más mujeres pilotos"
- "Las mujeres pueden tener tanto éxito como los hombres si se les ofrece una formación adecuada y oportunidades pedagógicas"
- "Las mujeres no son buenas sindicalistas porque no saben imponerse con la suficiente firmeza"

A continuación debatan sus respuestas.

La capacidad de una persona para cumplir bien con su trabajo no tiene que ver con su sexo. En nuestros días, hay pocas profesiones que exijan un esfuerzo físico especialmente arduo. No existe ninguna razón física por la cual las mujeres no puedan ser buenas pilotos de aviación o camioneras. De hecho, las mujeres pueden ahora efectuar tareas muy duras, como el trabajo en los muelles o manejar un camión, gracias a los progresos tecnológicos que les permiten levantar con mayor facilidad las cargas pesadas.

No hay razón alguna que justifique la creencia de que algunas tareas deberían realizarlas solo las mujeres, por ejemplo, cuidar a los hijos. ¿Por qué se debería privar a los hombres de la oportunidad de realizar esta actividad y otras consideradas como "tareas de mujeres"?

■ ¿Están ustedes de acuerdo o no con las siguientes afirmaciones? Explique por qué.

- "Las mujeres están más capacitadas para cuidar a los hijos"
- "Los hombres carecen y son incapaces de desarrollar la sensibilidad necesaria para cuidar a los hijos".
- "Cada vez más hombres se están ocupando muy bien de los hijos"
- "Las mujeres son más capaces de cuidar a los hijos porque llevan dentro a su bebé durante nueve meses antes de nacer"
- "Las mujeres tienen por naturaleza el instinto maternal"
- "Con el aumento del número de mujeres que trabajan fuera de casa, será cada vez más necesario que los hombres ayuden en casa"
- "Los hombres pueden cuidar a los bebés tan bien como las mujeres"
- "Las mujeres no están educadas para imponerse con firmeza en el lugar de trabajo, por eso no llegan a ser dirigentes"
- "Los hombres son más competitivos que las mujeres y por ello deberían asumir roles más importantes"
- "Las mujeres necesitan un entorno que las apoye para ayudarles a desarrollar su firmeza y confianza en sí mismas en el lugar de trabajo"

A continuación debatan sus respuestas.

La mayoría de las mujeres —aunque no todas—, estarán embarazadas y amamantarán a uno o varios hijos/as a lo largo de su vida, y ahí finaliza su rol natural de madre. Muchas mujeres adquieren la destreza de cuidar a los pequeños en su juventud o en su infancia, ocupándose de sus hermanos y hermanas, de sus sobrinos y sobrinas, por ejemplo. En muchos casos han sido enseñadas a asumir este rol. Pero no es exacto decir que las mujeres son más aptas para cuidar a los hijos/as que los hombres. De hecho, si a los niños se les dieran las mismas responsabilidades que a las niñas y se ocuparan de cuidar a otros pequeños, también desarrollarían habilidades similares. Cuando los hombres participan en la educación de los hijos/as, demuestran ser perfectamente capaces de desarrollar sensibilidad, dulzura y paciencia. Y también ellos pueden disfrutar siendo padres.

De manera similar, las niñas normalmente no son educadas para ser firmes y competitivas, pero pueden desarrollar estas habilidades si se las anima a ello en un entorno que las apoye.

Los sindicatos y los empleadores pueden adoptar estrategias para ayudar a las mujeres a participar más activamente, por ejemplo creando espacios reservados a las mujeres o, celebrando reuniones desde cuya presidencia se anime a las mujeres a tomar la palabra.

Debatir las siguientes cuestiones:

- los distintos roles que la mayoría de las mujeres asume
- la desigualdad entre las trabajadoras y los trabajadores del transporte
- los obstáculos para llegar a la igualdad entre los hombres y las mujeres en su país
- las desigualdades entre los hombres y las mujeres en su sindicato
- la remuneración y las condiciones de trabajo de las mujeres en el transporte
- las mujeres y el acceso a puestos dirigentes en su sindicato
- la carga de trabajo de las mujeres en el hogar y en el trabajo
- la evolución del rol de las mujeres y de los hombres en la sociedad
- la idea de que los hombres y los niños compartan las responsabilidades domésticas con las mujeres y las niñas
- cómo animar a las mujeres a implicarse más activamente los sindicatos

# 6

## MATERIALES DE REFERENCIA



Reproducimos abajo dos artículos: el texto del folleto Organización de Sindicatos Globales, que está diseñado para ser adaptado a sus propios propósitos, y la Política Sobre la Incorporación de la Perspectiva de Género, que podrán resultarles de gran utilidad si su sindicato está considerando estudiar este tema en mayor profundidad.

Otros recursos muy útiles están disponibles a través de Internet, en esta página indicamos dos de ellos. No olviden visitar también la página Web de la ITF [www.itfglobal.org](http://www.itfglobal.org)

### OTROS RECURSOS EN INTERNET

ILO:

Promoviendo la Calidad de Géneros – Un Paquete de Recursos para Sindicatos  
[www.ilo.org/public/english/employment/gems/eec/tu/tu\\_toc.htm](http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eec/tu/tu_toc.htm)

Paquete de Campaña – Campaña de 3 Años para la Organización de Sindicatos Globales  
[www.icftu.org/www/pdf/u4w-camignkit-en.pdf](http://www.icftu.org/www/pdf/u4w-camignkit-en.pdf)

Internacional de los Servicios Públicos:  
[www.world-psi.org](http://www.world-psi.org)

## ORGANIZANDO A LAS MUJERES EN LOS SINDICATOS

### ¿CÓMO PUEDE SU SINDICATO ORGANIZAR A MÁS MUJERES?

LAS MUJERES NECESITAN SABER CÓMO LOS SINDICATOS PUEDEN AYUDARLES Y LA MEJOR MANERA PARA ELLO ES A TRAVÉS DEL CONTACTO PERSONAL CON UNA MUJER SINDICALIZADA.

UNA ENCUESTA RECIENTE REALIZADA EN LOS SINDICATOS DEMUESTRA QUE MUCHAS MUJERES NO TIENEN FRECUENTEMENTE BIEN CLARO CÓMO PUEDE AYUDARLAS EL PERTENECER A UN SINDICATO O EN QUÉ CONSISTE REALMENTE EL ROL DE UN SINDICATO.

### ¿QUÉ SE PUEDE HACER AL RESPECTO?

- Lograr que el sindicato discuta las cuestiones en el ambiente de trabajo, levantando temas de interés de las trabajadoras
- Formar grupos de estudio o de discusión para descubrir los temas importantes; realizar investigaciones o encuestas
- Identificar un tema que tiene buena posibilidad de resolverse y considerar cómo iniciar una campaña sindical para enfocar la cuestión

### MANTÉNGASE EN CONTACTO

Debe pensarse cómo llegar mejor al grupo, por medio de hojas informativas o sencillos volantes como este. Si los sindicatos no son aún bien conocidos, se puede tratar de hacer un contacto más informal tal como una reunión para almuerzo, una sesión de venta de ropa infantil, o un tema de interés, tal como, por ejemplo, salud femenina.

- Asegúrese de que se hace un seguimiento de los contactos y recuerde que es importante discutir lo que pueden hacer los sindicatos a favor de las trabajadoras, no solamente con las posibles nuevas afiliadas sino también con hombres y mujeres del sindicato, con sus cónyuges y la comunidad local.
- Asegúrese de que su sindicato envíe frecuentemente comunicados de prensa u hojas informativas sobre las diversas actividades.
- Asegúrese de que el material informativo del sindicato demuestra las maneras en las cuales los sindicatos pueden beneficiar a las trabajadoras.

### CREANDO UN CLIMA DE CONFIANZA Y CERTIDUMBRE

Asegúrese de que su sindicato brinda información clara a todos/as sus afiliados/as sobre cómo se eligen sus líderes, incluyendo:

- Cómo nombrar a afiliados/as para puestos de liderazgo;
- Cuándo y dónde se realizarán elecciones
- Cuáles fueron los resultados de las elecciones

Asegúrese de que su sindicato brinde información regular sobre las finanzas de la entidad, incluyendo:

- La cantidad de cuotas sindicales recibidas
- Como se reparten los ingresos entre la rama sindical y el sindicato nacional
- Cómo se gasta y se contabilizan los ingresos

### CUÁLES SON LOS BENEFICIOS DE PERTENECER A UN SINDICATO PARA UNA MUJER TRABAJADORA

Los/as trabajadores/as sindicalizados/as

- Ganan más dinero que los/as trabajadores/as no afiliados/as por la misma tarea
- Poseen más protección laboral que los/as trabajadores/as no sindicalizados/as
- Gozan de mejores beneficios, tales como beneficios de salud; jubilaciones; licencias por maternidad; licencias por paternidad; flexibilidad de horarios de trabajo
- Ganan reconocimiento de los derechos de los grupos de búsqueda igualitaria (por ejemplo, jóvenes, inmigrantes, minorías étnicas, trabajadores/as más ancianos/as; trabajadores gays y lesbianas y trabajadores/as con capacidades físicas disminuidas)

### ¿QUÉ PUEDE HACER EL SINDICATO PARA AYUDAR A LAS TRABAJADORAS?

- Brindar protección contra decisiones arbitrarias de la gerencia;
- Negociar planes igualitarios de pago y empleo para mejorar los salarios y el acceso a los puestos para mujeres y grupos de búsqueda igualitaria;
- Negociar protección contra la discriminación y el acoso de trabajadores/as basado en el sexo, raza, etnia, orientación sexual y capacidades físicas disminuidas;
- Brindar oportunidades de entrenamiento y formación para afiliadas;
- Brindar la oportunidad para acción colectiva en cuestiones de asuntos comunitarias.

### ¿QUÉ SIGNIFICARÁ PARA LAS MUJERES AFILIARSE A UN SINDICATO?

LAS MUJERES TRABAJADORAS TIENEN EL DERECHO DE AFILIARSE A UN SINDICATO EN BASE A LA IGUALDAD CON LOS HOMBRES. UN SINDICATO FUERTE PUEDE PROTEGER Y PROMOVER LOS DERECHOS DE LAS MUJERES, MAS SOLAMENTE PODRÁ HACERLO SI LAS AFILIADAS ESTÁN BIEN ORGANIZADAS Y SON ACTIVAS. SI UNA MUJER SE AFILIA A UN SINDICATO, ALGUNOS DE LOS DERECHOS SON:

- Recibir invitación para asistir a las reuniones del sindicato, que podrán ser fijadas en horarios convenientes para las mujeres;
- Expresar su propio punto de vista;
- Ser consultada sobre su salario y condiciones de trabajo antes de que su sindicato entable negociaciones en su nombre con su empleador;
- Saber quién es su representante sindical y como contactarlo/a;
- Participar en la elección de representantes sindicales;
- Ser representada por el sindicato si tiene alguna queja;
- Si tiene problemas con su empleador; participar en discusiones sobre las políticas del sindicato;
- Participar en los programas educativos y de capacitación del sindicato.

### ¿CÓMO PUEDE USTED PARTICIPAR EN EL TRABAJO DE SU SINDICATO?

Usted puede hacer lo siguiente:

- Manifestar los puntos de vista de las trabajadoras con mayor vigor en las discusiones con la gerencia
- Asumir la defensa en los casos de falta de tratamiento igualitario de los empleadores
- Participar en negociaciones por mejores salarios y mejores condiciones de trabajo, particularmente en el caso de los trabajadores/as de menor salario que por lo general son mujeres
- Negociar con los empleadores la mejora de la protección maternal y las instalaciones para cuidado infantil
- Asumir la defensa en los casos de acoso en el trabajo;
- Conocer sobre los derechos de los/as trabajadores/as y de las mujeres de manera de estar mejor capacitada para defender a sus colegas
- Trabajar con otras organizaciones a fin de promover el desarrollo de los derechos de las mujeres en la comunidad

### ¿DESEA SABER MÁS?

¡Contacte a su representante local del sindicato hoy mismo!  
(indique sus detalles aquí)

Producido por Sindicatos Globales con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT-GENPROM)

### POLÍTICA DE LA ISP SOBRE LA INCORPORACIÓN DE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN TODAS SUS ACTIVIDADES

#### ¿QUÉ SIGNIFICA INCORPORAR UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN TODAS LAS ACTIVIDADES?

La IV Conferencia Mundial de la Mujer de Pekín de 1995 adoptó este concepto como nueva estrategia. Dentro de la Unión Europea, este principio se describió por primera vez en el IV programa de acción sobre igualdad de oportunidades, en 1995, cuando se declaró que "las relaciones de género se han de tomar en cuenta en toda medida política, desde su etapa de planificación hasta la revisión de lo realizado". Este principio fue reforzado en el Tratado de Ámsterdam de 1996, cuando todos los Estados Miembros de la Unión Europea se comprometieron a aplicarlo.

Las mujeres de todas las sociedades del mundo sufren discriminación en los ámbitos político, económico y social. Con el término género se hace referencia a los papeles de los hombres y las mujeres definidos social y culturalmente. Puesto que los papeles de los géneros se definen por las prácticas sociales y culturales, se los puede cambiar.

La incorporación de una perspectiva de género en todas las actividades implica reorganizar los procesos de decisión en todos los ámbitos de la política y labor de una organización a fin de tomar en cuenta la existencia de relaciones desiguales de género. La meta de la incorporación del género en todas las actividades es hacer que en todas las políticas y actividades de una organización se tome directa e indirectamente en cuenta la discriminación y se promueva la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, como así también la equitativa distribución de medidas y beneficios.

La igualdad de género es un derecho humano fundamental. La igualdad es un objetivo político central de la ISP y de sus afiliadas de todo el mundo. Es parte integrante de lograr servicios públicos de calidad.

La ISP y sus afiliadas están abocadas a conseguir:

- suministro de servicios públicos que beneficien a hombres y mujeres por igual;

- adopción de políticas y prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades y de trato entre los hombres y mujeres que se desempeñan en los servicios públicos;
- adopción de políticas y programas de acción por parte de la ISP y de sus afiliadas que se basen en la igualdad de género.

La ISP reconoce que la inclusión de una perspectiva de género en todas sus actividades es una herramienta importante que, acompañada de otras medidas, puede contribuir a alcanzar la meta a largo plazo de igualdad de género.

#### ¿CÓMO FUNCIONA EN LA PRÁCTICA LA INCORPORACIÓN DE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ACTIVIDADES?

Esta cuestión está compuesta por dos aspectos principales:

- determinación de la manera en que las políticas y los procesos de decisión existentes dentro de cualquier organización dada se reflejan y refuerzan las desigualdades existentes entre hombres y mujeres;
- desarrollo de políticas y prácticas destinadas a superar esas desigualdades.

#### ¿QUÉ CAMBIA CUANDO SE INCORPORA UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ACTIVIDADES?

Cuando la igualdad de género se convierte en un objetivo central de la política de una organización, se da una nueva perspectiva a muchas presunciones habituales. La ISP y sus afiliadas están abocadas a aplicar la siguiente política de género, que reemplaza a la política tradicional de la mujer:

**POLÍTICA TRADICIONAL DE LA MUJER**

**POLÍTICA QUE INCORPORA LA LABOR DE GÉNERO EN TODAS LAS ACTIVIDADES**

Las mujeres se ocupan de resolver los problemas de las mujeres

Las mujeres y los hombres aceptan conjuntamente la responsabilidad de cambiar sus relaciones de género

Las mujeres tienen problemas específicos

Circunstancias determinadas socialmente colocan a las mujeres en situaciones desfavorables

Las mujeres tienen intereses específicos

Los intereses específicos de las mujeres son un reflejo de sus condiciones de vida (tales como intensa cohabitación con niños de corta edad). Los hombres deberían tener los mismos intereses si comparten las mismas condiciones de vida

Las mujeres se ponen en contacto con los centros de decisión como peticionarias para procurar que se respalden sus conceptos

Los centros de decisión tratan la incorporación de una perspectiva de género en todas las actividades como objetivo principal. Se consulta a mujeres como especialistas en aspectos específicos de la vida de la mujer. Se da una acogida especial a las iniciativas de las mismas mujeres, como componentes vitales para alcanzar la igualdad de género

**¿QUIÉN ES RESPONSABLE?**

La responsabilidad de incluir una perspectiva de género en todas las actividades incumbe en primera instancia a la dirigencia de la ISP y exige un compromiso activo. Mientras que anteriormente eran normalmente las mismas mujeres las que se ocupaban de las "cuestiones femeninas", en este enfoque tanto los hombres como las mujeres son responsables.

- ¿Cómo se asignan los recursos entre los sexos (finanzas, acceso a información y capacitación, utilización del tiempo)?
- ¿Cuáles son los beneficios relativos de las medidas específicas para hombres y mujeres?
- ¿Cuáles son las causas de la representación y asignación de recursos actuales?
- ¿Cuáles son las posibilidades de cambio y cómo se lo puede lograr?

**HERRAMIENTAS PARA UN ANÁLISIS DE LA REPERCUSIÓN DEL GÉNERO**

La ISP examinará todas sus decisiones para tomar en cuenta la manera en que éstas repercuten en las relaciones entre los géneros y para asegurarse de que las mismas promuevan activamente el cambio.

**LA ISP Y PRESUPUESTOS REGIONALES**

La ISP busca alcanzar la igualdad de género en sus estructuras de decisión, en sus actividades y entre su propio personal. La ISP brindará a su personal y afiliadas posibilidades de formación con respecto al análisis de las repercusiones de género.

**POLÍTICAS Y PROGRAMAS**

La ISP está decidida a integrar el análisis de la repercusión del género en todas las políticas y programas pertinentes, existentes y nuevos. Quienes toman las decisiones se orientarán al elaborar las nuevas políticas y programas por lo siguiente:

Quienes toman las decisiones serán responsables de:

- ¿Cuántos hombres y mujeres se ven afectados por esta medida y cuántos hombres y mujeres participan en la misma?

- Supervisar sobre la participación de mujeres en los organismos estatutarios y grupos de asesoramiento de la ISP e informar al respecto;
- Hacer que en todos los eventos patrocinados por la ISP haya un 50% de participación de mujeres;
- Establecer procesos de selección del personal que se contrate para la ISP que sean transparentes y sensibles al género.

No obstante, la manera más efectiva de evaluar la repercusión de cualquier medida que se tome consiste en analizar la capacidad de movilización de la organización para cambiar las desigualdades existentes en las relaciones entre hombres y mujeres.

### ¿CÓMO SE RELACIONA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN TODAS LAS ACTIVIDADES CON OTRAS ESTRATEGIAS DE POLÍTICAS RELATIVAS AL GÉNERO?

La ISP considera que la incorporación de una perspectiva de género en todas las actividades complementa las medidas existentes pero no las reemplaza. Durante el futuro previsible seguirá siendo necesario contar con medidas específicas para reforzar la posición de la mujer, hasta que las relaciones entre los géneros ya no estén organizadas sobre una base de discriminación.

### IMPORTANCIA DE LAS ESTRUCTURAS INDEPENDIENTES DE MUJERES Y SU AUTONOMÍA

La ISP mantiene su compromiso de desarrollar y brindar recursos a estructuras independientes de mujeres. Las experiencias actuales de las mujeres de las organizaciones afiliadas son fundamentales para lograr la igualdad de género en la práctica. Dentro de la ISP, las mujeres continuarán teniendo ocasión de intercambiar sus opiniones y articular sus intereses.

### LA ISP PROMUEVE ACTIVAMENTE LOS PRINCIPIOS RELATIVOS A LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La reunión del Consejo Ejecutivo de la ISO de Seúl, del 29 al 31 de octubre de 2001, refrendó la política que se acaba de exponer y pidió a todas las afiliadas de la ISP que sometieran esta declaración a sus propios organismos de decisión para que se estudie e implemente.

Public Services International, 2001, [www.world-psi.org](http://www.world-psi.org)





Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte  
ITF House, 49-60 Borough Road, Londres SE1 1DR

Tel.: +44 20 7403 2733 Fax: +44 20 7357 7871 E: [women@itf.org.uk](mailto:women@itf.org.uk) [www.itfglobal.org](http://www.itfglobal.org)



Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte  
ITF House, 49-60 Borough Road, Londres SE1 IDR  
Tel.: +44 20 7403 2733 Fax: +44 20 7357 7871 E: [women@itf.org.uk](mailto:women@itf.org.uk) [www.itfglobal.org](http://www.itfglobal.org)

# FORTALECIENDO A LOS SINDICATOS



PACK DE LA ITF PARA  
FORTALECER A LOS SINDICATOS  
MEDIANTE LA LABOR DE GÉNERO



## ¿A QUIÉN SE DIRIGE ESTA INFORMACIÓN?

- Esta información va dirigida a los sindicatos que desean sindicalizar activamente a las mujeres
  
- Puede ser utilizado por:
  - Responsables sindicales (hombres y mujeres)
  - Responsables de Educación sindical
  - Miembros de los comités de mujeres
  - Sindicatos comprometidos con las cuestiones de género

## ¿QUÉ ES LA ITF?

- Una federación global de sindicatos de trabajadores/as del transporte
- Más de 600 sindicatos en 148 países con 4,5 millones de afiliados/as
- Ocho secciones industriales y cinco regiones mundiales
- Objetivos: Campañas, Información, Representación

## ¿QUIÉN FORMA PARTE DE LA ITF?

- Mujeres afiliadas a la ITF
  - Más de 250.000 mujeres pertenecen a la ITF
  - Representan entre el 13 y el 17 por ciento de los/as afiliados/as
  - La mayor parte de ellas trabaja en la aviación y en el transporte carretero
  - La mayoría de ellas en empleos que no las obliga a desplazarse
  
- Esta información puede utilizarse para acercar la labor de la ITF a los grupos adecuados

## CASOS DE ESTUDIO

- Lea “LO QUE ELLAS HICIERON” en la página 4 del paquete informativo
  - Los sindicatos de Burkina Faso se ponen en contacto
  - Realizando encuestas sobre los/as afiliados/as en Francia
  - Situación del Sindicato - Canadá

## ¿QUIÉN ES QUIÉN EN SU SINDICATO?

- Discuta las siguientes cuestiones:
  - ¿Cómo se almacena la información sobre los/as afiliados/as?
  - ¿Puede usted analizar la información sobre sexo, empleo y el rol de los sindicatos?
  - ¿Qué propuestas realizaría sobre alguna modificación en la manera de almacenar esta información?
  - ¿Cuántas mujeres hay en el nivel de toma de decisiones en el sindicato?
  - ¿Alguna vez se ha realizado una auditoría de género?
  - ¿Qué propuestas haría para mejorar?

## LOS SINDICATOS FUERTES NECESITAN A LAS MUJERES

“Los sindicatos que no luchan por los derechos de sus afiliadas van a enfrentar una amenaza en la afiliación y en las condiciones de trabajo y salariales de todos los trabajadores y trabajadoras. Nuestra misión es asegurarnos de que se lucha por los derechos de las mujeres. Los sindicatos necesitan mujeres, y las mujeres necesitan a los sindicatos”

Discuta esta propuesta de la ITF ¿Está usted de acuerdo?

# LOS SINDICATOS FUERTES NECESITAN A LAS MUJERES

- ¿Cuál de estos obstáculos impide que las mujeres se afilien a su sindicato?
  - Falta de información sobre cómo los sindicatos pueden ayudarlas
  - Falta de tiempo debido a las responsabilidades familiares
  - Creen que el sindicato trabaja solamente para los hombres
    - Estilo de las reuniones
    - Barreras prácticas
    - Convenios colectivos dominados por los hombres
    - Barreras que limitan el acceso al liderazgo

## ESTABLECIENDO UNA ESTRUCTURA DE MUJERES

- ¿Podrían las estructuras de mujeres o igualitarias ser de ayuda en algunos de los siguientes casos?
  - Compilación, registro y discusión de la información sobre cuestiones que afectan a las mujeres
  - Formulación de estrategias para las convenciones colectivas y la acción
  - Animar a las mujeres a integrarse y participar
  - Preparar a las mujeres para asumir puestos de responsabilidad
  - Aumentar la concientización, confianza y capacidades organizativas de las mujeres
  - Diseñar materiales educativos para las mujeres
  - Hacer cabildeo en pro de los cambios legislativos

# LOS SINDICATOS FUERTES NECESITAN A LAS MUJERES

- Lea “LO QUE ELLAS HICIERON” en las páginas 8 y 10.  
¿Qué rumbo necesita usted tomar?
  - Creación de estructuras en la India
  - Uso de la proporcionalidad en Gran Bretaña
  - Acción Positiva en el Ámbito Internacional – CSI-ITUC
  - Perspectiva de Género – Proyecto de Investigación de la ITF
  - Convenios Colectivos en Argentina
  - Perspectiva de Género en PSI

## LAS MUJERES Y LA TOMA DE DECISIONES

- Hay muy pocos puestos de liderazgo ocupados por mujeres en los sindicatos en todo el mundo

“Esto no cambiará si no se establecen objetivos concretos y sistemas que garanticen la representación femenina” ¿Está usted de acuerdo?

## MUJERES Y CONVENIOS COLECTIVOS

- Muy pocos sindicatos involucran a las mujeres en los convenios colectivos
- La falta de mujeres en puestos de organizadoras, delegadas y responsables empeora esta situación
- ¿Constituye esto un problema para su sindicato?

# LOS SINDICATOS FUERTES NECESITAN A LAS MUJERES

- Discuta estas cuestiones y formule propuestas para el cambio
  - ¿Qué tipo de reuniones se realizan en su sindicato? ¿Pueden participar fácilmente en ellas los/as nuevos/as afiliados/as?
  - ¿Cómo se plantean las cuestiones en los convenios colectivos? ¿Pueden las mujeres participar más y mejor?
  - ¿Se cuenta con un comité de mujeres o con un puesto electivo para tratar estas cuestiones?
  - ¿Se cuenta con una estrategia para estimular el liderazgo de las mujeres?

# FORMACIÓN DE REDES PARA LAS MUJERES

- Lea “LO QUE ELLAS HICIERON” en la página 14. ¿Qué tipo de redes podría serle de ayuda?
  - Guatemala
  - Tanzania
  - Red de mujeres del África Occidental

## SOLIDARIDAD INTERNACIONAL

“Las trabajadoras de los transportes de todo el mundo comparten experiencias y problemas; ellas pueden buscar soluciones comunes”

- ¿Cómo puede la Red de Mujeres de la ITF fortalecer la participación femenina en su sindicato?
- ¿Cómo puede su sindicato ayudar a fortalecer la Red de Mujeres de la ITF?

# LA ORGANIZACIÓN EN LOS DIFERENTES LUGARES DE TRABAJO

- Discuta los siguientes puntos:
  - Los efectos de la globalización pueden ser diferentes para las mujeres y para los hombres
  - Hay más mujeres trabajando en el transporte que nunca
  - Muchos nuevos trabajos son realizados por mujeres jóvenes
  - Algunos sindicatos han modificado su percepción sobre el lugar de trabajo típicamente sindicalizado y han asignado presupuestos para la organización

## LA ORGANIZACIÓN EN LOS DIFERENTES LUGARES DE TRABAJO

- “La única forma de combatir mayores restricciones a los derechos de los/as trabajadores/as consiste en reclutar nuevos/as afiliados/as y en fortalecer a los sindicatos”
- Lea las páginas 14 y 15
  - ¿Acaso su sindicato necesita concentrarse más en la sindicalización de las mujeres?
  - ¿Cuáles son los obstáculos que encuentra su sindicato para fortalecer y aumentar el número de afiliados/as? ¿Cómo pueden superarse tales obstáculos?

# LA ORGANIZACIÓN EN LOS DIFERENTES LUGARES DE TRABAJO

- Discuta lo siguiente:
  - ¿Acaso la globalización implicó cambios específicos para las trabajadoras en su sector?
  - ¿Cómo es su afiliado/a promedio? ¿Cuál es su edad, género o relación de empleo? ¿Coincide este perfil con el de la mayoría de las personas que actualmente trabajan en la industria?  
¿Va a continuar esto igual?
  - ¿Qué tipo de sindicato de transporte se necesita para representar a los/as trabajadores/as del mañana?

## LUGARES DE TRABAJO INFORMAL

- Lea la página 17
  - ¿Cuáles son los retos para la organización de los/as trabajadores/as informales del transporte?
  - ¿Cómo se pueden abordar dichos retos?

## USE LA MINIAUDITORÍA

- Complete la lista de la página 19. ¿Acaso su sindicato:
  - ha compilado y almacenado datos de sus afiliados/as por sexo, edad y tipo de trabajo?
  - ha documentado la participación femenina en el sindicato?
  - ha creado estructuras que representen a las mujeres?
  - ha incluido a las mujeres en todos los niveles de la actividad del sindicato?
  - ha revisado regularmente sus procedimientos y estructuras?
  - ha verificado la situación de su sindicato para abordar la industria actual?
- ¿Qué cambios necesitaría hacer su sindicato?
- El compromiso para lograr mejoras y realizar un seguimiento de las mismas

## IGUALES PERO DIFERENTES

¿Están ustedes de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones? Describan las razones

- “Las mujeres pueden ser tan buenas conductoras de camión como los hombres”
- “Las mujeres son cuidadosas y realizan bien los trabajos de precisión”
- “Las mujeres no están dotadas para las tecnologías”
- “Los hombres son mejores pilotos que las mujeres porque se les dan mejor los temas técnicos”
- “Las mujeres no pueden ser buenas estibadoras porque no tienen suficiente fuerza física”
- “Si un empleo es demasiado duro y sucio para una mujer, entonces es también demasiado duro y sucio para un hombre”
- “Si hubiera suficientes modelos que inspiraran a las mujeres, habría más mujeres pilotos”
- “Las mujeres pueden tener tanto éxito como los hombres si se les ofrece una formación adecuada y oportunidades pedagógicas”
- “Las mujeres no son buenas sindicalistas porque no saben imponerse con la suficiente firmeza”

# IGUALES PERO DIFERENTES

## Debatir:

- Los distintos roles que la mayoría de las mujeres asume
- La desigualdad entre las trabajadoras y los trabajadores del transporte
- Los obstáculos para llegar a la igualdad entre los hombres y las mujeres en su país
- Las desigualdades entre los hombres y las mujeres en su sindicato
- La remuneración y las condiciones de trabajo de las mujeres en el transporte
- Las mujeres y el acceso a puestos dirigentes en su sindicato
- La carga de trabajo de las mujeres en el hogar y en el trabajo
- La evolución del rol de las mujeres y de los hombres en la sociedad
- La idea de que los hombres y los niños compartan las responsabilidades domésticas con las mujeres y las niñas
- Cómo animar a las mujeres e implicarse más activamente los sindicatos

## CONCLUSIONES

- Debata los cambios que usted considera necesarios
- Elabore un plan estratégico de acción:
  - ¿A quién va a necesitar para llevar a cabo su plan?
  - ¿Qué recursos va a necesitar?
  - Fije un calendario y plazos para su plan
  - Pida la ayuda de la ITF
  - Comparta sus éxitos con los demás a través de la Red de Mujeres de la ITF



## FORTALECIENDO A LOS SINDICATOS

