

Q mujeres

transportando el mundo

Manual de consulta de la ITF
para la negociación sindical
en el sector del transporte



Cómo utilizar este manual de consulta

“Las mujeres afrontan obstáculos diferentes según el país del que procedan. Para unas, lo primordial es la salud y la seguridad. Para otras, luchar por los derechos a la maternidad y eliminar el acoso sexual. Sea cual sea su prioridad, una victoria en un país constituye un paso adelante hacia el cambio en el resto de los países.”

Sarah Finke, Responsable de la Mujer ITF

El presente manual va dirigido a:

- Los equipos de negociación colectiva de las organizaciones afiliadas a la ITF
- Las mujeres activistas de los diversos sectores del transporte
- Educadores/as sindicales y comités de educación de las organizaciones afiliadas a ITF.

Esta obra puede servirles para varios propósitos, dependiendo de las prioridades de su sindicato. Utilícela de forma flexible y seleccionen libremente los apartados que mejor respondan a sus necesidades.

Este manual ha sido concebido para proporcionar a los sindicatos del transporte toda la información práctica que podrían necesitar en el marco de la negociación colectiva de los temas que afectan a las mujeres. Cada capítulo propone unas recomendaciones para las negociadoras y militantes, y plantea una serie de cuestiones para la reflexión. Nos hemos inspirado en la experiencia de muchas trabajadoras de distintos países, cuyos ejemplos pueden servirles para sensibilizar y suscitar nuevas ideas e interrogantes entre los miembros de su sindicato.

Los equipos de negociación colectiva pueden utilizar este manual para preparar sus encuentros con los directivos de su empresa. Cada capítulo aborda un tema concreto de interés para la negociación colectiva, aportando ejemplos de experiencias de muchas empleadas, extractos de convenios internacionales y de leyes nacionales. Cada capítulo contiene ejemplos de buenas prácticas sindicales y, en concreto, cláusulas tipo que podrían incluir en sus convenios colectivos. Contestar a las preguntas con que concluimos cada capítulo les ayudará a formular su propia estrategia de negociación.

No es frecuente encontrar mujeres en los equipos de negociación colectiva. Las trabajadoras podrán utilizar este manual como herramienta para influir de forma más eficaz en la agenda negociadora de sus respectivos sindicatos. Sería interesante que se reunieran con mujeres de su lugar de trabajo o de su sindicato. Pueden seleccionar los apartados que más les interesan. Una lectura común resultaría muy provechosa, así como responder a las preguntas que planteamos al final de cada capítulo, que les ayudará a formular su propia estrategia de negociación.

Este manual puede ayudar también a sensibilizar al resto de los miembros de su sindicato y como material pedagógico en sus programas educativos. Pueden analizar todos los capítulos o solo los que revistan especial importancia para su sindicato. Las preguntas de reflexión que concluyen cada capítulo se pueden responder en grupos reducidos o en plenario.

En caso de que no tengan tiempo o recursos para organizar programas educativos, pueden elegir la información que interese a sus compañeros/as sindicalistas y publicarla en su boletín informativo o difundirla en circular sindicales. Además pueden publicar pasajes del manual en la página web de su sindicato o crear un enlace con la página web de la ITF, accesible en la siguiente dirección: www.itf.org.uk.

El presente manual de consulta forma parte de la estrategia definida por la ITF en torno al tema ‘Movilicemos la Solidaridad,’ aprobada por el Congreso de la Federación de 1998 en Delhi, India. Este es el primer volumen de una trilogía compuesta además por los *manuales*: “*Globalicemos la solidaridad*” y “*Los derechos de los trabajadores son derechos humanos.*”



Índice

	Cómo utilizar este manual de consulta	2
	Introducción	4
1	Igualdad de oportunidades: cómo superar la discriminación	5
2	La negociación de los derechos familiares: la licencia de maternidad, de paternidad y parental	17
3	Cómo luchar contra el acoso sexual	25
4	Cómo evitar la violencia en el trabajo	37
5	La jornada de trabajo: Hacia la protección de los derechos de las trabajadoras	45
6	Cómo mejorar la salud y la seguridad	53
7	Los sindicatos fuertes necesitan a las mujeres	61
	Direcciones para ampliar información	73

Introducción

Cuando la ITF empezó a interesarse por la situación de sus mujeres afiliadas, hacia mediados de los noventa, prestó atención sobre todo a los problemas específicos de la actividad profesional que desempeñaban. Por ejemplo, ¿qué problemas tienen las mujeres en el sector marítimo? ¿qué preocupaciones comparten las empleadas de empresas ferroviarias? ¿qué obstáculos de género encuentran las mujeres en el sector aéreo?

Este planteamiento aún representa una porción muy importante de nuestro trabajo. De hecho, buena parte de nuestras actividades educativas surgen de esta forma. Pero las mujeres de muchos sindicatos del transporte se formulan, además, otro tipo de preguntas, por ejemplo: ¿por qué continuamos hoy padeciendo el mismo tipo de problemas? ¿por qué no se han encontrado aún soluciones a nuestras dificultades? Hace poco una colega me comentaba: “es triste llegar a la misma reunión después de cinco años y comprobar cómo otras mujeres plantean los mismos problemas de siempre.”

Nada de esto debería sorprendernos si consideramos qué pocas mujeres ocupan puestos de responsabilidad en los sindicatos del transporte y en los equipos de negociación. Las mejoras llegarán solo si antes se presta la atención debida a las cuestiones que conciernen a las mujeres y si existe la voluntad política de otorgarles prioridad. Naturalmente, para alcanzar este objetivo resulta indispensable que más mujeres se involucren en el proceso de toma de decisiones y participen en las conversaciones con las empresas. Nuestro manual consagra todo un capítulo a la representación de las mujeres dentro de los sindicatos.

Pero también debemos conseguir que los hombres se comprometan con las cuestiones de género. En esta época de profundas mutaciones industriales no resulta fácil dar prioridad a estos temas. ¿Quién osa defender,

por ejemplo, las subvenciones para guarderías, cuando hombres y mujeres están perdiendo sus empleos? Pero debemos hacerlo, porque la fuerza laboral de la industria de los transportes no deja de ampliarse, sobre todo en áreas con gran presencia femenina. Con un poco de solidaridad y de comprensión entre hombres y mujeres lograremos avanzar hacia la igualdad de géneros, incluso en los tiempos más difíciles.

Si aumenta el salario de las mujeres, crecen los ingresos de toda la familia. Si mejoran sus condiciones de trabajo, podrá beneficiarse el conjunto de los trabajadores (porque si un empleo resulta demasiado peligroso para una mujer, también lo es para un hombre). Un lugar de trabajo sin acoso físico ni moral, beneficia a todos. Los servicios de atención a la infancia permiten tanto a padres como a madres, dedicar más tiempo a su familia. Con más mujeres en puestos de liderazgo, nuestros sindicatos resultarán más atractivos para las mujeres, que se afiliarán y fortalecerán nuestras organizaciones.

Por todas estas razones el presente manual va dirigido a negociadores, tanto hombres como mujeres. Se trata de una herramienta que pueden utilizar para mejorar las condiciones de las mujeres que trabajan en los transportes algo que beneficiará a todos y cada uno en este sector de actividad.

El Comité de la Mujer ITF encargó este manual con el propósito de alentar a negociadores y activistas a incluir las cuestiones de género entre las prioridades de los sindicatos del transporte. Pero el manual de nada vale por sí solo. Son ustedes quienes deben aprovechar sus contenidos e incluirlos en sus respectivos planes de trabajo.

Sarah Finke
Responsable de la Mujer de ITF.





Igualdad de oportunidades: cómo superar la discriminación



 mujeres
transportando el mundo

“Para los departamentos de venta y facturación se prefieren mujeres jóvenes y bonitas.”

“En los departamentos técnicos es más probable encontrar hombres.”

Seguro que estas frases les resultan familiares. No son más que un botón de muestra de los numerosos prejuicios que abundan en el mundo laboral en contra de las mujeres.

La división funcional entre hombres y mujeres no se limita a un país concreto. Se encuentra tan enraizada en todo el mundo que muchos la consideran normal. En la industria de los transportes, la segregación ocupacional alcanza cotas muy elevadas. Los hombres tienen acceso a un mayor número de empleos que las mujeres. Aunque éstas no dejan de ganar terreno, aún representan solo en torno a un 10% de la mano de obra total en la industria del transporte.

Las mujeres se concentran en empleos estereotipados como “trabajo de mujeres”. En algunos casos tienen totalmente prohibido acceder a tareas “no tradicionales.” Por ejemplo, la legislación ferroviaria húngara prohíbe a las mujeres manejar trenes y la compañía aérea Thai Airways International se niega a contratar a mujeres como pilotos.

El “trabajo de mujeres” tiene peor prestigio. Los hombres ocupan casi todos los puestos de supervisión y de gestión. Tal y como demuestra una encuesta estadounidense sobre las condiciones del personal de los transportes, dos veces más mujeres que hombres ocupan puestos no gerenciales, lo cual da lugar a disparidades salariales entre ambos sexos.

Obtener el empleo constituye el primer obstáculo que deben superar las mujeres. Las empleadas padecen injusticias durante toda su vida profesional, bien en la fase de contratación, a la hora de los ascensos, en el acceso a la formación o en las condiciones de trabajo.

“A los hombres los contratan directamente a tiempo completo mientras que las mujeres debemos pasar un periodo de prueba de tres años como empleadas a tiempo parcial, desempeñando las mismas tareas, pero con menores prestaciones.”

Miembro de tripulación de cabina, Japón

“Me decidí a participar en el sindicato cuando descubrí la discriminación que sufren las mujeres casadas en las empresas: ellas no reciben ni subsidio de vivienda, ni cobertura médica, ni viáticos para sus cónyuges.”

Empleada de ferrocarriles, Kenia

“Pasé una etapa muy dura. Telefoneaba para interesarme por las ofertas de empleo y las empresas me preguntaban si era para mi marido. Cuando les contestaba que era para mí, me decían que la plaza ya estaba cubierta.”

Conductora de camiones, Gran Bretaña

La discriminación sexual en la industria del transporte

El Departamento de la Mujer de la ITF realizó en 1999 una encuesta a sus sindicatos afiliados de la que se desprende que las mujeres de todas las secciones la Federación sufren numerosas formas de discriminación.

- **Contratación**
El 22% de las encuestadas se queja de haber tenido que someterse a determinados criterios de selección sobre su apariencia física, en su mayoría no solicitados a los hombres
- **Salario y promoción**
El 30% declara haberse sentido discriminadas durante la concesión de un ascenso
El 25% manifiesta que existen desigualdades salariales entre hombres y mujeres.
- **Maternidad**
El 16% no tiene derecho a licencia por maternidad retribuida.
El 30% afirma que a las empleadas embarazadas no se les garantiza un cambio de funciones sin mermar sus ingresos.
El 14% indica que les impusieron restricciones tras volver del permiso por maternidad.
- **Matrimonio**
Al 54% las obligaron a desvelar su estado civil al solicitar un empleo.
- **Publicidad corporativa**
El 50% considera que la publicidad de las compañías de transportes presenta a las mujeres como amables y serviciales, en lugar de como profesionales.

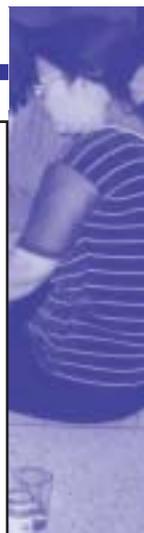
Discriminación sexual en el transporte ferroviario

El sector ferroviario está dominado por los hombres, las mujeres constituyen una pequeña fracción del total de la fuerza laboral. Además encontramos una clarísima segregación ocupacional. Las mujeres se agrupan en las categorías salariales más bajas, en empleos administrativos o manuales no cualificados, y pocas llegan a cargos directivos.

Pero las cosas están empezando a cambiar. En algunos países europeos encontramos ya a mujeres en empleos manuales cualificados. En Gran Bretaña y Francia ya trabaja un pequeño porcentaje de mujeres maquinistas. En 1999 se contrató por primera vez a una mujer como conductora de tren en África del Sur. Sin embargo, en otros países se mantienen múltiples obstáculos que dificultan el acceso de las mujeres a los empleos ferroviarios cualificados. Por ejemplo, en Zambia exigen conocimientos de matemáticas o de física para convertirse en maquinista, y a muchas niñas no les enseñan estas asignaturas en la escuela.

Jane Brekkhus Saethre, Secretaria Nacional de la Unión Noruega de Trabajadores Ferroviarios declara que “en los ferrocarriles noruegos solo dos mujeres ocupan puestos directivos, cuestión que suscita no pocos interrogantes. Hay quien dice que las mujeres no ascendemos porque nos exigimos demasiado a nosotras mismas. Tal vez haya algo de verdad en esta afirmación, pero dista de ofrecernos toda la explicación. En general, son hombres quienes nombran a los directivos y eligen espontáneamente a personas de su propio sexo. Tampoco podemos olvidar que los directivos tienen unos horarios bastante intensos, algo que rechazan las mujeres que prefieren dar prioridad a sus familias y a su hogar.”

La ITF ha encontrado este tipo de discriminación en todos los sectores del transporte, no solo en el ferroviario.



La igualdad: una cuestión de interés sindical

Es importante que los sindicatos reconozcan que el derecho a la igualdad de las mujeres constituye uno de los derechos humanos fundamentales. Proteger estos derechos en el lugar de trabajo forma parte de la lucha general por la igualdad entre los hombres y las mujeres en todas las esferas de la sociedad.

Aunque podemos citar numerosos ejemplos de políticas y convenios sindicales que han promovido la igualdad y han contribuido a la entrada de las mujeres en los transportes lo cierto es que, históricamente, ha sido frecuente que los hombres empleados en la rama de los transportes se opongan a la entrada de las mujeres en su sector. Recordemos, por ejemplo, su reacción a la presencia de las primeras portuarias:

“En lugar de proteger a las portuarias y conseguirles mejores salarios, - es decir, equivalentes al de los hombres - sindicatos del mundo entero intentaron impedir que las mujeres accedieran a esta actividad con la excusa de que no eran aptas para un tipo de trabajo tan inmoral y poco distinguido.”

‘Together’, TGWU, Gran Bretaña

Y más recientemente:

“La fuerte sindicación entre los conductores la Unión Europea, sobre todo en el sector público, ha facilitado que esta profesión se mantenga reservada a los hombres, y también que el

diseño de los puestos de trabajo se adecue a criterios esencialmente masculinos.”

Revista ‘Social Europe’

La mencionada encuesta de la ITF evidencia otros problemas. Más de un cuarto de las personas encuestadas denunciaron que sus compañías no cuentan con políticas sobre igualdad de oportunidades. Un 33%, ni siquiera sabía si existía dicha política. Un 55%, no podía precisar si resulta eficaz. Estas cifras sugieren que los sindicatos no han abordado con ahínco los problemas sobre la igualdad entre hombres y mujeres.

El Congreso de la ITF de 1998 aprobó una resolución referente a las empleadas en los transportes que dispone lo siguiente:

“Intentaremos evitar que las políticas destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre sexos se conviertan en cosas de mujeres, destinadas a las mujeres. Muy al contrario, las mujeres no necesitan tomar conciencia de que son equivalentes a los hombres y deben disponer de las mismas posibilidades: ellas son las víctimas seculares de la discriminación y no sus promotoras.”

De este modo se lanza un desafío a todos los sindicatos del transporte y se les emplaza a trazar o a consolidar una política que garantice la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo.

¿Qué significa la igualdad de oportunidades?

La discriminación contra las mujeres no supone algo arbitrario ni fortuito. La hallamos tan imbricada en las instituciones de nuestra sociedad, que de poco vale ocuparnos de casos aislados. Tenemos que afrontar globalmente los procesos y estructuras que discriminan a las mujeres. Conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres trabajadores pasa ineludiblemente por la destrucción de dichas barreras institucionalizadas.

La igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo abarca todas las condiciones de empleo que afectan a ambos sexos. En otras palabras, implica garantizar que:

- **Hombres y mujeres tienen idénticas oportunidades al solicitar cualquier tipo de empleo.**
- **Hombres y mujeres tienen el mismo derecho al empleo, a la formación y al ascenso profesional.**
- **Los métodos y condiciones de trabajo se adecuan tanto a hombres como a mujeres.**
- **Se pueden conciliar las responsabilidades laborales y familiares.**
- **Hombres y mujeres tienen la oportunidad de solicitar empleos de igual valor.**

ITF defiende los programas de acción positiva como medio de eliminar los obstáculos al empleo y de promover con eficacia la igualdad de oportunidades.

Instrumentos internacionales

Las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han aprobado varios instrumentos internacionales fundamentales en contra de la discriminación.

La Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979) obliga a los Estados a eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres. Su Artículo 11 dispone:

“Los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos.”

A continuación la Convención enuncia los derechos aplicables por igual a hombres y a mujeres, a saber:

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

La Convención también obliga a los Estados a impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad. Insta a los gobiernos a implantar la licencia por maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables; a implantar servicios sociales de apoyo que permitan a los padres conciliar las obligaciones familiares con las responsabilidades laborales; y a prestar protección especial a la mujer embarazada cuando desempeñe trabajos que puedan resultar perjudiciales para su salud.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha redactado dos de los principales instrumentos de carácter general acerca de la igualdad de oportunidades. Éstos han sido ratificados por un gran número de gobiernos de todo el mundo.

Convenio Nº 111 de 1958 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Se adoptó con el fin de combatir la discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social. El Convenio incluye tanto el acceso a los medios de formación profesional, la admisión en el empleo y en las diversas profesiones, como las condiciones de trabajo. Todo país miembro se obliga a formular y a implantar una política nacional

que elimine la discriminación en materia de empleo, bajo el control directo de una autoridad nacional.

Convenio Nº 100 de 1951 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Aborda concretamente la eliminación de la discriminación salarial por razón de género. Promueve el principio de igualdad salarial por trabajo de igual valor e insta a adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo.

Estos dos convenios forman parte de los ocho Convenios Fundamentales de la OIT, aplicables a todos los países miembros de esta organización independientemente de que los hayan ratificado o no. El movimiento sindical internacional utiliza estos Convenios Fundamentales de la OIT como puntos de referencia infranqueables para proteger los derechos laborales.

Convenio Nº 156 de 1981 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. Solo ha sido ratificado por 28 países. Emplaza a los gobiernos a reconocer los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares y a desarrollar o promover servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

Además, distintas regiones del mundo han aprobado sendos instrumentos relativos a la discriminación sexual, a saber:

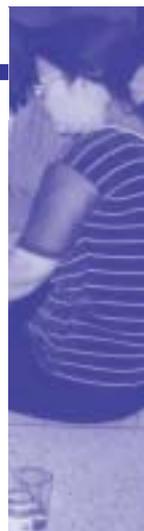
La Carta africana sobre derechos humanos y de los pueblos, 1968

Acuerdo norteamericano sobre cooperación laboral, 1993 (acuerdo complementario al Tratado de Libre Comercio, TLC)

Directivas del Consejo Europeo sobre:

- **Igualdad salarial (1975)**
- **Igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación y condiciones de trabajo (1976)**
- **Igualdad de trato en asuntos de seguridad social (1978)**
- **aplicación del principio de igualdad de trato en los regímenes profesionales de seguridad social (1986)**
- **Igualdad de trato durante el embarazo y la maternidad (1986)**
- **la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo (1997)**

Para mayor información sobre la OIT y sus convenios véase el manual de consulta de la ITF titulado “**Los derechos de los trabajadores son derechos humanos.**”



Igualdad de trato: Las mujeres trabajadoras en la Unión Europea

El 1º de mayo de 1999 entró en vigor el Tratado de Amsterdam, un instrumento negociado por los Estados miembros de la Unión Europea, uno de cuyos principales objetivos consiste en definir los derechos de los ciudadanos y los derechos de empleo.

Mediante este tratado, la Comunidad Europea se compromete a promover la igualdad entre ambos sexos. Contiene varias disposiciones novedosas en materia de empleo. A partir de ahora las iniciativas regionales europeas se pueden utilizar para promover y completar las actividades nacionales referentes a las oportunidades en el mercado de trabajo y al trato en los lugares de trabajo. También abre la posibilidad de adoptar medidas regionales que garanticen el adecuado cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato en materia de empleo (incluyendo la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor).

Uno de los cambios significativos reconocidos por el Tratado radica en que los Estados miembros pueden acometer medidas positivas que permitan al género infra-representado acceder a una actividad profesional, y que impidan o compensen los perjuicios durante su carrera profesional.

El cambio más radical en términos de igualdad de trato lo encontramos en el Artículo 13 que dispone una nueva base jurídica que permite al Consejo Europeo adoptar todas las medidas que juzgue necesarias para combatir la discriminación basada en el género, la raza u origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual. Este nuevo texto permite luchar eficazmente en toda Europa contra la discriminación en los lugares de trabajo, entre otros.

Mejoran las perspectivas profesionales de las mujeres portuarias

En octubre de 1992 se hizo historia en los puertos de Bélgica: tres mujeres consiguieron superar su periodo de formación como portuarias en el puerto de Amberes.

Las tres mujeres llevaban diez años trabajando en el puerto como clasificadoras de frutas cuando la compañía portuaria de Amberes inició un proceso de contratación de 300 nuevos portuarios al que las mujeres decidieron presentarse. Hasta entonces, los muelles de Amberes era un coto exclusivamente masculino. Cuando el tema de la presencia de mujeres en los muelles se planteó en las negociaciones de la terminal de contenedores, el sindicato CVD afiliado a la ITF respaldó con energía el derecho de las mujeres a acceder al periodo de formación.

Estos empleos suponen un ascenso profesional para estas mujeres que, como clasificadoras, no tenían posibilidad ninguna de promoción. Aunque sus perspectivas salariales y profesionales resultan más brillantes, son plenamente conscientes de que **deben alcanzar el éxito en su trabajo para abrir paso a más mujeres.**

La empresa tendrá que esforzarse por acomodar a sus nuevas empleadas. Como sucede en muchos lugares de trabajo dominados por los hombres, el puerto de Amberes no dispone de servicios sanitarios para las mujeres.

“Ya era hora de que los puertos belgas se abrieran también a las mujeres”, declara Miriam Chaffart de la CVD. “A partir de ahora más mujeres se atreverán a unirse a la mano de obra portuaria. Esto es solo el principio.”

Legislación Nacional

Muchos países de todo el mundo han aprobado leyes que promueven la igualdad entre los trabajadores de ambos sexos. Algunas leyes favorecen la igualdad en el empleo y prohíben la discriminación tanto por razón de raza, como de sexo, por discapacidad, por edad, etc. Otros países han optado por leyes que abordan exclusivamente la discriminación sexual. Por ejemplo, el Decreto británico sobre discriminación sexual prohíbe que un empleador discrimine a una trabajadora por su género o estado civil.

Estos textos legislativos tienden a plantear la discriminación en los procesos de contratación, de ascenso, de acceso a la formación, en las prestaciones sociales, en la jubilación y en el despido. Suelen ir complementados por otras disposiciones que abordan temas concretos, como la igualdad de salario para trabajo de igual valor.

“El principio fundamental de la presente ley dispone que las mujeres que trabajan pueden comprometerse a una vida laboral plena con el debido respeto a su derechos de maternidad y sin que sufran discriminación por razón de su género.”

Ley sobre garantías de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el empleo, Japón 1999

Algunos países han incluido un llamamiento a la puesta en marcha de programas de acción positiva en el marco de la ley. En Australia, por ejemplo, cuentan con un Decreto de acción positiva independiente. Estos programas de acción positiva pretenden, por un lado, erradicar la discriminación vigente y, por otro, paliar los efectos de la discriminación del pasado. Gracias a estos programas, las empresas pueden acometer acciones positivas formativas que abran nuevas vías profesionales a las empleadas.

La OIT se ha percatado de que las leyes contra la discriminación tienen mayor eficacia cuando, paralelamente, se crean mecanismos especiales que

garanticen su respeto. Algunos gobiernos han creado comisiones sobre igualdad de oportunidades o comisiones sobre igualdad de género, compuestas por expertos/as encargados de promover la igualdad entre hombres y mujeres y de procesar las denuncias por infracciones de la legislación en vigor.

Sin embargo, continúa habiendo países con estereotipos y actitudes desfasadas respecto al tipo de trabajo apropiado para los hombres y para las mujeres. Las mujeres siguen ganando mucho menos que sus colegas masculinos y, a pesar de la protección legislativa, éstas continúan siendo las principales víctimas de las injusticias en el empleo. Tres cuartas partes de las reclamaciones elevadas a la Comisión británica sobre igualdad de oportunidades proceden de mujeres. Muchas sufren represalias por rebelarse contra esta realidad.

“La Ley sobre igualdad de oportunidades no ha sido totalmente asimilada por la sociedad japonesa. Continuamos encontrando discriminación en el empleo y no se imponen sanciones a las compañías infractoras. Las mujeres japonesas tenemos por delante una larga lucha hasta conseguir integrarnos plenamente y realizarnos en todas las facetas de la vida.”

Sindicalista japonesa durante la Conferencia ITF de Mujeres Trabajadoras en el Transporte

“A pesar de la legislación brasileña que protege la maternidad, la igualdad salarial y de oportunidades, en la práctica, las compañías siguen haciendo cuanto se les antoja.”

Empleada de aviación, Brasil

Es importante que las/los sindicalistas sepan si su país dispone o no de leyes nacionales contra la discriminación sexual. Las/los negociadoras/es sindicales pueden utilizar esta legislación para presionar a favor de la adopción de una política en su empresa sobre igualdad de oportunidades.



Cómo negociar una política sobre igualdad de oportunidades

Los sindicatos no tienen por qué esperar a que su país adopte leyes nacionales. Ya sabemos que, aunque estos instrumentos estén en vigor, no hay garantías de que sean aplicados con eficacia. La movilización sindical por las cuestiones de igualdad debe comenzar en el propio lugar de trabajo. Muchos sindicatos del transporte han logrado incluir el tema de la igualdad de oportunidades dentro de la negociación colectiva, y lo han conseguido mediante diversas estrategias:

Algunos sindicatos negocian una política independiente donde se aborda exclusivamente la igualdad de oportunidades. La Asociación de Asistentes de Vuelo de Australia, por ejemplo, ha negociado una política con la compañía aérea Qantas gracias a la cual ésta se compromete a defender la igualdad de oportunidades, detalla las responsabilidades de la dirección de la empresa y del personal, y especifica el procedimiento a seguir en caso de denuncias.

“Qantas se compromete a crear y a fomentar una cultura que valora la diversidad. Qantas reconoce que una organización resulta más eficaz cuando utiliza todas las aptitudes de su plantilla y cuando el personal goza de igualdad de oportunidades para ascender y potenciar sus carreras. Qantas se compromete a garantizar un lugar de trabajo exento de discriminación.”

Política sobre igualdad de oportunidades de Qantas

Otros sindicatos negocian temas específicos relacionados con la igualdad de oportunidades. Por ejemplo, el Sindicato de Ferroviarios y de Trabajadores de la Construcción del Transporte de Rusia cuenta con un convenio que contempla la igualdad de acceso de las mujeres a la formación y a la promoción.

Otra estrategia sindical consiste en redactar una cláusula tipo o unas declaraciones sobre la igualdad de oportunidades o sobre la discriminación, y a continuación negociar su inclusión en los convenios colectivos. Por ejemplo, los convenios colectivos firmados por la Liga Neozelandesa de Servicio Mercante incluyen una declaración sobre igualdad de oportunidades que contempla el acceso a la formación, a la promoción y a la seguridad en el empleo. De manera similar, la Unión de Trabajadores del Transporte, Comunicaciones y Petróleo de Mongolia cuenta con una cláusula sobre acceso a la formación.

La Unión Canadiense de Trabajadores de Automóvil

(TCA) ha redactado una cláusula general sobre discriminación:

“La compañía y el sindicato se comprometen a que ninguna de las partes, ni ninguno de sus representantes, ejercerá discriminación, interferencia, restricciones, acoso o coacción contra cualquier empleada/o por razón de edad, estado civil, género, raza, credo, color, origen étnico, creencias políticas o religiosas, discapacidad, orientación sexual, ni por razón de su afiliación o actividad sindical.”

Además de esta cláusula general sobre la discriminación, TCA se ha esforzado por negociar con las compañías de transporte la designación de una persona como coordinadora sobre la igualdad en el empleo. Cheryl Kryzaniwsky, del Departamento de Formación de la TCA, explica que la política de su sindicato intenta, *“por un lado, que las mujeres trabajen en funciones no tradicionales del transporte pero también ayudarles a combatir el hostigamiento, la discriminación y el aislamiento cuando ya han conseguido el puesto. En otras palabras, ayudarlas a sobrevivir una vez contratadas.”*

La TCA utiliza el siguiente lenguaje en su negociación colectiva:

“Las partes acuerdan establecer el puesto de coordinador nacional sobre la igualdad en el empleo, que nombrará el Presidente del sindicato nacional.

La función de coordinador consiste en promover una estrategia planificada, elaborada y coherente sobre la igualdad en el empleo en nombre del sindicato y en el seno de (nombre de la compañía; por ejemplo, Air Canada).

El/la Coordinador/a trabajará con la compañía a fin de perfilar y poner en práctica un plan conjunto sobre igualdad en el empleo. El/la Coordinador/a se encargará además de las tareas de sensibilización de la comunidad y de desplegar diversas actividades en defensa de la igualdad en el empleo, en nombre del sindicato y de la compañía. Otra de las funciones del/la coordinador/a será promover la igualdad en el lugar de trabajo. Esto incluye aplicar una política conjunta contra el hostigamiento y, en concreto, dirigir las investigaciones pertinentes cuando se presenten denuncias.”

Convenios globales

La negociación colectiva de ámbito nacional puede fortalecerse mediante la firma de convenios negociados a escala internacional con empresas multinacionales. Varias Federaciones Sindicales Globales (Global Union Federations, GUFs), - antes conocidas como Secretariados Profesionales Internacionales (SPI) - que, como la ITF, son organizaciones sindicales mundiales que organizan determinadas ramas de actividad profesional, han entablado ya relaciones con estas multinacionales y han negociado convenios marco que fijan las normas mínimas para el conjunto de sus operaciones.

La Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación (UITA) ha firmado un convenio marco con Danone, una gran multinacional francesa del sector alimentario, que contiene disposiciones sobre la igualdad entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo. En cumplimiento de este convenio, la empresa se ha comprometido a investigar las desigualdades existentes dentro de su compañía, en base a lo cual perfilará un plan de acción con las prioridades que se identifiquen.

Diana Holland, Presidenta del Comité de la Mujer ITF, explica los beneficios que estos convenios internacionales conllevan para las trabajadoras:

“Los convenios sindicales internacionales constituyen una herramienta primordial de

progreso hacia los objetivos fundamentales que se han fijado los sindicatos, a saber: la igualdad de oportunidades, la formación, la salud y la seguridad, el acceso a la información y la organización sindical. Las Federaciones Sindicales Globales como la ITF, junto con los delegados/as y responsables sindicales que representan a los trabajadores y trabajadoras de todo el mundo, tienen la oportunidad de reunirse con representantes de la patronal para definir los principios básicos y confirmar su compromiso de poner en práctica dichos principios.

Los convenios mundiales constituyen una red de seguridad gracias a las normas mínimas que imponen. También propician la consolidación de las buenas prácticas internacionalmente. Los sindicalistas debemos aprender unos de otros y hacer todo lo posible por firmar convenios mundiales que nos aportarán fuerza y solidaridad.”

Para mayor información sobre la solidaridad en el movimiento sindical internacional véanse los manuales de consulta de la ITF “Globalicemos la Solidaridad” y “Los derechos de los trabajadores son derechos humanos.”



Recomendaciones para redactar una política sobre igualdad de oportunidades

La Unión General de los Trabajadores del Transporte de Gran Bretaña aconseja que toda política sobre igualdad de oportunidades incluya:

- **Un compromiso de la patronal de asegurar una auténtica igualdad de trato a todo el personal y de eliminar los obstáculos a la igualdad de oportunidades.**
- **Una definición de igualdad que abarque todas las formas de discriminación.**
- **Detalles de todos los aspectos de la organización del personal cubiertos por la política: contratación, promoción, formación, medidas disciplinarias y de presentación de reclamaciones/denuncias.**
- **Definición jurídica de discriminación directa e indirecta por razón de género y estado civil. Responsabilidad jurídica de la empresa de garantizar un entorno exento de discriminación.**
- **Nombre de la persona de la dirección responsable de esta política.**
- **Obligación de los empleados/as de respetar y de actuar conforme a esta política.**
- **Forma de presentar denuncias por discriminación, definida en el procedimiento de presentación de reclamaciones/denuncias, y la función del sindicato en el mismo.**
- **Formas de supervisar la política y de revisar los procedimientos, por ejemplo a través de un comité paritario sindicato/dirección sobre igualdad de oportunidades.**

Recomendaciones para mujeres activistas y negociadoras

- Asegúrense de que su sindicato define una política sobre igualdad de oportunidades
- Den a conocer dicha política
- Presionen a su gobierno para que mejore la legislación nacional en materia de igualdad de oportunidades
- Incluyan la igualdad de oportunidades en la agenda de negociación de su sindicato
- Asegúrense de que los convenios colectivos emplean un lenguaje que tiene en cuenta a hombres y mujeres; ello demuestra un compromiso con la igualdad.
- Velen por la igualdad de derechos y prestaciones del personal a tiempo parcial.
- Garanticen unos procedimientos de contratación no discriminatorios. Los formularios de solicitud de empleo solo deben incluir preguntas sobre el perfil profesional del/la candidata/a.
- Asegúrense de que las descripciones de los puestos de trabajo son neutrales, que no refuerzan los estereotipos y que aceptan la polivalencia funcional.
- Estudien la posibilidad de crear un comité sobre igualdad de oportunidades que supervise la puesta en práctica de la política.
- Compongán un perfil sobre la fuerza laboral de su empresa e intenten identificar en qué sectores se hallan 'infra-representadas' las mujeres.
- Realicen una evaluación de los salarios de los hombres en relación con los de las mujeres.
- Redacten unas normas claras para informar al personal sobre qué pasos debe dar cuando sufre discriminación sexual directa o indirectamente.
- Mantengan un archivo con todas las denuncias presentadas
- Animen a los/las representantes de personal o sindicales en su empresa a asistir a cursos educativos y de formación aprobados por el sindicato, que aborden la igualdad de oportunidades.
- Estudien cómo introducir medidas de acción positiva que faciliten el acceso de las mujeres a puestos de trabajo predominantemente masculinos.
- Indaguen qué preocupa a las empleadas en su propia empresa.
- Asegúrense de que el sindicato se ocupa como es debido de las inquietudes de las mujeres.



Preguntas clave para el debate

- ¿Ha ratificado su país las principales declaraciones de las Naciones Unidas y los convenios de la OIT para combatir la discriminación? ¿Qué campaña puede realizar su sindicato para conseguir que los ratifique o que se cumplan realmente?
- ¿Existen leyes en su país contra la discriminación sexual? En caso afirmativo, ¿ha utilizado su sindicato estas leyes?
- En caso de que no haya en su país leyes contra la discriminación de género ¿Cómo puede su sindicato hacer campaña y presionar para que se introduzcan?

Actividad: Formular una estrategia sobre igualdad de oportunidades para su sindicato

En grupos reducidos respondan a las siguientes preguntas basándose en sus respectivas experiencias:

- 1 ¿Qué puestos ocupan las mujeres en su lugar de trabajo, en su empresa y/o en su sector del transporte?
- 2 ¿Qué puestos ocupan los hombres que trabajan en su empresa y/o en su sector del transporte?
- 3 ¿Qué obstáculos tienen que superar las mujeres que desean trabajar en empleos tradicionalmente reservados a los hombres?
- 4 ¿Qué progresos se han alcanzado?

Después de analizar la segregación ocupacional existente en su lugar de trabajo, planifiquen una estrategia que permita a su sindicato defender la igualdad de oportunidades. Informen y analicen el tema en una reunión plenaria de su sindicato.

Notas:



Foto: William Matlala

La negociación de los derechos familiares: la licencia de maternidad, de paternidad y parental

“La empresa ya no paga a las mujeres que se encuentran de permiso por maternidad. Si te quedas embarazada sabes perfectamente que no volverás a tu trabajo. Es el fin. Muchas sabemos que quedar embarazada supone nuestro despido automático.”

Conductora de autobús, Zimbabue

La experiencia de esta conductora de Zimbabue no supone un caso aislado. Muchas mujeres que trabajan en el transporte se quejan de que las empresas no respetan sus derechos fundamentales a la maternidad. Un tercio de las mujeres que respondieron a una encuesta realizada por la ITF en 1999 confiesan no tener derecho a licencia por maternidad retribuida. Muchas subrayan que a las embarazadas no se les garantiza un cambio de funciones sin que mermen sus ingresos. A otras se les imponen restricciones tras volver de la licencia por maternidad.

La lista de abusos contra los derechos de las trabajadoras parece inacabable. Durante la fase de selección de personal es frecuente que se invada la intimidad de las candidatas: algunas empresas exigen como requisito para conseguir el empleo, un test negativo de embarazo, un examen ginecológico e incluso un certificado médico de esterilización.

ITF respalda las medidas a favor de las familias

En su congreso de 1998, ITF aprobó una resolución sobre mujeres que trabajan en los transportes, cuya eficacia depende de que las organizaciones afiliadas acometan medidas a escala nacional y local. La resolución emplaza a los sindicatos afiliados a trabajar a favor de medidas que permitan a las trabajadoras conciliar su vida laboral y familiar. Los sindicatos han de reivindicar:

- **Subsidios públicos para el cuidado de hijos en guarderías y en casa.**
- **Que la legislación nacional garantice la posibilidad de acogerse a periodos de permiso adicionales a la licencia de maternidad, en caso de que ambos coincidan.**
- **Integración de la Directiva Europea sobre Permiso Parental en la legislación nacional de los Estados miembros.**
- **Medidas que prohíban el despido, la no renovación de contratos o la extinción de los contratos cuando estén directamente relacionados con la maternidad (embarazo, nacimiento o lactancia) o debido a la necesidad de cuidar a los hijos.**
- **Aplicación de la excedencia parental a los trabajadores con contratos temporales.**

“El ascenso depende de la media de horas de vuelo al año. Después del permiso por maternidad ninguna mujer alcanza a esta media.”

Tripulante de cabina, Italia

“La empresa prefiere contratar a mujeres sin hijos. Algunas mujeres han perdido su empleo por haberse acogido a la licencia por maternidad.”

Empleada del transporte por carretera, Suecia

“Las mujeres solteras tienen permiso por maternidad no retribuido.”

Empleada de reservas y venta de billetes de aerolíneas, Nigeria

Los derechos familiares: una cuestión de interés sindical

Millones de mujeres en todo el mundo fallecen y padecen enfermedades graves relacionadas con el embarazo. Cada año se producen más de un millón de fallecimientos maternos en los países en desarrollo. A pesar de ello, la maternidad dista mucho de estar suficientemente protegida en el lugar de trabajo. A muchas mujeres se las amenaza con el despido o con suspender sus ingresos, lo cual incrementa los riesgos para su salud y las despoja, a ellas y a sus bebés, de sus derechos o medios de subsistencia.

Hay personas que todavía consideran que el lugar de una mujer está en su hogar. Sin embargo, en muchos países la supervivencia de numerosas familias depende parcial o íntegramente de los ingresos de las mujeres. La licencia de maternidad permite a las mujeres mantenerse sanas y recuperarse para volver a trabajar. Recibir ingresos durante este permiso resulta esencial para el bienestar de la madre, de su hijo y de su familia.

Las empleadas no deberían tener que hacer frente por sí solas a los temas relacionados con la maternidad. Necesitan el apoyo sólido de sus sindicatos para proteger su salud y seguridad, así como el bienestar del hijo que llevan dentro.

Tanto los hombres como las mujeres tienen responsabilidades familiares. Además de la maternidad, existen otros derechos relacionados con la familia (como el permiso parental o el permiso paternal) que revisten gran importancia para los sindicatos. Un estudio británico revela que la mayoría de los hombres se toman unos días de permiso por nacimiento de sus hijos.

La ITF se está esforzando para defender las medidas que permitan conciliar la vida laboral y familiar tanto de los hombres como de las mujeres que trabajan. De acuerdo con la política aprobada por el Sindicato Canadiense del Automóvil (TCA):

“La vida no se detiene a las puertas de la fábrica o de la oficina. Las personas que trabajan son además ciudadanos, miembros de la comunidad y, sobre todo, miembros de una familia. A través de sus sindicatos, los trabajadores y trabajadoras luchan por mejorar, tanto dentro como fuera de su lugar de trabajo, sus vidas y las de sus familias.”



Condiciones de trabajo que provocan problemas en el parto

En Japón, la expresión “guía de autocar” designa a un colectivo de mujeres que trabajan en los autobuses turísticos. En la actualidad encontramos unas 20.000 guías a tiempo completo, muchas de ellas muy jóvenes.

A la mayoría las contratan tras finalizar la escuela secundaria y más del 70% deja su empleo en los siguientes cinco años. Sus horarios son extenuantes e irregulares. Durante la estación alta suelen pasar una semana seguida en carretera. Muchas sufren fatiga y dolores de espalda por trabajar de pie de 5 a 6 horas al día. **Según una encuesta sindical, el 33% ha padecido complicaciones durante el parto.** El salario que reciben no está a la altura de las exigencias de su empleo.

Con el apoyo de sus sindicatos estas mujeres han organizado una campaña en torno al lema “¿Puedo sentarme yo también?,” gracias a la cual ha mejorado la comunicación entre conductores y guías. Algunos conductores han decidido incluso llevar las pegatinas de la campaña. Cada vez más empresas se muestran dispuestas a escuchar y a negociar con el sindicato convenios para mejorar las condiciones de trabajo de este colectivo.

Instrumentos Internacionales

El **Convenio N° 103 de 1952 sobre la Protección de la Maternidad**, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), enuncia los principios básicos referentes a los derechos de la maternidad en el lugar de trabajo, a saber:

- **Derecho a licencia**
- **Derecho a prestaciones médicas**
- **Derecho a ingresos durante la licencia**
- **Derecho a la seguridad del empleo**

En junio del 2000 la OIT actualizó este convenio (renombrado como Convenio N° 183) e incorporó varias mejoras en sus disposiciones:

Categorías profesionales cubiertas

Hasta ahora los países podían solicitar la exclusión de las mujeres que trabajan para compañías de transporte de pasajeros o de mercancías por mar. Tampoco se cubría a las empleadas a tiempo parcial, eventual, con contrato de servicio o temporal. El Convenio actual incluye al conjunto de las mujeres asalariadas. Los gobiernos solo pueden excluir determinadas categorías, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

Duración de la licencia de maternidad

Se amplía de 12 a 14 semanas. Sin embargo se recomienda que los Estados miembros extiendan la duración del permiso por maternidad a 18 semanas.

Retribución de la licencia de maternidad

A toda mujer que esté disfrutando de su licencia de maternidad se le deben proporcionar prestaciones pecuniarias en cuantía suficiente para garantizar su salud y nivel de vida, que no podrá ser inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer. Se recomienda que la mujer reciba el total de su salario.

Derecho a la lactancia

Las empleadas tienen derecho a varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo. No se deducirá salario alguno por estas interrupciones. Las embarazadas o lactantes no están obligadas a llevar a cabo trabajo que pueda perjudicar su salud.

Protección del empleo

Se prohíbe al empleador que despidiera a una mujer que esté disfrutando de la licencia de maternidad, de la extensión de misma, o que se haya reintegrado al trabajo, durante un periodo que debe determinarse en la legislación nacional.

La Directiva sobre el permiso parental de la Unión Europea

La Directiva Europea sobre permiso parental entró en vigor en 1998. El acuerdo fue negociado por representantes de la patronal y de los sindicatos. Los gobiernos de la Unión Europea tienen el deber de incorporar esta Directiva a su legislación nacional. El permiso parental se describe como “un medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y de promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.”

La Directiva dispone los siguientes requisitos mínimos:

- **Los trabajadores, hombres o mujeres, tienen derecho a un permiso parental para poder ocuparse de un hijo/a de hasta ocho años de edad.**
- **La duración del permiso parental es de un mínimo de tres meses. Tanto los hombres como las mujeres tienen derecho a tres meses de permiso, el cual deberá concederse, en principio, de manera no transferible.**
- **Los trabajadores estarán protegidos contra el despido por haber solicitado o haberse acogido al permiso parental.**
- **Al finalizar el permiso tienen derecho a ocupar su mismo puesto de trabajo.**
- **Al finalizar el permiso parental los trabajadores gozarán de los mismos derechos**
- **Estos derechos se aplican igualmente a los padres adoptivos**

La Directiva no menciona las retribuciones durante el permiso parental. En muchos países europeos los hombres no se acogen a los permisos parentales, sobre todo por la carga financiera que ello implicaría para la familia (dado que los hombres ganan más que las mujeres). Pero la principal razón parece ser que la mayoría de los hombres no se imaginan asumiendo a tiempo completo el cuidado de sus hijos.

Legislación nacional

La licencia de maternidad

En la mayoría de los países que cuentan con una verdadera protección de la maternidad, la legislación nacional cubre tanto el sector industrial como el no industrial, tanto el sector público, como el privado. Sin embargo, los textos legislativos jamás protegen a la totalidad de las mujeres trabajadoras.

La mayor desprotección la sufren las mujeres que trabajan a tiempo parcial, por contrato, de forma eventual o temporal. Lo cual significa que millones de empleadas en todo el mundo viven privadas de sus derechos de maternidad. En algunos países la situación empieza a cambiar. Por ejemplo, en España, Singapur y Costa de Marfil la legislación se extiende ya a las mujeres que trabajan a tiempo parcial.

Las empleadas de los transportes se encuentran en una situación especialmente vulnerable a su exclusión de las disposiciones que regulan el permiso por maternidad. En algunos países determinadas actividades económicas, como el transporte de mercancías, quedan excluidas de la legislación de ámbito nacional.

Las compañías con menos de un determinado número de asalariados quedan excluidas de la legislación en países como India, Nepal, Jordania, Corea, Kuwait y los Estados Unidos.

Incluso las mujeres protegidas por la ley encuentran limitaciones a sus derechos. Estas restricciones afectan, por ejemplo, al número de hijos que pueden tener las mujeres que desean beneficiarse de la licencia de maternidad. Así sucede en países de África y de Asia. También se puede limitar el tiempo mínimo que debe transcurrir entre el nacimiento de dos hijos. En Tanzania, por ejemplo, sólo se otorga la licencia de maternidad una vez cada tres años. Puede incluso ocurrir que las mujeres no puedan beneficiarse de dicha protección durante los primeros meses o durante el primer año de contratación. Con frecuencia las leyes nacionales y los convenios colectivos estipulan períodos de prueba de tres a doce meses.

Las disposiciones relativas a la licencia de maternidad varían considerablemente de un país a otro. En algunos es obligatoria, mientras en otros constituye un derecho opcional. En algunos lugares las mujeres reciben una paga durante su licencia. En otros, el permiso no está retribuido. También encontramos profundas diferencias en lo que concierne a la protección de la mujer frente al despido durante y después del embarazo. De manera similar,

encontramos diferencias en cuanto al derecho de la mujer a volver a su puesto después del permiso por maternidad.

Asimismo se producen grandes variaciones en cuanto a la protección de las mujeres embarazadas que desempeñan tareas peligrosas o perniciosas para su salud. Hay países que prohíben el acceso a empleos de este tipo a todas las mujeres. Otros han impuesto restricciones concretas en determinadas ocupaciones a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia. Frecuentemente las mujeres embarazadas tienen derecho a que se las transfiera a otras tareas.

Solo 39 países han ratificado el convenio N° 183 de la OIT sobre protección de la maternidad. Es decir, que en muchos países la legislación nacional ni siquiera alcanza las normas mínimas dispuestas por la OIT. Además, las empresas ignoran con frecuencia la ley:

“Nuestra legislación laboral permite que las embarazadas disfruten de una licencia de maternidad y continúen recibiendo el 60% de su salario normal. Pero, en realidad, esta ley se ignora, al menos en la compañías de autobús. A las embarazadas se las despide automáticamente aunque sea ilegal. Algunas compañías dejan claro que esperan que sus empleadas permanezcan solteras y no queden embarazadas.”

Empleada del transporte, Zimbabue

Licencia de paternidad

La licencia de paternidad es un periodo que se concede al padre para dedicar tiempo a su recién nacido y a su pareja/cónyuge.

Las leyes nacionales varían enormemente por todo el mundo. Por ejemplo, en Dinamarca, Nueva Zelanda y Noruega los hombres disfrutan de dos semanas de permiso por paternidad. En otros países como Argelia, Argentina, Egipto y Túnez la duración oscila entre uno y tres días. Y en países como Holanda, Rumania y Vietnam, no se especifica tiempo. En Benin, Chad, Camerún, Congo, Mali y Madagascar permiten que los hombres disfruten de 10 días de permiso “por asuntos familiares relacionados con el hogar del empleado.”

En India se conceden 15 días de licencia de paternidad a todos los funcionarios masculinos. Las mujeres han pedido que ese permiso por paternidad se conceda cuando la madre se reincorpore a su trabajo, porque



muchas consideran que sus cónyuges no las ayudarán durante el período posterior al parto.

En Gran Bretaña, la TGWU ha decidido que se debería incluir un permiso de apoyo a la maternidad en la legislación. Este permiso debería concederse a todas las personas con hijos a cargo, a las mujeres que son madres solteras o cuyo cónyuge es de su mismo sexo. Por ejemplo, conforme a esta disposición se podría conceder un permiso idéntico a la licencia de paternidad bien la abuela o a la pareja del mismo sexo.

En muchos países la legislación no dispone nada en materia de licencia por paternidad.

La licencia parental

La licencia parental supone una ausencia de larga duración que permite a los padres y madres ocuparse de sus hijos y conciliar su vida familiar y profesional. En concreto facilita que los hombres compartan el cuidado y crianza de los hijos. La idea que sustenta este permiso es que los hombres deberían compartir de forma equitativa con las mujeres la educación de sus hijos.

Unos 36 países han adoptado disposiciones que regulan el permiso parental. En Europa, la Directiva sobre Permiso Parental entró en vigor en 1998. (Ver recuadro en página 20)

Las condiciones y prestaciones del permiso parental varían enormemente según los países. En algunos, puede prolongarse hasta un año. En otros, solo unos meses. A veces se ofrecen determinadas prestaciones o una proporción del salario.

Recomendaciones de la TCA para los convenios colectivos

La política de la Unión Canadiense de Trabajadores del Automóvil (TCA) dispone que todos los convenios colectivos deben redactarse de forma que se garanticen los siguientes derechos por maternidad:

- **Permiso retribuido**
- **Derecho a volver a su empleo/posición y al nivel salarial percibido inmediatamente antes del permiso**
- **Derecho a vacaciones completas durante el año siguiente al permiso**
- **Derecho a cotizar plenamente a las pensiones durante el permiso por maternidad**
- **Acceso a todos los beneficios negociados durante la licencia de maternidad**

La TCA tiene también por objetivo incluir en los convenios colectivos un número de días libres retribuidos que permitan al personal ausentarse para hacerse cargo del cuidado de los hijos enfermos o padres mayores a su cargo.

La TCA ha abierto guarderías para el cuidado de los hijos de sus miembros, incluidos los que trabajan en turnos irregulares. Aunque las guarderías que ofrece la TCA son de gran calidad, flexibles y asequibles, pocos miembros pueden beneficiarse de ellas. Por ello la TCA ha intentado incluir el cuidado de los hijos en su agenda de negociación y ha conseguido que algunas compañías contribuyan a un fondo para el cuidado de los hijos y también ha lanzado una “campaña nacional por el cuidado de los hijos de todos los canadienses”. Utilizando tarjetas postales y peticiones han presionado al gobierno para que ponga a disposición de todos los padres y madres estructuras asequibles y de calidad para el cuidado de los hijos.

Cómo negociar los derechos familiares

Muchos sindicatos del transporte han incluido en los convenios colectivos disposiciones relativas a la maternidad y a la familia, por encima de los mínimos legales. He aquí algunos ejemplos:

- **KOKU Rengo (Japón), del sector aéreo, ha conseguido 20 semanas de permiso por maternidad en el marco del convenio colectivo negociado con la dirección.**
- **La Unión Nacional Ferroviaria Mazdoor y la Unión Suroriental de Ferroviarios (India) han negociado un permiso por maternidad retribuida de 19 semanas de duración.**
- **La TGWU (Gran Bretaña) ha negociado un convenio sobre maternidad con la empresa London Central Buses que otorga 18 semanas con plena retribución, tanto para empleados a tiempo completo como a tiempo parcial tras solo un mes de estar contratados.**
- **La Unión Letona de Marineros de la Flota Mercante (Letonia) ha firmado un convenio con la compañía de seguros de Baltic Transport que otorga a las mujeres marinos una retribución en el momento del parto.**
- **En sus mejores convenios, los sindicatos de aviación civil estadounidenses han conseguido que los padres tengan un permiso de 120 días. Los periodos retribuidos varían de una compañía a otra.**
- **La Unión de Trabajadores del Transporte, Comunicaciones y Petróleo de Mongolia ha conseguido para algunos empleados 14 días de**

permiso al año para cuidar a hijos, familiares o emergencias familiares.

- **La Confederación Nacional de Trabajadores del Transporte por Carretera de Brasil han negociado un estipendio para cuidados de hijos a cargo en beneficio de las empleadas de varias compañías.**

En noviembre de 1999 las participantes en un taller de negociación colectiva de la Red de Mujeres de África del Sur de la ITF definieron los puntos fundamentales de un convenio colectivo tipo sobre derechos parentales. Sus propuestas pueden servir de guía para otros sindicatos:

- **El derecho de las mujeres embarazadas a que se las transfiera a otra función durante su embarazo.**
- **Derecho de las embarazadas a asistir a clases de preparación al parto**
- **La duración del permiso por maternidad**
- **La remuneración durante el permiso por maternidad**
- **Los derechos de una mujer que ha sufrido un aborto**
- **Los derechos del padre a asistir al nacimiento y a un tiempo de permiso tras el nacimiento**
- **Protección del empleo de la mujer durante su permiso por maternidad**
- **Días libres para ambos padres para cuidar a los hijos enfermos u otras necesidades**
- **Derechos de los padres adoptivos o de las familias de acogida**
- **Servicios de guardería en el lugar de trabajo o subsidios para el cuidado de hijos**
- **Tiempo libre para la lactancia durante las horas de trabajo.**

Recomendaciones para mujeres activistas y negociadoras

- **Asegúrense de que su sindicato define una política referente a la maternidad y otros derechos familiares en el lugar de trabajo.**
- **Den a conocer dicha política.**
- **Ejerzan presión sobre su gobierno para que mejore la legislación nacional referente a la maternidad y derechos familiares.**
- **Supervisen la puesta en práctica en las empresas de la legislación nacional.**
- **Incluyan los derechos familiares en la agenda de negociación de su sindicato.**
- **Realicen una encuesta sobre las necesidades de los trabajadores en cuanto al cuidado de los hijos.**
- **Mantengan un archivo con las reclamaciones por derechos familiares no respetados.**
- **Reflexionen sobre qué medidas puede acometer su sindicato a escala local y nacional para cumplir la resolución de la ITF.**



Preguntas clave para el debate

- ¿Ha ratificado su país el Convenio de la OIT sobre protección de la maternidad? ¿De que manera puede su sindicato hacer campaña a favor de su ratificación, a fin de garantizar que la legislación nacional sobre maternidad se alinea al menos con las normas mínimas dispuestas por la OIT?
- ¿Cómo se podría plantear una campaña para convencer a más hombres afiliados a sus sindicatos sobre la necesidad de apoyar los derechos familiares?

Actividad: Cómo mejorar los derechos de maternidad y familiares en su centro de trabajo

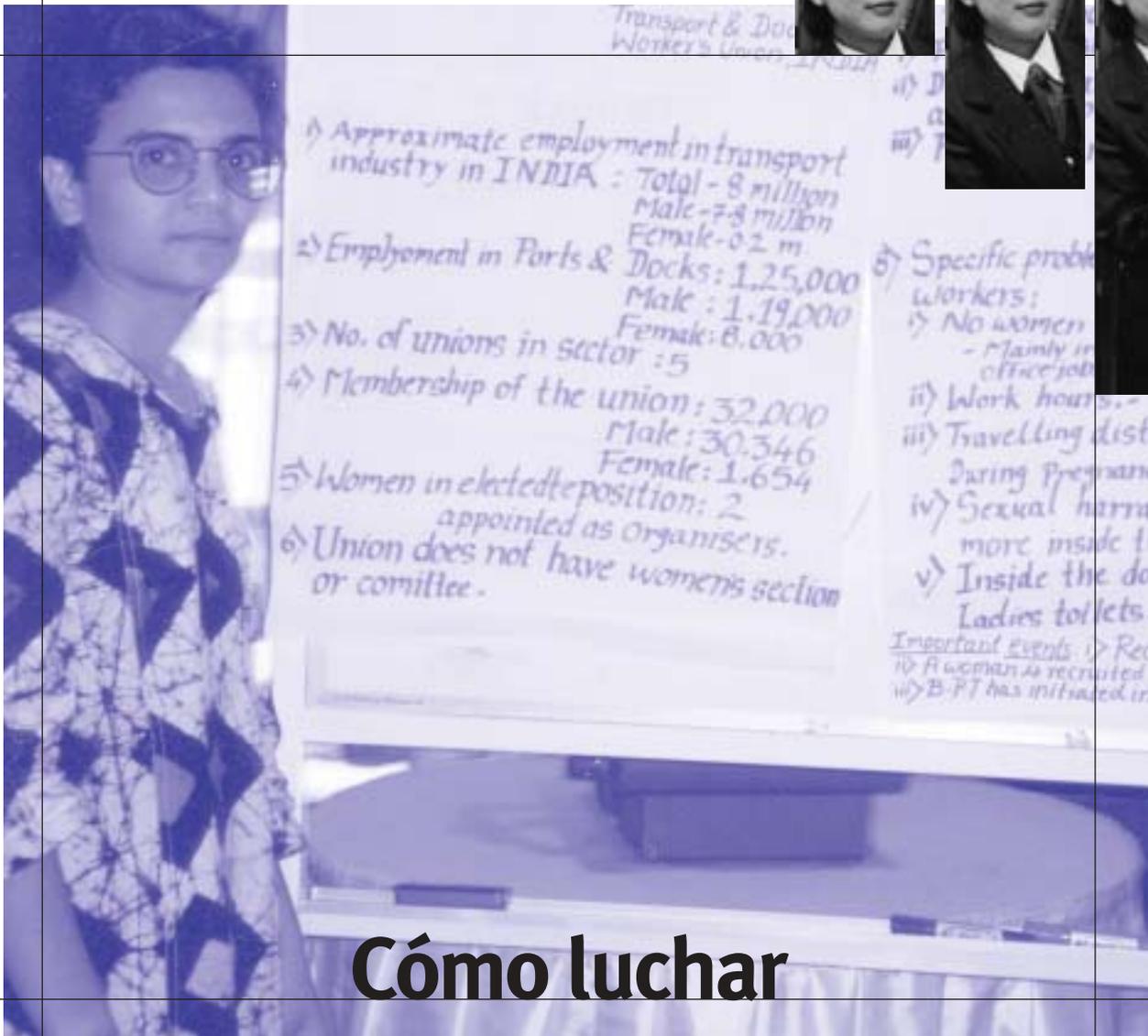
En grupos reducidos respondan a las siguientes preguntas:

1. ¿Qué problemas sufren las mujeres en materia de protección de la maternidad y del cuidado de los hijos en su lugar de trabajo?
2. ¿Qué argumentos podrían utilizar para convencer a la dirección de las empresas de la necesidad de introducir o de mejorar los derechos familiares en sus lugares de trabajo? ¿Cómo reaccionaría la dirección?

Redacten los objetivos que deben perseguir las mujeres miembros de su sindicato o sección dentro del marco de un convenio colectivo con la dirección de sus empresas.

Informen y analicen el tema en una reunión plenaria de su sindicato.

Notas:



Cómo luchar contra el acoso sexual

3

“El poder es la dinámica que subyace en la violencia, el acoso y la intimidación por razón de género. El problema no se solucionará hasta que no equilibremos la balanza en el conjunto de la sociedad.”

Peggy Nash, Unión Canadiense de Trabajadores del Automóvil

Si preguntamos a cualquier trabajadora acerca del acoso sexual en su lugar de trabajo probablemente contestará que lo ha sufrido en algún momento u otro de su carrera profesional. La rama del transporte no es ninguna excepción en este sentido.

El acoso sexual puede tener repercusiones devastadoras para la moral y la autoestima de las trabajadoras. Muchas veces a las mujeres no les queda más remedio que cambiar de empleo. Perjudica su proyección profesional y su seguridad financiera. El acoso sexual puede también infligir un daño grave a su salud. Sus víctimas suelen sufrir problemas psicológicos y físicos.

¿Qué es el acoso sexual?

Debemos definir con precisión el acoso sexual. Con frecuencia los superiores o colegas masculinos argumentan que la atracción sexual resulta algo natural. Si bien el comportamiento sexual consentido

entre dos personas es natural y no constituye acoso sexual, los avances sexuales no solicitados e indeseados no son naturales. Se trata de la expresión del poder que los hombres tienen sobre las mujeres en la sociedad. Los hombres utilizan esta dominación para aprovecharse sexualmente de las mujeres. Por ello la mayoría de las víctimas del acoso sexual son mujeres.

“Se considera acoso sexual todo comportamiento de carácter sexual indeseado o no solicitado que resulta ofensivo, embarazoso, intimidatorio o humillante y que puede afectar al rendimiento de un empleado/a, a su salud, su carrera o su forma de vida.”

Guía ITF sobre políticas y procedimientos de negociación, Mujeres ITF, Nº 2, 2000

Comentarios, chistes o tocamientos de carácter sexual no pueden considerarse meras diversiones mientras se trabaja. A muchas mujeres les molesta este tipo de comportamiento. Puede proceder de directivos, de supervisores, de colegas o de clientes. El acoso sexual puede adoptar muchas formas, por ejemplo:

- **Contacto físico - desde palmaditas, pellizcos, tocamientos, hasta los casos más extremos de agresión sexual y violación.**
- **Agresiones verbales - comentarios indeseados, miradas lascivas, insinuaciones con connotaciones sexuales, chistes groseros, observaciones sobre la vida privada de una persona, gestos obscenos.**
- **Agresiones visuales: pósters pornográficos, cartas, emails obscenos.**

“En un vuelo nacional en el que viajaba un nutrido grupo de personas, uno de los pasajeros se propasó conmigo repetidas veces. Me pellizcó el trasero cuando pasaba por su asiento, me tocó el pecho mientras le servía el almuerzo y después se puso detrás de mí y agarrándome las caderas simuló los movimientos del acto sexual. Sus compañeros de vuelo lo veían todo muy divertido.”

Tripulante de cabina de pasajeros

“Nuestra compañía aérea ha decidido reservar a las mujeres los puestos en la cabina de clase Business. Con ello pretende explotar el cuerpo de la mujer para atraer a los pasajeros Business. Esta decisión ofende la dignidad de las mujeres como personas y como profesionales.”

Tripulante de cabina de pasajeros

“En 1989 empecé mi formación como alumna de oficial de puente. Me preparaba para convertirme en capitán de buque. No puedes ni imaginar las veces que me ridiculizaron, me amenazaron y me ofendieron, y las veces que me esforcé por ignorar lo que me estaba sucediendo. Lo que sí recuerdo son las lágrimas que derramé. Nunca había llorado tanto en mi vida. Aún no comprendo qué hice para merecer todo aquello.”

Afiliada a un sindicato de la ITF

El acoso sexual en la industria del transporte

Las encuestas e informes realizados por sindicatos de todas las secciones de la ITF demuestran que el hostigamiento sexual es una práctica generalizada en los transportes. Y ello a pesar de que faltan datos pues, como observa un miembro de la Federación de Comunicación y Transporte de España “las mujeres que lo denuncian, o al menos que lo hacen público, constituyen una pequeña minoría.”

- **El acoso sexual supone un grave problema en el sector aéreo. Las campañas publicitarias sexistas de las compañías aéreas muestran a las tripulantes de cabina de pasajeros como meros objetos sexuales.**
- **Un sindicato británico descubrió que las maquinistas de tren sufrían constantemente un acoso sexual que convertían sus vidas en “un martirio”.**
- **Con frecuencia las trabajadoras del transporte por carretera de América Latina tienen que hacer frente a patronos que intentan obligarlas a mantener relaciones sexuales. En una reciente conferencia anual de la Sección de Transporte por Carretera de la ITF se denunció que a quienes se niegan a este “derecho de pernada” se las obliga a trabajar en turnos nocturnos o de madrugada, o en lugares muy distantes de su domicilio.**
- **En África del Sur y México la violación de mujeres que trabajan en el transporte por carretera sucede con mucha frecuencia.**



El acoso sexual - un enemigo de la solidaridad

Kalpana Desai, de la Unión de Portuarios y del Transporte, explica que el acoso y la violencia sexual en el trabajo son moneda común en la aviación civil:

“Shehnaz Mudbhatkai presentó una denuncia por acoso sexual y pagó cara su temeridad. Trabajaba como personal de tierra en West Asian Airlines. El director de la aerolínea solía retenerla en el trabajo después de las 10 de la noche, con algún pretexto, y a continuación le exigía favores sexuales a los que ella se negaba. Como represalia, siempre le negó un ascenso. Presentó una denuncia por el incidente que provocó su despido, justificado por varios informes fraudulentos.

Para su desgracia su marido quería que abandonara el caso porque él también trabajaba en la misma compañía y su empleo estaba amenazado. Pero ella siguió luchando durante 11 años en los tribunales. El 16 de abril de 1996 la Magistratura Laboral otorgó a Shehnaz la readmisión con derecho a todo su salario y privilegios. La compañía aérea apeló al Tribunal Superior de Bombay, el cual tardó varios años más en concederle la indemnización que le correspondía.”

El acoso sexual: una cuestión de interés sindical

“La dirección tiene la responsabilidad de garantizar un lugar de trabajo sin acoso sexual. Pero no basta con dejar el tema en sus manos”. Así opina la Unión Canadiense de Trabajadores del Automóvil (TCA) que ha aprobado una política sobre el acoso sexual en el trabajo. La opinión de este sindicato se corresponde con los resultados de una encuesta reciente que la ITF ha hecho a todas sus organizaciones afiliadas.

- **Solo un cuarto (26%) de los sindicatos encuestados han negociado con la empresa procedimientos sobre el acoso sexual.**
- **El 44% no sabe si existe una guía con los derechos y procedimientos a la que puedan remitirse las víctimas.**
- **El 42% afirma que los dirigentes de la empresa no habían recibido la formación adecuada para tratar casos de hostigamiento.**

Sin la presión sindical hay pocas probabilidades de que las empresas aborden de forma adecuada el acoso en el trabajo. Los sindicatos deben luchar para garantizar un entorno laboral libre de discriminaciones. El acoso sexual tiene además repercusiones para la salud y seguridad. En este sentido los sindicatos han de prestarle la misma



atención que brindan a otros problemas de salud y seguridad laboral. La TGWU británica recomienda incluir el potencial de acoso sexual entre las variables que se barajan en las evaluaciones de riesgo en materia de salud y seguridad.

El acoso sexual puede suponer un obstáculo al fortalecimiento de los sindicatos ya que mina la unidad y la solidaridad entre los trabajadores y genera un clima de temor e intolerancia. La patronal puede sacar partido de estas divisiones. Apostando enérgicamente contra el acoso sexual los sindicatos demuestran a sus miembros su intolerancia hacia este tipo de conducta.

El hostigamiento sexual y las mujeres del sector marítimo

El acoso sexual prevalece especialmente en aquellos sectores donde las mujeres están en minoría. Solo un 9% de la gente de mar son mujeres. Los hombres han intentado impedir que las mujeres accedan a puestos que la tradición les tenía reservados.

El acoso sexual constituye un problema grave para las mujeres marinas. Un estudio europeo al respecto ha revelado que, con frecuencia, se ven obligadas a recluírse dentro de sus camarotes para escapar del hostigamiento. Esto las lleva a desarrollar un sentimiento de aislamiento frente a sus colegas masculinos. Algunas acaban abandonando su empleo.

El sindicato británico de oficiales NUMAST ha indicado que el 76% de sus afiliadas embarcadas ha sido víctima de acoso. Solo un 50% considera que la compañía ha abordado el problema adecuadamente. *“Te encuentras en medio de la nada, literalmente a cientos de millas mar adentro. Sin estaciones de policía, ni tribunales, ni teléfono de emergencia al que pedir auxilio”* declara una afiliada de la ITF que ha trabajado en este sector.

La Sección de Gente de Mar de la ITF ha aprobado unas normas políticas sobre el acoso sexual y racial para que se incluyan en todos los convenios colectivos aprobados por la ITF en buques de bandera de conveniencia y en buques de pabellón nacional. El modelo de cláusula que ITF ha redactado dispone que *“cada marino tiene derecho a trabajar, a la formación y a vivir en un entorno sin acoso físico ni coacciones, ya sean de carácter sexual, racial o de cualquier otra motivación, de conformidad con las directrices políticas de la ITF.”*

Instrumentos Internacionales

Las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han aprobado diversas declaraciones, resoluciones y convenios acerca del acoso sexual. La mayoría de estos instrumentos reconocen unos principios fundamentales que tienen implicaciones para el hostigamiento sexual, aunque ninguno hace referencia explícita a este fenómeno.

La Declaración universal de los derechos del hombre de las Naciones Unidas contiene numerosos artículos que reconocen los derechos humanos de todos los trabajadores.

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

La Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979) dispone:

“Los Estados partes tomarán todas las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados

en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.”

Artículo 5

El acoso sexual, aunque no se menciona explícitamente, está incluido dentro del **Convenio Nº 111 sobre discriminación (empleo y ocupación)** aprobado por la OIT en 1958. Este convenio ha recibido la ratificación de 152 países y dispone que todos los gobiernos deben contar con una política nacional tendente a eliminar la discriminación. Se debe prohibir la discriminación por motivo de género. En 1989, la OIT aprobó el **Convenio nº 169 sobre pueblos indígenas y tribus**, uno de cuyos objetivos específicos consiste en proteger del acoso sexual a las mujeres y hombres pertenecientes a dichos pueblos.

Distintas regiones han aprobado también instrumentos acerca del acoso sexual, a saber:

- **La Carta Africana sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos, 1968**
- **La Legislación tipo del CARICOM sobre el acoso sexual, 1989**
- **Convenio Interamericano sobre Prevención, Castigo y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, 1994.**



Código de conducta de la Comisión Europea: Medidas para combatir el acoso sexual

En 1991 la Comisión Europea aprobó una recomendación relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Dicha recomendación va acompañada por un código de conducta que presenta una serie de medidas para combatir el acoso con el fin de orientar de forma práctica a los empresarios, a los sindicatos y a los trabajadores. El documento no tiene carácter vinculante.

El código dispone: *“Como el acoso sexual es un comportamiento indebido del trabajador, los empresarios deben ocuparse del mismo al igual que hacen con cualquier otra forma de comportamiento indebido de los trabajadores y deben evitar acosar a los propios trabajadores. Puesto que el acoso sexual constituye un riesgo para la salud y la seguridad, los empresarios tienen la responsabilidad de tomar medidas para reducir al mínimo este riesgo, al igual que hacen con otros peligros. Como el acoso sexual a menudo supone un abuso de poder, es posible que los empresarios sean responsables del uso indebido de la autoridad que han delegado.”*

Recomendaciones para los empresarios

- **Los empresarios deberían publicar una declaración de principios estipulando expresamente que no se permitirá el acoso sexual en su empresa.**
- **La declaración debe ser comunicada al conjunto de los trabajadores.**
- **Los directores y supervisores deberían recibir formación específica sobre cómo abordar el acoso sexual.**

Recomendaciones para los sindicatos

- **Redactar claramente declaraciones de principios sobre el acoso sexual.**
- **Sensibilizar a los trabajadores sobre el problema del acoso sexual en el trabajo.**
- **Plantear la cuestión a los empresarios y promover la adopción de políticas**
- **Informar a sus afiliados/as y orientarles sobre qué hacer en caso de acoso sexual.**
- **Nombrar a responsables formados al efecto para asesorar y aconsejar a los/as afiliados/as**

Legislación Nacional

Solo un puñado de países han adoptado leyes que abordan específicamente el acoso sexual. Canadá cuenta con un código laboral federal que obliga a los empresarios a implantar en su empresa una política sobre acoso sexual. Dicha política tiene por objetivo informar a los trabajadores sobre sus derechos, condenar el hostigamiento, advertir que quienes perpetren acoso sufrirán sanciones disciplinarias y perfilar unos procedimientos para abordar el problema. Argentina, Australia, Bélgica, Belice, Costa Rica, Nueva Zelanda, Filipinas y Portugal son algunos de los países que disponen de este tipo de instrumentos al respecto.

“El empleador o la persona responsable de la empresa, o de la institución educativa o de formación tienen el deber de prevenir o de disuadir los actos de acoso sexual y de disponer procedimientos para su resolución, conciliación o persecución.”

Ley contra el acoso sexual de 1995, Filipinas

Algunos países tienen textos legislativos que bien mencionan de forma explícita el acoso sexual o bien sus tribunales los han interpretado en tal sentido. Este tipo de legislación contempla habitualmente la discriminación sexual, los derechos humanos y la igualdad en el empleo. Por ejemplo, en 1997 el Tribunal Supremo de la India dictaminó que las empresas públicas y privadas deberán a partir de entonces “acometer las medidas pertinentes para evitar el acoso sexual e imponer las sanciones apropiadas en caso de infracción”. El tribunal recomienda que las empresas implanten un Comité presidido por una mujer para examinar las infracciones.

Sin embargo, según Kalpana Desai, de la Unión de Trabajadores del Transporte y Portuarios de la India “a pesar de esta ley, la mayoría de las mujeres indias no presentan denuncias porque temen que las consideren responsables de provocar el acoso sexual ya que la sociedad india está dominada por los hombres. Temen perder su empleo.”

En muchos casos las empresas simplemente ignoran las leyes. Al menos esto es lo que ha constatado la Unión General de Trabajadores y del Transporte de Zimbabue. Aunque el hostigamiento sexual es ilegal, las conductoras y revisoras de trayectos de larga distancia se ven obligadas a dormir en los mismos autobuses, con sus colegas masculinos. Las mujeres no dejan de acudir al sindicato para quejarse del acoso sexual que padecen.

En Filipinas, ni la dirección ni el personal conocen la ley. Se ha dejado a las empresas que definan la puesta en práctica de los procedimientos y, si éstos no se aplican, no se les imponen sanciones. Un militante filipino comentaba que “en un país donde se violan constantemente las normas laborales fundamentales ¿cómo no va a ir mal el acoso sexual, considerado un problema de mujeres?”

Es muy importante que los países adopten una legislación nacional estricta contra este problema. Como sindicalistas podemos hacer campaña en su favor. También debemos conseguir que, una vez en vigor, las leyes se respeten y se pongan en práctica de verdad. El equipo de negociación puede utilizar la legislación nacional para presionar a la empresa a que adopte una política eficaz en materia de acoso sexual.

“Debemos presionar para incluir dentro de las leyes laborales el problema del hostigamiento sexual, y en concreto: una declaración explícita de repulsa de este tipo de conducta, una definición diáfana del hostigamiento sexual y unos procedimientos que propicien la puesta en práctica de una política de empresa al respecto.”

Unión de Ferroviarios de Zimbabue.



Cómo trazar y negociar una política sobre el acoso sexual

Algunos sindicatos del transporte cuentan con una declaración de principios referente al hostigamiento sexual que sirve de guía a sus miembros y negociadores. Se trata de un primer paso muy importante que demuestra que el sindicato se toma muy en serio el acoso sexual. Esta política puede utilizarse como herramienta para concienciar a los miembros del sindicato y también para perfilar su estrategia negociadora.

“COSATU y sus afiliados/as se comprometen a eliminar el acoso sexual en el movimiento sindical acometiendo con ahínco medidas que lo eviten.”

Código de Conducta de la federación sindical COSATU, Africa del Sur

“Nuestro objetivo como sindicato debe ser ayudar a crear un entorno de trabajo exento de acoso. Esto implica no solo abordar las denuncias que se presenten, también examinar los casos de hostigamiento y combatir la fuente.”

Política sobre acoso de la Unión Canadiense de Trabajadores del Automóvil

Algunos sindicatos del transporte han conseguido incluir el hostigamiento sexual en la agenda de las negociaciones colectivas, y lo han hecho de diversas formas:

Algunos sindicatos han negociado una política o un código de conducta independiente que aborda específicamente el acoso sexual.

El sindicato ferroviario de Zimbabue ZARU ha firmado un código de conducta en el que se tipifica el acoso sexual como infracción. Las mujeres pueden utilizar el código para elevar sus denuncias contra directivos, supervisores o compañeros de trabajo. El código detalla las diferentes sanciones, que pueden oscilar desde una advertencia por escrito a un aviso final por escrito con deducción salarial y seis meses de regresión a una categoría profesional inferior.

Los sindicatos marítimos australianos han desplegado una política, en colaboración con la Asociación Australiana de Armadores, en la que se detalla la estrategia a la cual deberá referirse la dirección en caso de problemas, a saber:

- **Garantizar que todo el personal sea plenamente consciente de que dicha conducta resulta inaceptable**
- **Desarrollar una cultura de empresa adecuada**
- **Garantizar que el lugar del trabajo no exhibe materiales de connotaciones sexuales**
- **Tomar medidas inmediatamente en caso de producirse el acoso sexual**
- **Poner a disposición de todos información que explique el procedimiento y derechos de la persona víctima de acoso**
- **Ofrecer una formación integrada acerca del acoso sexual dentro del marco de los programas de capacitación y de formación continua de la industria.**

Otros sindicatos han redactado cláusulas tipo acerca del acoso sexual y han negociado su inclusión en los convenios generales o en las políticas sobre igualdad de oportunidades.

Qantas adopta una política contra el acoso

La Asociación Australiana de Asistentes de Vuelo (FAAA) ha negociado una política contra el acoso sexual con la compañía aérea nacional Qantas que estipula lo siguiente:

- **Queda prohibida toda forma de hostigamiento hacia el personal**
- **Se considera acoso toda conducta que ofenda a otra persona y/o provoque inseguridad en el lugar de trabajo**
- **La percepción de si la conducta es o no acosadora la formula quien la recibe**
- **Directivos y supervisores tienen la responsabilidad de garantizar que no se tolera el acoso**
- **Se deben investigar inmediatamente todas las denuncias de acoso**
- **Se ofrecerá el asesoramiento pertinente**
- **Se adoptarán medidas disciplinarias, incluido el despido, cuando resulte apropiado**

“La compañía y el sindicato acuerdan que ninguna de las partes, ni ninguno de sus representantes, ejercerá o practicará discriminación, interferencia, restricciones, acoso o coacción contra cualquier empleado/a por razón de edad, estado civil, género, raza, credo, color, origen nacional, creencias políticas o religiosas, discapacidad, orientación sexual, ni por razón de su afiliación o actividad sindical.”

Cláusula tipo de la Unión Canadiense de Trabajadores del Automóvil

“Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, entre otros, el respeto de su intimidad y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.”

Convenio colectivo nacional con agencias de viaje, negociado por Comisiones Obreras, España

“La compañías penalizarán a cualquier miembro del personal que se aproveche de otro, o que perjudique el entorno de trabajo a través de acciones o expresiones de índole sexual.”

Cláusula tipo de la Federación Japonesa de Sindicatos de la Industria Aeronáutica

El sindicato canadiense TCA ha intentado negociar una cláusula que reconoce la necesidad de que cada empresa nombre a una ‘defensora’ de las mujeres, especialmente cuando todos los representantes elegidos son hombres. Esta propuesta ya ha sido aceptada en los ferrocarriles canadienses.

“Las partes reconocen que personal femenino puede necesitar puntualmente discutir con otra mujer determinados temas como la violencia, los abusos, el acoso, etc. Tal vez también necesite buscar en la comunidad ayuda especializada, como consejeros/as o refugios para mujeres.

Por esta razón, las partes acuerdan que la función de la defensora de las mujeres en el lugar de trabajo debe desempeñarla una mujer miembro del sindicato. La empresa financiará la formación brindada por el sindicato. Una vez formada, la “defensora” de las mujeres se reunirá con las empleadas, cuando éstas lo necesiten, durante su horario de trabajo, para analizar con ellas los problemas y, si fuera necesario, referirlos a las instancias comunitarias pertinentes.

La compañía acuerda establecer una línea telefónica confidencial que las empleadas podrán utilizar para ponerse en contacto con su defensora. Así mismo, la compañía pondrá a disposición de la defensora de las mujeres una oficina privada para asegurar la confidencialidad de las reuniones que mantenga con las empleadas.

Se elaborará conjuntamente una estrategia de comunicación para informar adecuadamente a las mujeres miembros del personal sobre el puesto de la defensora de las mujeres.”

La lucha contra el acoso sexual de una conductora de autobús

Poco después de beneficiarse de un ascenso, una conductora de autobús británica sufrió una auténtica campaña de acoso sexual por parte de sus compañeros, envidiosos de su buena suerte. Al principio intentó hacerles frente, pero las cosas se tornaron insoportables y decidió tomar medidas, con la ayuda de la responsable de las mujeres en su distrito y la coordinadora regional de las mujeres.

En primer lugar elevó su denuncia a los directivos de la compañía que se mostraron muy comprensivos. Por un lado pusieron a su disposición una consejera profesional para ayudarla a soportar este periodo tan difícil. Además redactaron un procedimiento y una política sobre el acoso sexual, conjuntamente con la TGWU, que se distribuyó a cada uno de los empleados.

La compañía también designó, en la sede central, a una responsable de la mujer con la que las empleadas podían contactar en caso de que volviera a suceder este tipo de hostigamiento. En una esfera más local, esta conductora ejerció presión sobre la sección sindical en su empresa para que creara un nuevo puesto de representante de las mujeres, que brindaría apoyo y respaldo a las empleadas en el depósito mismo de autobuses.

Extracto de la publicación “Winning for Women in Passenger Transport”, TGWU, Gran Bretaña.



Campañas de la ITF contra el sexismo en las compañías aéreas

El 8 de marzo de 1997 la ITF lanzó una campaña en contra de la publicidad de las compañías aéreas que utiliza imágenes sexistas de las tripulantes de cabina. El póster de la campaña mostraba una muñeca inflable vestida con un uniforme de tripulante de cabina. Según el entonces Secretario de la Sección de Aviación Civil, Stuart Howard, el objetivo de la campaña es *“reflejar la forma en que las compañías aéreas tratan de hecho a su tripulación. Simplemente hemos llevado a su conclusión lógica la imagen que proyectan las aerolíneas, para que tomen conciencia de la verdadera naturaleza del problema.”*

Las fantasías sexuales masculinas siempre han servido de fuente de inspiración a la publicidad, pero nunca de forma tan descarada como en el sector aéreo. No podemos olvidar que ningún otro colectivo profesional tiene un contacto tan directo con las repercusiones que estas fantasías deliberadamente cultivadas suscitan, en forma de acoso sexual.

Para completar esta campaña, decenas de miles de empleadas/os de vuelo y de aeropuertos de más de cien países se movilizaron en contra las agresiones aéreas. Las agresiones aéreas se materializan con frecuencia como acoso sexual. El personal de tierra distribuyó miles de folletos a los pasajeros, se instalaron quioscos informativos en los aeropuertos, se desplegaron pancartas en las salas de espera y se difundieron comunicados a bordo de los aviones de distintas compañías aéreas.



Recomendaciones para mujeres activistas y negociadoras

- Asegúrense de que su sindicato define una política precisa sobre el acoso sexual
- Den a conocer a dicha política
- Presionen a su gobierno para que mejore la legislación nacional en materia de acoso sexual
- Investiguen qué preocupa a las trabajadoras en materia de acoso sexual en su lugar de trabajo
- Incluyan el acoso en la agenda de negociaciones colectivas de su sindicato
- Redacten unas normas claras sobre lo que debe hacer el personal si les acosan sexualmente
- Ofrezcan a las víctimas la oportunidad de hablar con una representante sindical o de dirigirse a un comité de mujeres
- Creen un servicio de asesoramiento a las víctimas
- Mantengan un archivo con las denuncias presentadas
- Tomen medidas contra los miembros que hayan participado en el acoso
- Animen a los/las representantes de personal y sindicales de su empresa a acudir a cursos de formación y educación aprobados por el sindicato que aborden el acoso sexual
- Planteen el tema del acoso sexual en las reuniones sindicales e impulsen un debate acerca de la retirada de fotografías degradantes y otros materiales ofensivos
- Asegúrense de que las declaraciones de principios en contra del acoso se leen en todas las manifestaciones sindicales
- Tomen medidas en la empresa

Sea cual sea el acuerdo que concluyan con la empresa, éste deberá incluir:

- Una definición clara de lo que es acoso sexual que incluya ejemplos de conducta
- Una declaración con el compromiso de la empresa de abordar y prevenir el acoso
- Detallar el procedimiento mediante el cual se abordarán los casos de acoso



Preguntas clave para el debate

- ¿Están satisfechas con la seriedad con que su sindicato aborda el tema del acoso sexual? En caso negativo ¿de qué forma pueden movilizarse para que se entiendan mejor estos temas?

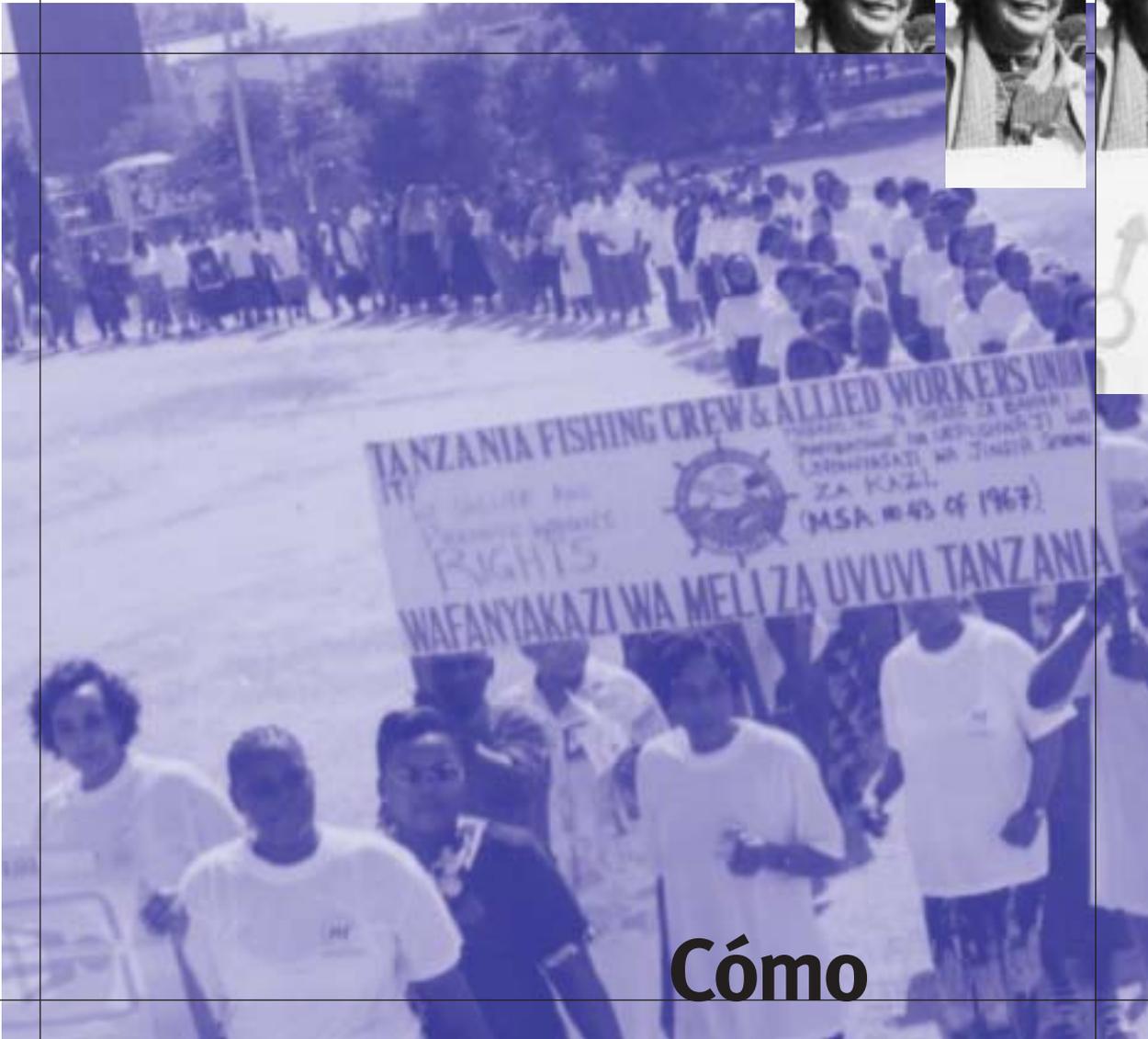
Actividad: Redactar una estrategia negociadora sobre el acoso sexual

En grupos reducidos planifiquen una estrategia negociadora para su empresa en materia de acoso sexual. Deberá contener recomendaciones sobre:

1. Cómo mejorar la política sindical o los convenios referentes al acoso sexual (existan o no éstos en su sindicato)
2. Qué modelos de cláusula o declaración de principios sobre acoso sexual debería incluir
3. Cómo se pueden negociar éstas con la dirección.
4. Cómo se les puede dar publicidad
5. Qué procedimientos deberían seguir el sindicato y la dirección para abordar el acoso sexual.
6. Qué otras medidas puede tomar su sindicato para reforzar su postura contra el acoso sexual.

Informen y analicen el tema en una reunión plenaria de su sindicato.

Notas:



Cómo evitar la violencia en el trabajo

 mujeres
transportando el mundo

“Un pasajero agarró por el cabello a una empleada de facturación del aeropuerto de Delhi y golpeó repetidamente su cabeza contra el mostrador.”

Todos los trabajadores del transporte, sea cual sea su actividad profesional, han sido víctimas o testigos de actos de violencia en el trabajo. Muchos desempeñan sus tareas diarias en un entorno de coacciones, de agresiones físicas, etc. que les sitúa como un colectivo de alto riesgo en este sentido.

“Las mujeres son más vulnerables frente a las agresiones debido a su posición de inferioridad en el mercado laboral”

Duncan Chappell, experto de la OIT

En los Estados Unidos, por ejemplo, la violencia en el trabajo constituye la causa principal de fallecimientos de mujeres en los lugares de trabajo desde 1980.

La violencia perpetrada contra las trabajadoras, por el mero hecho de ser mujeres, forma parte de un patrón de violencia que las mujeres padecen más allá de los límites de su empresa, pues se extiende a sus hogares, a su comunidad y a lugares públicos de todo orden. El acoso moral puede definirse como un comportamiento persistente, ofensivo, abusivo,

intimidatorio, malicioso o insultante así como sanciones punitivas injustas que hagan sentirse a la víctima trastornada, amenazada, humillada o vulnerable, que minen su autoestima y le puedan causar sufrimiento y estrés.

Ejemplos de comportamientos violentos en el lugar de trabajo

homicidio	y herramientas de trabajo
arañazos	agresiones físicas
ostracismo	acoso moral colectivo
violación	comportamiento hostil
pinchazos, pellizcos y actos análogos	patadas
mensajes ofensivos	represalias
atracos	lenguaje soez
acoso, en su modalidad sexual y racista	mordiscos
actitudes agresivas	intimidación
lesiones	gritos
insinuaciones	puñetazos
gestos groseros	amenazas
palizas	insultos
acoso moral	esputos
desorganizar el equipo	ostracismo
	silencio despreciativo

Fuente: La violencia en el trabajo, OIT

“Hay personas que trabajan en centralitas todo el día escuchando insultos irrepetibles, que los clientes nunca se atreverían a decirles a la cara.”

Transport Salaried Staffs' Association, (TSSA) Gran Bretaña

“La violencia contra las mujeres tiene poco que ver con que los hombres se sientan agraviados, e incluso menos con lo que hayan hecho las víctimas. Sus raíces se hunden en el deseo del hombre de controlar y de dominar a la mujer. Ocurrirá independientemente de lo que ella haya o no haya hecho.”

Unión de ferroviarios de Zimbabue

“A nuestros miembros les han gritado, amenazado, dado patadas, golpeado, recibido puñetazos y bofetadas, empujado contra la pared, todo por parte de pasajeros coléricos.”

Asociación Estadounidense de Asistentes de Vuelo

¿Qué es la violencia en el trabajo?

La definición de ‘violencia en el trabajo’ no se circunscribe a los límites de la propia empresa, incluye además una serie de lugares relacionados con el trabajo como el hogar, los centros satélite, los centros móviles y los trayectos entre el domicilio y el trabajo.

Hasta ahora la violencia en el trabajo se percibía como una agresión física con consecuencia de traumatismo grave. Sin embargo, un reciente estudio de la OIT ha demostrado el daño provocado por la violencia carente de componente físico, es decir, la violencia psicológica. El ejercicio persistente de una violencia de orden psicológico, en concreto con agresiones verbales, puede tener efectos potencialmente devastadores sobre las víctimas.

El acoso sexual consiste en una conducta repetida, no solicitada, indeseada e impuesta, como tocamientos, miradas lascivas, comentarios con connotaciones sexuales. El acoso moral constituye otra modalidad de violencia caracterizada por un intento cruel e insidioso de desestabilizar a una persona o grupo de empleados/as. El acoso psicológico colectivo también va en aumento en varios países. Consiste en una conspiración colectiva contra un empleado o empleada sometiéndole a un hostigamiento psicológico con críticas destructivas continuas, en aislar a la persona premeditadamente y en difundir rumores o información falsa.

La Unión General de Trabajadores y del Transporte (TGWU) en Gran Bretaña ha incluido la siguiente

definición de acoso en el trabajo en su modelo de convenio.

“Se considera acoso en el trabajo toda conducta basada en el sexo, la raza, el color, una discapacidad, orientación sexual o cualquier otra característica personal que el receptor o la receptora considera indeseada. El acoso es un comportamiento mal recibido ya sea de carácter físico, verbal u de otra índole. Puede tratarse de un incidente aislado o de una conducta persistente y dirigirse contra una o más personas. La fuente del acoso puede proceder de un solo colega o de varios, de un supervisor/a o directivo/a, un contratista o cliente/persona del público.”

Las mujeres son más vulnerables a cierto tipo de agresiones que los hombres. Al concentrarse en empleos de menor categoría, se convierten en presas fáciles de quienes perpetran la violencia psicológica, porque las consideran inferiores y sin confianza en sí mismas. Por ello las mujeres representan una parte tan desproporcionada de las víctimas.

“Una mujer fue violada y el violador colgó su ropa interior en el tablón de anuncios mientras se pavoneaba ante el resto de la tripulación de al fin haberla “cazado.”

Empleada marítima



La violencia en el trabajo: una cuestión de interés sindical

En la industria de los transportes encontramos un riesgo elevado de violencia en el trabajo. Muchos trabajadores de este sector sufren día a día la amenaza de agresiones. Los incidentes violentos dejan graves secuelas físicas y psicológicas. Estamos ante una cuestión de salud y seguridad ocupacional a la que debe otorgarse la misma atención que a otros riesgos ocupacionales.

La TCA de Canadá cree que *“debemos insistir ante las empresas para que se tomen seriamente este tema de seguridad laboral y lo aborden convenientemente.”* Es posible y necesario incidir en la prevención. Los empresarios tienen que acometer las medidas que propicien una reducción de los riesgos de violencia en el lugar de trabajo.

Tanto los sindicatos como los trabajadores deben presionar a la dirección para que aborde la violencia en el trabajo; también tener voz en el proceso de elaboración de las estrategias de prevención y solución de los incidentes violentos.

Por ejemplo, la ITF ha redactado una carta contra las agresiones aéreas que emplaza a las compañías aéreas, agentes de servicio en escala y aeropuertos a negociar con los sindicatos políticas para prevenir, gestionar y sancionar el comportamiento agresivo de los pasajeros.

La violencia en la industria del transporte

Aunque en todos los sectores del transporte se denuncian incidentes de violencia en el trabajo, algunas profesiones están más expuestas que otras a las agresiones. Por ejemplo, la persona corre mayor riesgo cuando trabaja en solitario, si trata directamente con el público o manipula dinero en efectivo. La mayor parte del personal no recibe la formación necesaria para enfrentarse a las agresiones en su lugar de trabajo. Más de la mitad de las personas que respondieron a una encuesta de la ITF sobre la violencia considera su formación inadecuada para afrontar incidentes violentos.

- **En Finlandia se están investigando las agresiones contra las mujeres miembros de las tripulaciones de los transbordadores que unen Finlandia con Estonia y Finlandia con Suecia, algunas de las cuales parecen haber sido víctimas de agresiones brutales.**
- **En los Estados Unidos una conductora de autobús de los Angeles fue apuñalada en el brazo y en el muslo. Otra conductora fue agredida sexualmente por un pasajero que subió al autobús armado con un cuchillo y ordenó al resto de los pasajeros que abandonara el vehículo.**
- **En Australia las estadísticas revelan que los taxistas corren un riesgo 28 veces mayor que el resto de sus conciudadanos de sufrir agresiones de índole no sexual y casi 77 veces mayor de ser atacados. Las mujeres taxistas corren un riesgo**

mucho mayor que los hombres de sufrir agresiones sexuales.

Algunas condiciones generales de trabajo puede exponer a las mujeres a un mayor riesgo de violencia, con independencia de su profesión. Por ejemplo:

- **El tipo y la frecuencia de los trayectos entre el trabajo y su domicilio. Muchas empleadas se quejan de las peligrosas y largas esperas a pie de carretera mientras aguardan su transporte.**
- **La ubicación de los aparcamientos de automóviles, de bicicletas, etc. Las empleadas del aeropuerto de Heathrow en Londres, por ejemplo, se quejan del peligro de caminar solas por la noche hasta el parking, situado bastante lejos de las terminales.**
- **La iluminación externa de los aparcamientos y zonas periféricas.**
- **Los dispositivos de seguridad ofrecidos a las mujeres que trabajan en medios dominados por hombres. Por ejemplo, las mujeres marinos temen que sus compañeros se inmiscuyan en sus camarotes.**

El Departamento de la Mujer ITF está intentando trazar una imagen global de la violencia que afecta a las trabajadoras en los distintos tipos de transporte. Esto ayudará a formular una estrategia de respuesta.

Agresiones aéreas



“En octubre de 1998, una tripulante de cabina británica en vuelo desde Londres a Málaga recibió 18 puntos de sutura en su brazo y espalda porque un pasajero le estrelló una botella de vodka en la cabeza para después atacarla con el vidrio roto.”

Las agresiones aéreas se están convirtiendo en un problema cada vez más grave y en un verdadero peligro para la seguridad de los vuelos. El comportamiento perturbador de los pasajeros puede ir desde incumplir las instrucciones de seguridad, al hostigamiento verbal o a una agresión física contra la tripulación, el resto del pasaje o el avión mismo.

La mayor parte de las mujeres afiliadas a sindicatos de la ITF trabajan en el sector aéreo como tripulantes de cabina o como personal de facturación. Deben por lo tanto hacer frente directamente a pasajeros con frecuencia furiosos y agresivos. *“Trata de imaginar que acudes al trabajo cada mañana esperando que te griten, que te golpeen o que te den una patada,”* comenta una afiliada de la Asociación de Asistentes de Vuelo en Washington.

Las encuestas realizadas por la ITF revelan que la mayoría de las compañías aéreas no cuentan con políticas ni procedimientos adecuados para abordar las agresiones aéreas. La mayoría no forma a su personal de vuelo, y menos aún al de tierra.

En julio de 2000 la ITF celebró una semana de campaña contra las agresiones aéreas. En julio de 2001 celebró otra jornada más de movilizaciones para reforzar el mensaje.

Legislación Nacional

En la actualidad solo Suecia y Holanda cuentan con medidas reglamentarias específicas acerca de la violencia en el trabajo. En Suecia la violencia física y moral en el trabajo se aborda dentro del marco de la legislación reguladora de las condiciones de trabajo, la cual insiste en un enfoque fundamentalmente preventivo, que exige a los empresarios planificar y organizar el trabajo de forma que se minimice el riesgo de violencia. También deben explicitar que no tolerarán la violencia en el lugar de trabajo.

De manera similar, la ley reguladora de las condiciones de trabajo en Holanda contempla la intimidación sexual, las agresiones y la violencia en el trabajo. Según el texto, el empresario tiene la responsabilidad de garantizar la protección del personal frente a este tipo de conducta, incluso cuando la perpetran clientes de la compañía.

La mayor parte de los países no han adoptado medidas jurídicas específicas para abordar la violencia en el lugar de trabajo y recurren a las leyes generales. Por ejemplo, en la legislación sobre salud y seguridad encontramos como obligación de los empresarios proteger al personal y evitar los peligros en el lugar de trabajo. Un número cada vez mayor de países considera que, según los términos de esta última disposición, el empresario es responsable de preservar un lugar de trabajo exento de violencia. En Nueva Zelanda el gobierno se ha inspirado en la legislación sobre salud y seguridad para formular recomendaciones acerca de cómo abordar la violencia en el trabajo, dirigidas tanto a empresarios como al personal.

De acuerdo con el libro publicado por la OIT acerca de la violencia en el trabajo, existe un interés creciente por un nuevo tipo de legislación que promueve las iniciativas de empresa contra la violencia. Una de las primeras iniciativas en este sentido la encontramos en el Decreto estadounidense de 1997 sobre Desgravación fiscal para la prevención de la violencia en el lugar de trabajo. Esta ley alienta a las compañías a implantar programas sobre seguridad en el trabajo para combatir la violencia contra las mujeres. Se otorga una desgravación de un 40% en los impuestos a las empresas que introduzcan programas que cumplan al menos uno de los siguientes objetivos:

- **Que garanticen la seguridad del personal de sexo femenino, en concreto mediante la contratación de personal de seguridad y la instalación de dispositivos de seguridad y de iluminación.**
- **Que ofrezcan asesoramiento al personal, y en concreto creen una línea telefónica de atención permanente o un servicio de asesoramiento directo.**
- **Que tengan por objetivo educar al personal acerca de agresiones contra las mujeres.**
- **Que pongan en práctica políticas de recursos humanos tendentes a proteger al personal.**
- **Que ofrezcan servicios jurídicos, médicos y financieros a las empleadas víctimas de agresiones violentas.**



Cómo negociar la política sobre violencia en el trabajo

Algunos sindicatos del transporte han incluido el tema de la violencia en el lugar de trabajo dentro de su agenda de negociación colectiva. Lo han logrado utilizando diferentes estrategias:

En algunos casos han negociado la inclusión de una cláusula en acuerdos generales. Por ejemplo, la Unión de Ferroviarios del Sudeste (Calcuta) y la Unión de Ferroviarios del Norte de la India han negociado una cláusula sobre violencia en el trabajo. La TCA de Canadá ha redactado un acuerdo tipo que incluye la siguiente cláusula sobre violencia en el trabajo:

“La compañía y el sindicato acuerdan que ninguna de las partes, ni ninguno de sus representantes ejercerá o practicará discriminación, interferencia, restricciones, acoso o coacción contra cualquier empleado/a por razón de edad, estado civil, género, raza, credo, color, origen étnico, creencias políticas o religiosas, discapacidad, orientación sexual, ni por razón de su afiliación o actividad sindical.”

La ITF ha elaborado la siguiente cláusula para su inclusión en todos los convenios colectivos aprobados por la ITF que suscriban los buques con pabellón de conveniencia y los buques con banderas nacional:

“Todo marino tiene derecho a trabajar, a formarse y a vivir en un entorno libre de acoso y

de intimidación, ya sea por motivos sexuales, raciales o de otro tipo, de conformidad con las normas políticas de la ITF.”

Otros sindicatos han negociado temas concretos referentes a la violencia en el lugar de trabajo. Por ejemplo, la Unión de Trabajadores de Barbados ha negociado unas disposiciones de seguridad gracias a las cuales las compañías ofrecerán medios de transporte entre el domicilio y el lugar de trabajo cuando no funcionen los transportes públicos. Los sindicatos han elaborado también políticas y cláusulas concretas sobre el acoso sexual (véase Capítulo 3 sobre Acoso Sexual).

La Federación Americana de Empleados del Estado, Municipio y Distrito (AFSCME) afiliada al Departamento de Transporte de la AFL-CIO considera que los empresarios que deseen abordar en serio este problema deben implantar en su empresa un plan global de prevención de la violencia. La prevención constituye la forma más eficaz de evitar este fenómeno. Dicho plan debe elaborarse en colaboración con el sindicato.

AFSCME sugiere negociar con las empresas un plan de prevención que incluya varios elementos fundamentales:

- **Una evaluación de los riesgos de violencia.** El plan debería describir los métodos que permitan determinar el alcance del problema, obtener la



máxima información sobre los incidentes y un mecanismo de evaluación del plan.

- **Prevención y control de los riesgos de violencia.** El plan debe utilizar la información recabada en la evaluación de riesgos para poner en práctica distintos métodos que minimicen o eliminen los riesgos de violencia en el trabajo.
- **Reacción frente la violencia.** En caso de que se produzca un incidente, la empresa y los trabajadores deberían estar preparados para hacerle frente. Para ello es preciso identificar las causas del problema, introducir los cambios pertinentes en el lugar de trabajo y ofrecer apoyo psicológico a las víctimas.

Los sindicatos podrían negociar con la empresa una cláusula mediante la cual ésta se comprometa a implantar un plan de prevención. El texto modelo de la AFSCME dispone:

“La Empresa, en cooperación con el Sindicato, establecerá un plan general de prevención contra la violencia en el lugar de trabajo que incluye los siguientes elementos:

- (a) **Métodos para identificar las prácticas laborales y los factores del entorno susceptibles de propiciar la violencia.**
- (b) **Procedimientos para poner en práctica controles que reduzcan el riesgo de violencia, y en concreto, la formación del personal.**
- (c) **Procedimientos para responder a los incidentes de violencia.**
- (d) **Ofrecer apoyo al personal víctima de la violencia.”**

Aparte de negociar un compromiso con la empresa de carácter general, el sindicato puede negociar cláusulas más concretas que contemplen, por ejemplo, la formación. AFSCME sugiere la siguiente:

“La empresa ofrecerá al personal una formación sobre técnicas que les permitan reconocer las situaciones/comportamientos potencialmente violentos, distender las situaciones y protegerse a sí mismos. La empresa ofrecerá un curso de refresco anual.”

El libro de la OIT sobre Violencia en el Trabajo sugiere que las empresas adopten una serie de medidas preventivas especiales que reducirían los riesgos de agresiones en el transporte. Los sindicatos deberán hacer lo posible por incluir dichas medidas en los planes de prevención que estén negociando.

Por ejemplo, del mismo modo que los responsables de planificar los sistemas de transporte deben tener en cuenta temas como el confort, el tamaño de las salas de espera, los niveles de ruido, el color, la iluminación o las instalaciones sanitarias, también deben redefinir aspectos de seguridad, tales como: los requisitos de las entradas controladas, los controles de seguridad y guardias, las cámaras de vigilancia y sistemas de alarma para pedir socorro a los compañeros de trabajo. Además resulta necesaria una protección especial para el personal del transporte que trabaja en solitario, como conductores de autobús y de taxis.



Recomendaciones para mujeres activistas y negociadoras

- **Asegúrense de que su sindicato define con precisión una política sobre violencia en el lugar de trabajo**
- **Den a conocer a dicha política**
- **Presionen a su gobierno para que mejore la legislación nacional acerca de la violencia en el lugar de trabajo**
- **Investiguen qué preocupa a las trabajadoras en su lugar de trabajo en relación a la violencia**
- **Incluyan la violencia en el trabajo en la agenda de negociación de su sindicato**
- **Redacten directrices claras sobre cómo puede la empresa minimizar el riesgo de violencia**
- **Redacten unas directrices claras sobre qué deben hacer las empleadas frente a un incidente violento**
- **Ofrezcan a las víctimas la oportunidad de hablar con una mujer representante del sindicato**
- **Poner en marcha un servicio de asesoramiento a las víctimas**
- **Mantener un archivo de las denuncias presentadas**
- **Tomar medidas contra los miembros que han participado en incidentes de violencia**
- **Animar a los/las representantes de personal y sindicales en su empresa a asistir a cursos de educación y formación aprobados por el sindicato que aborden la violencia en el trabajo.**

Preguntas clave para el debate

- ¿Hay posibilidades de incluir el problema de la violencia en la legislación que regula las condiciones de trabajo en su país? ¿Cómo pueden ustedes hacer campaña en favor de este objetivo?
- ¿Qué posibilidades hay de que su gobierno asuma iniciativas como la estadounidense de ayudar a las empresas que adopten medidas contra la violencia en el lugar de trabajo? ¿Cómo pueden hacer campaña a favor de este objetivo?

Actividad: Comprender las causas de la violencia contra las trabajadoras en el lugar de trabajo

En grupos reducidos reflexionen sobre las causas de la violencia contra las mujeres que trabajan en su empresa o en su sector profesional.

Desde el punto de vista de las trabajadoras enumeren las principales propuestas que debería negociar su sindicato con la empresa, en el marco de un plan de prevención de la violencia en el trabajo. Sus propuestas deberán incluir recomendaciones sobre:

1. Cómo evaluar los riesgos de violencia en el trabajo
2. Cómo reducir el riesgo de violencia
3. Cómo abordar los incidentes violentos que se produzcan.

Informen y analicen el tema en una reunión plenaria de su sindicato.

Notas:



La jornada de trabajo: hacia la protección de los derechos de las trabajadoras

 mujeres
transportando el mundo

“Las cobradoras de autobús tenemos que trabajar turnos de 14 a 16 horas. Si no se presenta la persona que te releva en el turno, estás obligada a seguir trabajando.”

Cobradora de autobús, Tailandia.

Pidan a cualquier empleada que describa sus condiciones de trabajo, seguro que en primer lugar les hablará sobre sus horarios. Gran parte de las mujeres que trabajan en la industria de los transportes están contratadas a tiempo parcial o temporal. Algunas ocupaciones con jornadas laborales muy largas y turnos complicados entran en conflicto con las responsabilidades familiares de las mujeres.

Gerd Nyberg, de la Unión Sueca de Personal Municipal, enuncia los cambios acaecidos en la jornada laboral de las compañías de autobuses suecas:

“Los horarios de trabajo se están transformando para que los servicios funcionen las 24 horas, lo cual perjudica la posibilidad de conciliar el trabajo con la familia. Se está imponiendo un tipo del empleo flexible, en el que se cobra por hora trabajada. Los horarios de trabajo coinciden con horas en que no se ofrecen servicios de guardería, y los descansos tienen lugar durante el día, cuando los niños están en la guardería o en el colegio.

Este sistema se está introduciendo sobre todo en los servicios de transporte de pasajeros de las grandes ciudades. El cambio resulta

evidente en el transporte de pasajeros que ofrecen las compañías de autobuses suecas. En cada nueva empresa de transporte tiende a aumentar el número de empleos sin horario fijo. En algunos centros de trabajo el personal sin horario fijo asciende hasta un 30%.

Las más afectadas son las mujeres. La mayoría acaba abandonando el empleo ya que les resulta difícil compaginar el trabajo de conductoras de autobús y de madre. Las personas inscritas en las compañías de contratación de personal constituye un colectivo sin posibilidad de planificar sus vidas, ya que nunca saben con antelación cuáles van a ser sus horarios.



“La imagen que proyectan las compañías aéreas sobre el personal de tierra dista mucho de la realidad. Este colectivo trabaja bajo un gran estrés y sufre problemas psicológicos por los turnos de siete días, los perpetuos cambios de horario, los desplazamientos que prolongan las jornadas y la presión de mantener contacto directo con los clientes cuando tienen que justificar los retrasos.”

OTV, Alemania

“Bajo la cubierta de prácticamente todos los cruceros existe un mundo escondido de explotación, inseguridad, horarios extenuantes y salarios miserables. Como sus colegas masculinos, las mujeres trabajan en los cruceros durante jornadas agotadoras, siete días a la semana. No hemos encontrado ninguna mujer que desee continuar trabajando en el mar durante más de seis años.”

Centro Internacional de Investigación sobre la Gente de Mar

La jornada laboral en la industria del transporte

La globalización y los cambios tecnológicos han destruido un buen número de empleos fijos. Hoy muchos trabajadores/as trabajan en una posición más vulnerable, con contratos a tiempo parcial, temporal, estacional o eventual. Las empresas denominan esta situación “la flexibilidad laboral”. Gracias ella pueden aumentar o disminuir los tiempos de trabajo y las categorías profesionales en función de las necesidades de la compañía.

Según fuentes de la OIT, las mujeres ocupan entre un 75% y un 90% de todos los empleos a tiempo parcial en los países desarrollados. El trabajo a tiempo parcial se define a veces como un empleo en el que se trabajan menos de 30 horas semanales. Pero la definición varía de un lugar a otro, hasta el punto de que en algunos países hay personal a tiempo parcial contratado para trabajar solo durante 11 horas por semana.

El trabajo a tiempo parcial permite a las mujeres compaginar su empleo con sus responsabilidades familiares. Sin embargo, para la mayoría éstas no se trata de una elección auténtica, porque no tienen otra alternativa. Tienen que conformarse con trabajar a tiempo parcial porque no encuentran trabajo a tiempo completo. La Confederación Laboral Canadiense apunta que un tercio de las mujeres que trabajan a tiempo parcial desean un empleo a tiempo completo, pero no lo encuentran. Del mismo modo, las mujeres con hijos pequeños se ven obligadas frecuentemente a abandonar su empleo a tiempo completo porque les exige demasiadas horas de dedicación.

Numerosos estudios han demostrado la vulnerabilidad y explotación que padece el personal a tiempo parcial:

- **La mayor parte del personal a tiempo parcial la constituyen mujeres que perciben bajos salarios.**
- **El trabajo a tiempo parcial presenta menores perspectivas de ascenso profesional.**
- **La precariedad del empleo es mayor.**
- **Reciben menores prestaciones que el empleo a tiempo completo**
- **Gozan de menos permisos retribuidos (como el permiso parental);**
- **Limita los derechos a pensiones y a otras prestaciones sociales.**

En 1995 un seminario organizado por las mujeres ferroviarias de la Unión Europea analizó y debatió el trabajo a tiempo parcial. Estas mujeres constataron, por ejemplo, que en Gran Bretaña no se acude al personal a tiempo parcial para cubrir las plazas a tiempo completo. Trabajan en peores términos y condiciones. En Francia el personal a tiempo parcial suele contratarse mediante contratos temporales y no está protegido por la legislación a la que se acoge el resto del personal ferroviario.

ITF ha mostrado también el crecimiento de los contratos temporales. Por ejemplo, en compañías aéreas como Sabena, British Midlands y Japan Airlines.



El horario de trabajo en el sector aéreo

En los últimos años los sindicatos aéreos han señalado los profundos cambios introducidos en las condiciones de empleo del personal de aviación, ligados a la reestructuración industrial acaecida dentro del marco de la globalización.

Una encuesta de la ITF ha concluido que la reestructuración industrial y la flexibilidad laboral han tenido repercusiones negativas para las jornadas de trabajo. Un tercio de todos los sindicatos indica que se trabajan turnos más prolongados, y un 40% de los sindicatos apunta que en general se ha producido un aumento en el total de horas trabajadas.

Esta nueva situación ha perjudicado sobre todo a las tripulaciones de cabina de pasajeros (TCP), una profesión con fuerte presencia femenina. Un 88% de los sindicatos que representan a TCP subrayan un aumento de su horario laboral, frente a menos de un 20% en mantenimiento y handling de tierra.

En consecuencia, la mayoría de los sindicatos cree que el personal del sector aéreo trabaja hoy más horas, con menor seguridad y menor satisfacción en su empleo. Algunas compañías aéreas no están ya dispuestas a negociar dimensiones fundamentales de la transformación de este sector, como el horario de trabajo.

Fuente: “Afrontemos la globalización,” ITF.

Instrumentos internacionales

En 1994, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio sobre trabajo a tiempo parcial (nº 175) que hasta ahora ha sido ratificado por ocho países, a saber: Chipre, Finlandia, Guyana, Italia, Luxemburgo, Mauricio, Holanda y Eslovenia. El Convenio pretende fomentar aquellas medidas que otorgan al personal a tiempo parcial idéntica protección que al personal a tiempo completo en las siguientes áreas:

- Libertad de sindicación y negociación colectiva
- Salud y seguridad ocupacional
- Discriminación en el empleo

El Convenio dispone que el personal a tiempo parcial debe gozar de las mismas condiciones que los trabajadores a tiempo completo en términos de :

- Salarios
- Seguridad en el empleo
- Seguridad social obligatoria
- Prestaciones como vacaciones anuales retribuidas y baja por enfermedad
- Protección de la maternidad

Otros convenios relativos a las horas de trabajo adoptados por la OIT se refieren en concreto al trabajo nocturno. **El Convenio Nº 89 sobre trabajo nocturno (mujeres) aprobado en 1948** prohíbe el trabajo nocturno de las mujeres durante periodos de 11 horas consecutivas. La gran mayoría de los miembros de la OIT cuenta con textos legislativos que prohíben a las mujeres el trabajo nocturno. Algunos países han repudiado este tipo de legislación, por ejemplo: Barbados, Irlanda, Israel, España, Surinam, Australia y los Estados Unidos.

En las últimas décadas se ha producido cierta controversia acerca de la prohibición del trabajo nocturno a las mujeres. Algunos consideran que conlleva efectos discriminatorios. Por ejemplo, la Unión Europea ha dictaminado que la prohibición del trabajo nocturno a las mujeres conculca el principio de igualdad de oportunidades.

Por el contrario la OIT considera que en muchos países la eliminación de este tipo de protección podría agravar, en la práctica, las condiciones de trabajo de las mujeres y exponerlas a horarios de trabajo más prolongados, con bajos salarios, aumentando su riesgo de sufrir acoso, sobre todo por la noche, durante los trayectos para volver desde el trabajo a sus domicilios.

La OIT adoptó en 1990 un nuevo Convenio sobre Trabajo Nocturno, nº 171, que protege a los hombres y mujeres que trabajan por la noche. La noche se define como un periodo de al menos siete horas consecutivas entre la medianoche y las cinco de la mañana. El convenio dispone que los trabajadores nocturnos tendrán los siguientes derechos:

- Protección de la salud (primeros auxilios, exámenes médicos)
- Protección de la maternidad
- Servicios sociales
- Compensación extraordinaria (en forma de horas de trabajo, salario o beneficios similares).

Algunas categorías laborales quedan excluidas del convenio, y entre éstas, el transporte marítimo y la navegación interior.

Directiva de la UE sobre los derechos del personal a tiempo parcial

En 1997 la Unión Europea adoptó una Directiva con el objetivo de eliminar las discriminaciones contra los trabajadores a tiempo parcial. La Directiva fue negociada por representantes de la patronal y de los sindicatos. Los países de la UE están obligados a integrarla en su legislación nacional antes de enero de 2000.

El principio de no discriminación constituye la clave de esta directiva: *“Por lo que respecta a las condiciones de empleo, no podrá tratarse a los trabajadores a tiempo parcial de una manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo comparables, por el simple motivo de que trabajen a tiempo parcial.”*

Esto implica que el personal a tiempo parcial debe gozar de los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo comparables, en lo que respecta a los salarios, primas, vacaciones, protección por maternidad, ascenso profesional y otros derechos afines.

La Directiva insta también a las empresas a que tomen en consideración las peticiones de transferencia del personal a tiempo parcial a un trabajo a tiempo completo y viceversa. Sin embargo, las empresas no tienen la obligación de acceder a dichas peticiones. La Directiva insta a los interlocutores sociales a examinar los obstáculos que puedan limitar las oportunidades del empleo a tiempo parcial.

Legislación Nacional

La legislación vigente en materia de discriminación sexual o de igualdad de oportunidades (véase Capítulo 1) viene a demostrar que la discriminación que padece el personal a tiempo parcial afecta de modo desproporcionado a las mujeres, y por lo tanto nos encontramos ante una discriminación por razón de género. Este resultado se debe a que las mujeres constituyen la mayor parte de la mano de obra a tiempo parcial.

Gracias a las leyes contra la discriminación de algunos países han mejorado los derechos del personal a tiempo parcial. Sin embargo, esto dista mucho de constituir la norma. Un informe de 1998 de la Comisión Europea subraya que “a pesar de la legislación sobre igualdad de oportunidades, la realidad evidencia que se limitan de forma casi uniforme las oportunidades de ascenso del personal a tiempo parcial.”

En otros países se ha introducido una legislación que aborda específicamente la igualdad del personal a tiempo parcial. Muchos de estos países pertenecen a la Unión Europea, que obliga a sus Estados miembros a incorporar en su legislación nacional la Directiva UE sobre trabajo a tiempo parcial mencionada anteriormente



¿Igualdad de oportunidades para el personal a tiempo parcial?

Los países escandinavos se consideran precursores de la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres. Sin embargo, en los ferrocarriles noruegos, el trabajo a tiempo parcial se está aprovechando para contratar mujeres con peores condiciones de trabajo. Jane Brekkhus Saethre, Secretaria Nacional de la Unión Noruega de Ferroviarios explica lo que está sucediendo:

“La búsqueda desenfrenada de mayores beneficios a través del incremento incesante de la productividad y de la reducción de los costes desemboca en un aumento de la contratación del personal con horario reducido o con turnos fraccionados. Esto resulta evidente en las centralitas de emisión de billetes de los ferrocarriles estatales noruegos donde se contratan mujeres para puestos que equivalen entre el 50% y el 85% de un empleo a tiempo completo.”

“La dirección presenta esta solución como una ventaja, diciendo que el empleo es tan exigente que no se podría realizar a tiempo completo y que el horario flexible se acomoda mejor a la vida familiar.”

“Sin embargo, lo que jamás se menciona es que las mujeres solo tienen derecho a pensiones parciales. De esta forma, la empresa consigue una mano de obra más flexible a expensas de las mujeres, que pierden entre un 15% y un 50% de sus ingresos potenciales. Ahora estamos intentando que todas las personas que deseen trabajar a tiempo completo tenga esta posibilidad.”

En lucha por el futuro del empleo

Huelga en UPS

En agosto de 1997 la IBT (Camioneros) de los Estados Unidos, que representa al personal de la multinacional de transporte de paquetería UPS, inició una huelga para reivindicar, además de mayores salarios y pensiones, una limitación de la subcontratación, una mejora en las disposiciones sobre salud y seguridad y más empleos a tiempo completo.

Dos tercios de los conductores, clasificadores y otros empleados de UPS representados por la IBT trabajan a tiempo parcial. El sindicato denunciaba que este personal desea empleos a tiempo completo pero no se les ofrece la oportunidad de acceder a ellos. La IBT subraya que “el tema del trabajo a tiempo parcial afecta a las familias trabajadoras en todas partes y especialmente a las mujeres y las minorías.”

La huelga consiguió, tras dos semanas de movilizaciones y prolongadas negociaciones, un convenio de cinco años y la creación de 10.000 nuevos empleos a tiempo completo a partir de los puestos existentes a tiempo parcial.

Huelga en British Airways

Tras el éxito sindical de una huelga convocada en British Airways en 1997 el Secretario General de la ITF, David Cockroft, declaró que “en el meollo del conflicto se encuentra la lucha por la calidad de los empleos del futuro, por que las grandes compañías globales creen empleos de verdad, con estabilidad, seguridad y perspectivas profesionales, que no corran el peligro de convertirse en empleos temporales, inestables y eventuales.”

Casi un año antes de la huelga, British Airways empezó a anunciar vagamente un programa de reducción de costes, con el objetivo de reestructurar radicalmente las condiciones de trabajo de la tripulación de cabina, una ocupación mayoritariamente femenina. Implicaba trabajar más horas, una congelación salarial y contratar a mano de obra más joven, con menor experiencia, pero muy barata.

La compañía quería que el personal aceptara estas condiciones sin negociar con el sindicato y amenazó con despedir a quien se pusiera en huelga.

Después de tres días de movilización, BA fue obligada a sentarse en una mesa de negociaciones. El personal de aviación de otros países se solidarizó con el personal de BA y, gracias a la coordinación de la ITF, se montó un piquete de huelga de dimensiones mundiales.

Cómo negociar la jornada de trabajo

Algunas organizaciones afiliadas a la ITF han negociado con éxito medidas relacionadas con los contratos a tiempo parcial y de servicio.

- **La Unión de Trabajadores de Barbados ha negociado la igualdad de trato para el personal a tiempo parcial en términos de promoción y capacitación.**
- **El Sindicato de Ferroviarios y de Trabajadores de la Construcción del Transporte en Rusia ha negociado acuerdos que ofrecen a las mujeres la oportunidad de trabajar a tiempo parcial y de compartir su puesto de trabajo. El acuerdo también contempla la igualdad de acceso de quien trabaja a tiempo parcial, los ascensos, la formación ocupacional, la seguridad en el empleo y la igualdad de salarios y condiciones.**
- **La Federación Japonesa de Sindicatos de la Industria de Aviación se ha esforzado por obtener mejoras en las condiciones de trabajo del personal con contratos de corta duración, y en concreto, incrementos de los salarios por hora.**
- **La FNV y sus organizaciones afiliadas de Holanda están intentado que el trabajo a tiempo parcial esté disponible en todos los sectores de actividad.**

La flexibilidad de los horarios de trabajo constituye otro de los temas que a los sindicatos les interesa negociar con las empresas. La TGWU británica, por ejemplo, considera que la flexibilidad reviste gran importancia tanto para los hombres, como para las mujeres con responsabilidades familiares.

“La mayoría de los padres y madres necesitan al menos cierta flexibilidad en sus horarios de trabajo. El objetivo de la TGWU es maximizar el control que el personal tiene sobre las horas que trabaja y minimizar su dependencia de la discreción de la dirección. Si bien las empresas reorganizan con frecuencia informalmente los turnos o los horarios de trabajo en circunstancias excepcionales, estos arreglos puntuales acaban provocando resentimiento en el resto del personal y acusaciones de favoritismo. Para evitar este tipo de problemas, y al mismo tiempo conseguir la flexibilidad que con frecuencia necesitan los miembros, quienes negocian deberían intentar conseguir un acuerdo formal sobre las circunstancias en que se pueden reorganizar los turnos y horas de trabajo para responder a necesidades concretas.”

TGWU, Gran Bretaña

Las Directrices de la ITF sobre igualdad de oportunidades, dirigidas a empresas y sindicatos de aviación civil, recomiendan pautas de trabajo flexibles y de empleo compartido. Estas modalidades permiten al personal, sobre todo a las mujeres, continuar en su trabajo mientras tienen compromisos familiares que les impiden dedicarse su empleo a tiempo completo. Las directrices consideran que los puestos de trabajo compartidos presentan ciertas ventajas sobre el trabajo a tiempo parcial, a saber: el empleo tiene menos probabilidades de quedar marginado; mantendrá todas las características de un empleo a tiempo completo y puede ayudar a las mujeres a permanecer en puestos de gestión y de supervisión.

Recomendaciones para mujeres activistas y negociadoras

- **Asegúrense de que su sindicato define claramente una política acerca del trabajo a tiempo parcial, temporal y eventual**
- **Den a conocer a dicha política sindical entre las trabajadoras**
- **Presionen a su gobierno para que mejore la legislación nacional sobre el trabajo a tiempo parcial**
- **Investiguen qué preocupa a las trabajadoras acerca del horario de trabajo en sus lugares de trabajo**
- **Incluyan los temas relacionados con la jornada laboral en la agenda negociadora de su sindicato**
- **Velen por que el personal a tiempo parcial obtiene los mismos derechos y prestaciones que el personal a tiempo completo**
- **Garanticen la protección del personal con contratos temporales**
- **Redacten propuestas referentes a pautas de trabajo flexibles que beneficien a las empleadas**
- **Redacten una estrategia para que su sindicato atraiga a su seno a trabajadoras no sindicadas, por ejemplo, al personal de centralitas.**



Preguntas clave para el debate

- ¿Ha ratificado su país el Convenio de la OIT sobre Trabajo a tiempo parcial?. ¿Cómo puede su sindicato hacer campaña para que lo ratifique y entre en vigor en su legislación nacional?
- ¿Con qué estrategias cuenta su sindicato para afiliarse a mujeres que trabajan a tiempo parcial, con contratos eventuales o empleadas en centralitas? ¿Cómo pueden potenciarse estas estrategias?

Actividad: Redactar propuestas sobre el horario de trabajo

En grupos de trabajo reducidos analicen los problemas que tienen las empleadas de su empresa en relación a las horas de trabajo.

Redacten un conjunto de propuestas sobre el horario de trabajo, desde la perspectiva de las mujeres empleadas, que su sindicato pueda negociar con la empresa.

Informen y analicen el tema en una reunión plenaria de su sindicato.

Notas:



Cómo mejorar la salud y la seguridad

6

“En esta era de globalización en que las empresas y los países están empezando a recortar los costes menos visibles, como la higiene y la seguridad, las mujeres suelen ser las más perjudicadas.”

*Benjamin Alli, experto en higiene y seguridad ocupacional.
Organización Internacional del Trabajo (OIT)*

Todos los trabajadores del mundo corren el riesgo de sufrir accidentes y enfermedades ocupacionales en un momento u otro. Cada año se producen 250 millones de accidentes que provocan más de 300.000 muertes. En la industria del transporte, la salud y la seguridad en el trabajo constituyen preocupaciones primordiales.

Se desconoce el número de trabajadoras que fallecen o enferman en el mundo mientras desempeñan su trabajo, pero sí sabemos que muchas son víctimas de los peores abusos. El estrés, la manipulación manual, las lesiones por movimientos repetitivos, la violencia y el acoso sexual constituyen algunos de los peligros que inciden particularmente en la fuerza laboral femenina.

Muchas empresas de transporte están dominadas por hombres y no han sido diseñadas para acoger a las mujeres. La maquinaria y otros aspectos del entorno de trabajo no se adecuan a la forma y a la estatura de las mujeres. La salud y la seguridad de las trabajadoras son temas que aún no se toman en serio. Muchas mujeres que trabajan en empresas de transporte de pasajeros, por ejemplo, no disponen de servicios sanitarios separados.

Las trabajadoras tienen problemas y preocupaciones específicas en materia de salud laboral. Citemos, por ejemplo, los riesgos durante el embarazo, el síndrome



premenstrual y las menstruaciones dolorosas, las revisiones médicas y el SIDA. En el excelente libro titulado ‘One Eyed Science-Occupational Health and Safety’ (Ciencia miope: salud y seguridad ocupacional) Karen Messing defiende que las disposiciones sobre salud y seguridad en los lugares de trabajo deben hacerse eco de la vida laboral de las mujeres.

“Las mujeres que trabajamos en los trenes no disponemos de servicios sanitarios, ni de agua. Esto se utiliza como excusa para no contratar a mujeres en los trenes.”

Empleada en el transporte de Zambia.

“Padecíamos dolores de cabeza; siempre olvidábamos cosas. Me sentía como si me hubiera pasado por encima un camión y me dolía todo el cuerpo; sentíamos escalofríos.”

Tripulante de cabina describiendo los síntomas provocados por respirar aire de mala calidad en la cabina del avión

La salud y la seguridad en la industria del transporte



- Se están investigando los efectos de las vibraciones en las mujeres embarazadas que trabajan a bordo de hydrofoils.
- Los empleos desempeñados tradicionalmente por los hombres deben adaptar sus equipos a personas de menor estatura. Por ejemplo, algunas conductoras de autobús tienen problemas porque los asientos son excesivamente grandes y la distancia entre el asiento y los pedales les pueden provocar problemas musculares.
- Los empleos que exigen manipular cargas conllevan riesgos de lesiones. Por ejemplo, un estudio llevado a cabo en 1999 reveló que las tripulantes de cabina de pasajeros padecían graves dificultades al levantar las pesadas bandejas de bebidas; al abrir las puertas del avión, al empujar los carritos y al colocar el equipaje. Las embarazadas son más vulnerables a sufrir lesiones durante la manipulación manual.
- Un estudio financiado conjuntamente por la OIT y la ITF acerca de los riesgos ocupacionales del personal de facturación en los aeropuertos revela que este colectivo es tan vulnerable a lesiones físicas como cualquier trabajador manual. Durante un período de un año, el 44% se había ausentado del trabajo por dolor de espalda.
- Los efectos de la radiación sobre la tripulación de cabina suscitan atención en todo el mundo. Se trata de un tema de gran trascendencia para la salud ya que dosis relativamente pequeñas de radiación pueden causar leucemia o deformidades en el feto. La fatiga mental y física asociada al hecho de volar puede también resultar perjudicial durante el embarazo.
- Un gran número de miembros de organizaciones afiliadas a la ITF son mujeres que trabajan en puestos administrativos. Las investigaciones sobre los problemas de salud que pueden derivarse de trabajar frente a las pantallas de visualización de los ordenadores han concluido que el nivel de radiación no resulta peligroso y no hay pruebas que sugieran que la exposición a dichas pantallas pueda causar abortos o defectos en los fetos. Sin embargo se ha demostrado que el trabajo frente a los ordenadores tiene un efecto directo sobre los ojos y estas personas sufren lesiones músculo-esqueléticas y de huesos. En concreto, utilizar los teclados del ordenador durante largos periodos sin el adecuado apoyo para las muñecas puede provocar lesiones por movimientos repetitivos.

El estrés en el trabajo

De acuerdo con la OIT las trabajadoras sufren mayores niveles de estrés que los hombres. Esto se debe fundamentalmente a la enorme carga de trabajo que soportan muchas mujeres. Combinar los compromisos laborales con las responsabilidades domésticas implica, en la mayoría de los casos, que las mujeres trabajan muchas más horas que los hombres. Las mujeres están más estresadas por trabajar en empleos poco lucrativos, en empresas que carecen de política a favor de la familia y que no les otorgan control ninguno, ni posibilidad de organizar su propio trabajo.

Varios estudios en el sector aéreo demuestran el elevado nivel de estrés que padecen las tripulantes de cabina de pasajeros. La mayor velocidad, volumen e intensidad de sus tareas, además del aumento de pasajeros perturbadores constituyen todos factores que inciden en el nivel de estrés. Muchas tripulantes de cabina señalan que su salud se está resintiendo a raíz de su trabajo.

El estrés constituye también un problema para las conductoras. Tanto hombres como mujeres pueden sufrir agresiones de los pasajeros, han de soportar la congestión del tráfico, los riesgos inherentes a llevar grandes sumas de dinero y el aislamiento. Las mujeres están mucho más expuestas a ser acosadas sexualmente que los hombres, lo cual les provoca un mayor estrés.

La gente de mar de ambos sexos sufre estrés debido a la naturaleza misma de su trabajo. Atraviesan largas ausencias alejados de sus familias y deben afrontar el peligro físico inherente a la navegación en alta mar. Dado que la profesión de marino está dominada por hombres, las mujeres se desenvuelven en general en un entorno laboral hostil y estresante.

Instrumentos internacionales

La OIT posee dos convenios sobre la salud de los trabajadores que cubre a las mujeres.

El Convenio nº 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo (1981), dispone que los Estados miembros deben adoptar una política nacional coherente en materia de salud y seguridad en los lugares de trabajo que tenga en cuenta:

“...la adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores.”

El texto prevé además la puesta en marcha de un sistema de inspecciones apropiado que debe garantizar la aplicación correcta de las políticas y de la normativa nacional y la aplicación de las sanciones pertinentes en caso de infracciones.

Convenio nº 161 sobre los servicios de salud en el trabajo (1985), exige a los gobiernos que instituyan servicios de salud en el trabajo a fin de prevenir los problemas asociados con las enfermedades profesionales. Estos servicios deben garantizar la siguientes funciones:

- **identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo**
- **vigilancia de los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores, incluidos las instalaciones sanitarias, comedores y alojamientos**
- **asesoramiento sobre la planificación y la organización del trabajo, incluido el diseño de los lugares de trabajo, sobre la selección, el mantenimiento y el estado de la maquinaria y de los equipos y sobre las sustancias utilizadas en el trabajo**
- **fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores**
- **colaboración en la difusión de informaciones, en la formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo y de ergonomía**
- **participación en el análisis de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales**

El Convenio nº 183 sobre la protección de la maternidad (2000), incluye varias disposiciones referentes a la salud y la seguridad de las mujeres embarazadas. Prevé la adopción de medidas para velar por que las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia no sean obligadas a efectuar tareas que puedan perjudicar su salud.

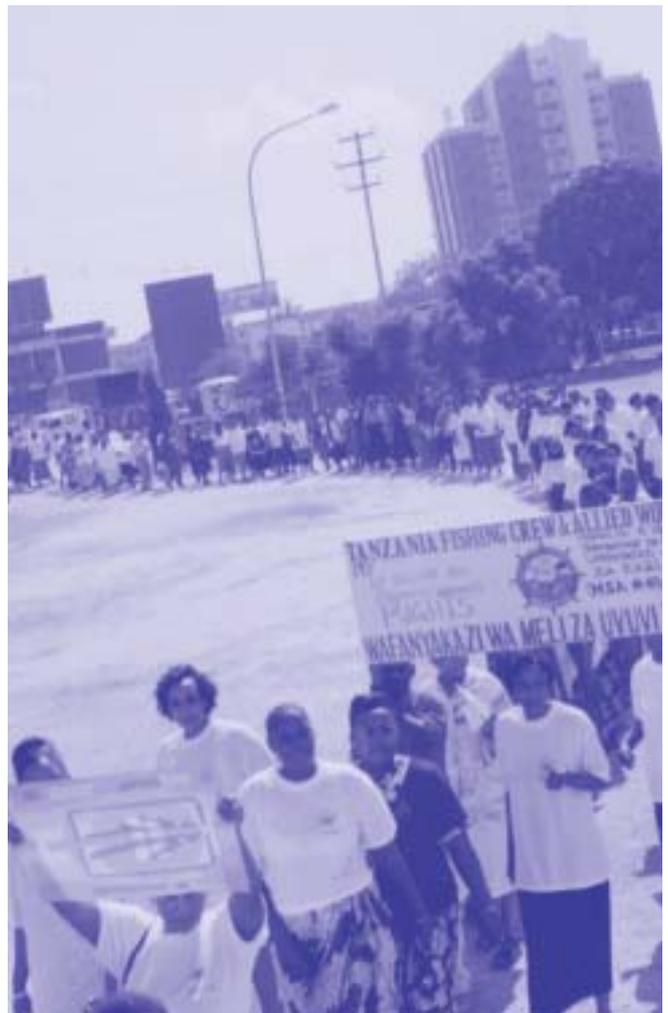
En la **Declaración sobre la Salud Ocupacional para Todos** adoptada en 1994 por la Organización Mundial

de la Salud se dispone que:

“Los empleadores tienen la responsabilidad de planificar y diseñar actividades, lugares, entornos y estructuras de trabajo seguros y salubres, así como de mantener y mejorar constantemente esas condiciones.

En muchos países, los trabajadores reciben formación en seguridad y salud ocupacional y tienen derecho a conocer los peligros y riesgos potenciales de su actividad y del entorno en que la realizan, y pueden, mediante los mecanismos apropiados, participar en la planificación y en la adopción de decisiones relativas a la salud ocupacional y a otros aspectos de su trabajo, su seguridad y su salud.

Se debe facultar a los trabajadores para la mejora de sus condiciones de trabajo por propia iniciativa, proporcionarles información y educación y facilitarles todo tipo de datos, de manera que su participación repercuta favorablemente en la salud ocupacional.”



Legislación Nacional

Las leyes sobre salud y seguridad vigentes en muchos países contienen disposiciones que interesan directamente a las mujeres que trabajan en los transportes. Por ejemplo, el Reglamento británico sobre salud, seguridad y bienestar en el lugar de trabajo de 1992 dispone lo siguiente:

- **Se dispondrán instalaciones sanitarias en sitios fácilmente accesibles.**
- **Las instalaciones sanitarias deberán contar con agua fría y caliente, jabón, toallas limpias y otros útiles para lavarse o secarse.**
- **Hombres y mujeres contarán con instalaciones independientes. Se permiten los aseos mixtos a condición de que éstos dispongan de una cerradura desde el interior que permita su utilización por una sola persona a la vez.**

Varios países han implantado leyes que protegen la salud de las embarazadas. Por ejemplo, en

Dinamarca y Finlandia la empresa debe tratar de reducir el riesgo o buscar un entorno laboral menos peligroso para la mujer embarazada. Si ello no fuera posible, la mujer podrá acogerse a una licencia sin que ello suponga en una reducción del permiso por maternidad que le correspondería normalmente.

Sin embargo la legislación nacional no garantiza una protección adecuada. Las trabajadoras asistentes a un seminario de la ITF en Africa del Sur sobre salud y seguridad se quejaron de que las leyes acaban muchas veces en papel mojado. Además existen muchas leyes que necesitan actualizarse para integrar las nuevas tecnologías y productos químicos que han hecho su aparición en los lugares de trabajo.



Legislación Europea en materia de salud y seguridad

Existen varias directivas europeas referentes a la salud y la seguridad de las mujeres que trabajan. En 1992 la Comisión Europea adoptó una Directiva tendente a proteger la salud de las mujeres embarazadas, de las mujeres que han dado a luz recientemente o que se encuentran en periodo de lactancia.

Las empresas deben examinar el lugar de trabajo en el que desempeña sus tareas la mujer embarazada o lactante. Si la evaluación revela riesgo para su salud y seguridad, el empresario está obligado a acometer las medidas necesarias para eliminar el riesgo. Si ello no fuera posible, la trabajadora deberá ser transferida a otro empleo. Si su transferencia no fuera posible se le deberá otorgar una licencia de conformidad con la legislación nacional. La directiva ofrece una lista de agentes y de condiciones de trabajo consideradas peligrosas para las embarazadas.

Otra directiva europea hace referencia a los requisitos mínimos de salud y seguridad durante la manipulación manual de cargas, y en el trabajo frente a pantallas de visualización. Esta directiva no es aplicable a las cabinas de los conductores o a las cabinas de control de vehículos o maquinaria, ni a los sistemas informáticos instalados a bordo de un medio de transporte. Sí dispone el derecho del trabajador a pasar por exámenes oftalmológicos antes de trabajar frente a una pantalla y periódicamente, a partir de entonces.

En estos momentos se está introduciendo una nueva legislación sobre los efectos de la radiación cósmica sobre el personal aeronáutico. Esta legislación contempla el tema de la radiación y el embarazo, y recomienda que “debe ser tan baja como se pueda razonablemente”. Parece ofrecer a los empresarios la base para transferir a tareas de tierra a los miembros de la tripulación de cabina que se encuentren en los primeros meses de embarazo.

Cómo negociar la salud y la seguridad

Lo fundamental es que los gobiernos se impliquen e implanten una reglamentación y un control en esta materia. Las empresas deben responsabilizarse de la salud y de la seguridad de la plantilla. Muchos sindicatos negocian con la dirección los temas de salud y seguridad dentro del proceso de negociación colectiva. Sin embargo se suelen pasar por alto los problemas específicos que afectan a la salud y la seguridad de las mujeres que trabajan. Algunas organizaciones afiliadas a la ITF han negociado derechos especiales para las mujeres, a saber:

- **El Sindicato de Ferroviarios y Trabajadores de la Construcción del Transporte de Rusia ha negociado la fabricación de 20 estilos de ropa protectora, diseñada para las mujeres ferroviarias.**
- **La Unión de Trabajadores Portuarios y del Transporte de Bombay ha negociado la instalación de aseos y de salas de descanso reservadas a las mujeres que trabajan en el puerto.**
- **Gracias a la intervención sindical las ferroviarias de Zimbabue disponen de sus propias instalaciones sanitarias.**
- **La Unión General de Trabajadores y del Transporte de Gran Bretaña ha negociado acuerdos en varias compañías de autobuses que contemplan un permiso suplementario por problemas menstruales y revisiones médicas para prevenir el cáncer cervical y de mama.**



La formación de las trabajadoras en materia de salud y seguridad

El programa sobre seguridad laboral de la OIT está ayudando a las trabajadoras a abordar los temas de salud y seguridad ocupacionales.

Kalpana trabaja como informática en el puerto de Bombay. Ha asumido una gran responsabilidad como activista en su sindicato, la Unión de Trabajadores Portuarios y del Transporte.

Kalpana nunca había enseñado ni organizado a trabajadores antes de acudir al taller de la OIT. Junto con un grupo de mujeres indias le enseñaron técnicas de participación y diversos materiales técnicos sobre salud y seguridad ocupacional. Al final del primer taller Kalpana consiguió la suficiente confianza en sí misma para organizar talleres de salud y seguridad en su propio sindicato. Tras un segundo taller, Kalpana fue elegida al Comité Director de las Mujeres de ITF.

Hoy Kalpana organiza y enseña talleres sindicales sobre salud y seguridad y da conferencias en su comunidad sobre el SIDA.

Cómo abordar el SIDA/VIH en el trabajo: Las mujeres ITF en Africa austral

En uno de los talleres del Proyecto de Red de Mujeres ITF de Africa Austral se abordó en profundidad el tema del SIDA/VIH. En todos los países de esta subregión el virus afecta ya aproximadamente a uno de cada cinco adultos, en su gran mayoría, mujeres jóvenes. Las participantes en el taller, (mujeres de Malawi, Namibia, Africa del Sur, Suazilandia, Zambia y Zimbabue), compartieron sus experiencias acerca del SIDA/VIH en el trabajo utilizando la técnica de juego de roles. Las participantes trabajaron en grupos reducidos con el siguiente escenario:

Una afiliada ha dado positivo en la prueba del VIH y acude a su delegado sindical para que la ayude a no ser discriminada por sus colegas y por la dirección de la empresa. También le pide consejo sobre qué tratamiento debería seguir y sobre cómo mantenerse sana. El resto de los miembros del sindicato expresan temores por trabajar con una persona seropositiva. La dirección aún no cuenta con una política que contemple la situación del personal con SIDA y es preciso persuadirla al respecto.

A través del juego de roles las participantes concluyeron que:

- **La dirección de las empresas se resiste normalmente a adoptar una posición solidaria en todo lo referente al SIDA. Es preciso sensibilizarla sobre el problema.**
- **El personal con frecuencia ignora todo lo referente a la infección del VIH y por ello teme trabajar con una persona seropositiva.**
- **Cuando el personal conoce mejor la infección, normalmente acaba percibiendo el SIDA como una cuestión que concierne a los sindicatos, los cuales pueden negociar muchos aspectos sobre este problema y, concretamente: campañas informativas para todo el personal sobre la transmisión del virus, los derechos del personal seropositivo, disposiciones de baja por enfermedad, servicios de salud y educación sobre el cuidado de las personas afectadas por el SIDA.**
- **Conocer el problema también ayuda al personal a abordar la infección del SIDA en su familia. Saber lo fundamental sobre cómo cuidar a una persona seropositiva ayuda a reducir el estrés de vivir en una sociedad con niveles tan altos de infección.**

Las mujeres de Zimbabue contaron una historia conmovedora para demostrar la importancia de hablar abiertamente sobre el SIDA, y de acometer medidas para terminar con la discriminación que sufren los colegas seropositivos. La historia, basada en un hecho real, dice así:

“La señora Juru trabaja en la oficina de una empresa de transporte. Comparte su despacho con el señor Goro que ha decidido desvelar a todos que es seropositivo. La señora Juru teme que señor Goro la contagie e insiste en que no toque su almuerzo, ni beba de su vaso. Ampulosamente se niega a hablar con nadie que dé positivo en la prueba del VIH. El señor Goro le explica que cualquiera podría contagiarse del virus y que, al fin y al cabo, nada de esto es culpa suya. Insiste en que la propia señora Juru podría tener el virus del SIDA. A medida que la salud del señor Goro se deteriora el resto de sus compañeros le apoyan. Todos, menos la señora Juru. Finalmente el señor Goro fallece y es enterrado decentemente. Su familia recibe muchas muestras de cariño y apoyo de sus antiguos compañeros de trabajo. Un día, la señora Juru acude a pasar un examen médico y queda destrozada cuando descubre que ha dado positivo en la prueba del SIDA. Después de haberse mostrado tan hostil hacia el señor Goro no soporta tener que desvelarlo cara a cara a sus superiores y compañeros. Prefiere acabar con su vida, apuñalándose.”

Esta historia es la triste demostración de que la ignorancia y la discriminación continúan siendo moneda común en los lugares de trabajo, aunque los gobiernos de Africa del Sur hayan aprobado un código de conducta sobre el SIDA y el empleo. La conclusión de este taller es que “un amigo con SIDA sigue siendo un amigo” y que es preciso acabar con la discriminación de las personas seropositivas.

Jane Barrett, Coordinadora del proyecto en Africa Austral



Recomendaciones para mujeres activistas y negociadoras

- Asegúrense de que su sindicato define claramente una política sobre salud y seguridad en el trabajo que incluya los problemas específicos que conciernen a las trabajadoras.
- Den a conocer dicha política entre las mujeres trabajadoras.
- Presionen a su gobierno para que mejore la legislación nacional en materia de salud y seguridad
- Investiguen qué aspectos de la salud y seguridad preocupan a las empleadas en su trabajo
- Incluyan los temas de salud y seguridad que afectan a las mujeres trabajadoras en la agenda de negociación de su sindicato
- Redacten unas directrices claras sobre cómo pueden las empresas minimizar los riesgos para la salud y seguridad de las trabajadoras.
- Asegúrense de que las trabajadoras conocen los riesgos para su salud y seguridad que entraña su lugar de trabajo
- Velen por que las representantes sindicales participen en la evaluación de riesgos y/o los comités de salud y seguridad
- Redacten unas normas sobre qué deben hacer las empleadas cuando su salud se ve afectada por el trabajo
- Mantengan un archivo de las denuncias presentadas
- Animen a los representantes de personal y sindicales en su empresa a asistir a cursos educativos y de capacitación aprobados por el sindicato, que aborden los temas de salud y seguridad

Preguntas clave para el debate

- Dentro de las leyes sobre salud y seguridad de su país ¿Qué disposiciones existen dirigidas específicamente a las trabajadoras? ¿Cómo pueden mejorarse? ¿Cómo se puede mejorar su puesta en práctica?
- ¿Qué política de actividades lleva a cabo su sindicato en relación al tema SIDA/VIH? ¿Cómo puede reforzarse?

Actividad: Elaborar una estrategia sindical sobre la salud y la seguridad de las trabajadoras

En grupos reducidos analicen los principales peligros para la salud y la seguridad de las mujeres en su lugar de trabajo.

Sitúense bajo el punto de vista de las trabajadoras y redacten una estrategia sobre salud y seguridad en su lugar de trabajo dirigida a su sindicato. Su estrategia debería contemplar la negociación colectiva además de otras actividades conexas.

Informen y analicen el tema en una reunión plenaria de su sindicato.



**¡Los sindicatos
fuertes necesitan
a las mujeres!**

Q mujeres
transportando el mundo

“Los sindicatos que no se movilizan a favor de los derechos de sus mujeres afiliadas serán testigos de un descenso en su nivel de afiliación y de un empeoramiento de las condiciones laborales y salariales del conjunto de los trabajadores. Debemos impedir que esto suceda. ¡Los sindicatos necesitan a las mujeres y las mujeres necesitan a los sindicatos”.

Sarah Finke, Responsable de la Mujer ITF

Aunque la feminización de la fuerza laboral en la industria de los transportes no deja de aumentar, esta rama profesional continúa dominada por los hombres. Muchos sindicatos afiliados a la ITF no han abordado adecuadamente las necesidades y preocupaciones de las trabajadoras. En general, las mujeres no se han integrado plenamente en los sindicatos y, con frecuencia, son víctimas de la hostilidad y del acoso de sus compañeros de trabajo.

Muchas empleadas prefieren no afiliarse a sindicatos. Una encuesta que la OIT y la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres



(CIOSL) realizaron en 1998 a sindicatos de ámbito nacional e internacional, pone de manifiesto los múltiples factores que apartan a las mujeres de los sindicatos: La razón más mencionada es que no comprenden qué beneficios les reporta pertenecer a un sindicato. Otra respuesta típica, que no tienen tiempo de unirse a los sindicatos debido a sus responsabilidades familiares.

“Las mujeres no están bien representadas en nuestros seminarios sindicales, de ahí que carezcan de experiencia en los órganos rectores del sindicato. Respaldamos enérgicamente la resolución de la ITF que dispone que un 30% de todos los delegados que acudan a todos los seminarios deben ser mujeres.”

Personal ferroviario, Zambia

“Nuestros compañeros sindicalistas no conseguían que las mujeres jóvenes recién afiliadas participaran durante las reuniones. Lo disponían todo, pero las mujeres eran tratadas como invitadas en la reunión. Por ello las jóvenes consideraban el sindicato como un lugar para presentar sus quejas. No llegaban a comprender que se trataba de una organización que podía cambiar las cosas.”

Personal ferroviario, Japón

“Los principales desafíos de las mujeres sindicalistas en todo el mundo son dos: penetrar en el proceso de negociación colectiva y convencer a los negociadores de que incluyan en la agenda los problemas que afectan a las mujeres que trabajan en los transportes.”

Participante en un seminario de la ITF

¿Por qué resulta difícil a las mujeres participar en los sindicatos?

Las mujeres que trabajan en empresas de transportes y pertenecen a sindicatos se encuentran en minoría tanto en su lugar de trabajo como en sus sindicatos. Por ello les resulta difícil participar y expresar sus opiniones.

El estilo de las reuniones constituye la primera barrera que suele encontrar la mujer. Las reuniones sindicales dominadas por hombres pueden resultar hostiles y amenazadoras. Con frecuencia se emplean expresiones sexistas que puede provocar un sentimiento de aislamiento en las mujeres. Además suele prevalecer un tono de confrontación y de agresividad, con frecuentes interrupciones y burlas. Los hombres y las mujeres también se comunican de forma distinta. Los hombres tienden a dominar o a interrumpir las conversaciones, mientras las mujeres tienen que luchar para que las escuchen.

Además las mujeres deben superar diversas barreras prácticas para poder asistir a las reuniones. Con frecuencia las reuniones se fijan tras finalizar la jornada de trabajo, ya entrada la noche. En la mayoría de los casos no se disponen servicios de guardería, lo cual dificulta la participación de las mujeres.

A veces las trabajadoras asisten a una reunión pero ésta no aborda en absoluto las necesidades y problemas que les afectan. Igualdad, maternidad, cuidado de hijos se consideran “cuestiones de mujeres” y raramente se discuten. Por ello las mujeres acaban por no asistir a las reuniones siguientes.

De manera similar, la negociación colectiva tiende a estar dominada por los hombres. Los problemas que importan a las trabajadoras no se incluyen en la agenda de negociación y por ello las mujeres acaban preguntándose en qué les beneficia formar parte de un sindicato.

Además las mujeres chocan contra una serie de barreras que les impiden el acceso a posiciones de liderazgo. Dichas barreras puede proceder de la cultura predominantemente masculina de sus sindicatos, de la excesiva carga de responsabilidades familiares que sobrellevan muchas, de los estereotipos vigentes que definen lo que se espera de una mujer, y de la falta de confianza en sus capacidades que caracteriza a muchas mujeres.



Facilitar la asistencia de mujeres a reuniones de la sección sindical de empresa

La TGWU (Gran Bretaña) ha redactado la siguiente lista de control dirigida a quienes organizan las reuniones de la sección sindical en las empresas, con el objetivo de facilitar la asistencia de las mujeres trabajadoras:

- ¿Pueden participar en la reunión las mujeres afiliadas?
- ¿Se puede llegar a la reunión mediante transporte público?
- ¿Se pueden organizar turnos para traer y llevar de regreso a las mujeres?
- ¿Se debería celebrar la reunión a otra hora?
- ¿Puede la sección sindical de empresa ofrecer servicio de guardería/o pagar una canguro (babysitter)?
- ¿Ofrece la sección sindical subvenciones para el cuidado de los hijos?
- ¿Reciben las mujeres afiliadas información sobre las reuniones y actividades?
- ¿Se celebran las reuniones de forma abierta y amistosa?
- ¿Se intenta evitar el uso de jerga o explicar su significado?
- ¿Se organizan debates sobre una gama amplia de cuestiones sindicales?
- ¿Resulta interesante la reunión?
- ¿Organiza la sección sindical actos sociales como, por ejemplo, tomar una copa después de la reunión u, ocasionalmente, una función o baile para recaudar fondos?

Cómo incrementar la participación femenina en los sindicatos

Las mujeres, tanto en su calidad de trabajadoras como de activistas, han tenido que hacer frente a la cultura masculina dominante en muchos sindicatos. Por ello han desplegado unas estrategias tendientes a mejorar la participación democrática de las mujeres afiliadas en todos los niveles de la vida sindical.

Crear unas estructuras para la mujer

Muchos sindicatos han establecido una estructura interna para promover la igualdad. La naturaleza y las funciones de estas estructuras varían de un sindicato a otro. Muchos han creado un comité de mujeres. Algunos han nombrado a una Responsable de las Mujeres o han establecido un Departamento de la Mujer. Por ejemplo, el Departamento Nacional de las Mujeres de la Unión Canadiense de Trabajadores del Automóvil (TCA) apoya las iniciativas locales de las mujeres en el sindicato y ha nombrado a una responsable de coordinar todas las políticas sobre igualdad.

Varias razones aconsejan la creación de unas estructuras sindicales específicamente para las mujeres, a saber:

- **Alientan a las mujeres a afiliarse a sindicatos**
- **Potencian la participación de las mujeres en los sindicatos**

- **Preparan a las mujeres para puestos de responsabilidad dentro de los sindicatos**
- **Mejoran la sensibilización, la confianza y las aptitudes de organización de las mujeres**
- **Se diseñan materiales educativos específicamente para las trabajadoras**
- **Se ejerce presión para que se introduzcan cambios legislativos a favor de las necesidades de las mujeres**
- **Se recogen, registran y analizan datos sobre temas femeninos**
- **Se formulan estrategias para la negociación colectiva y la acción.**

Las trabajadoras tienen que luchar duro para que el sindicato no menosprecie sus estructuras. Tal y como señalaba una afiliada al sindicato internacional de Thai Airways: “El sindicato ningunea al Comité de las Mujeres. Los problemas femeninos se consideran temas superficiales y sin importancia.”

Algunos sindicatos han creado comisiones de género en las que participan tanto hombres como mujeres. En la mayoría de los países escandinavos los comités de mujeres han sido sustituidos por comités de igualdad mixtos, con el objetivo de integrar la estrategia sobre igualdad entre hombres y mujeres en las estructuras rectoras y en las actividades generales del sindicato.

Las mujeres mexicanas se organizan

En 1996 las mujeres pertenecientes a la Alianza de Tranviarios de México, un sindicato de transporte público radicado en Ciudad de México, empezaron a movilizarse para alcanzar la representación democrática que les correspondía en su sindicato.

La ejecutiva del sindicato no alentaba entonces la implicación de las mujeres en los asuntos sindicales, así que las mujeres apenas participaban en las asambleas del sindicato. Disponían de un representante de las mujeres, sí, pero el cargo lo ocupaba el hijo del Secretario General! No puede decirse que representara adecuadamente las opiniones de las afiliadas.

Algunas mujeres empezaron a reunirse en sus domicilios particulares para buscar una forma de que las escucharan. Consiguieron el apoyo de muchas más afiliadas y unieron sus fuerzas con otros miembros del sindicato igualmente deseosos de contar con unos líderes más activos.

Cuando se celebraron las siguientes elecciones sindicales las mujeres votaron en masa y depusieron al hijo del Secretario General. Eligieron como representante de las mujeres a una persona realmente dispuesta a luchar por los temas que afectan a las mujeres.

Hoy el sindicato cuenta con un Comité de Mujeres que funciona perfectamente, uno de cuyos logros más recientes ha consistido en dar paso a las mujeres a los empleos de manejo de tranvías, una profesión hasta entonces reservada a los hombres.

Existen muchas razones a favor y en contra de las diversas estructuras para la mujer. Pero siempre podemos extraer lecciones importantes de las experiencias de otras mujeres.

Las mujeres y los órganos de decisión

Diana Holland, Presidenta del Comité de la Mujer de la ITF nos explica que solo un reducido número de mujeres ocupan puestos de mando en los sindicatos de todo el mundo:

“En los sindicatos de la ITF solo encontramos un puñado de secretarías generales y, a excepción del sector aéreo y turístico, es raro ver mujeres representando a su sindicato a escala nacional. Los hombres dominan la industria de los transportes, de ahí que hallemos enormes obstáculos. Y nada cambiará sin que los órganos de decisión se esfuercen con tesón por introducir objetivos y sistemas (como los puestos reservados o la proporcionalidad) que garanticen la representación de las mujeres.”

Las mujeres afiliadas a sindicatos han denunciado su falta de representación en las instancias decisorias, por ello algunos sindicatos han adoptado medidas con el único objetivo de aumentar la participación de las mujeres. Estas medidas han adoptado distintas formas:

Algunos sindicatos han reservado a las mujeres un determinado número de puestos en los órganos de decisión. Por ejemplo, la Unión de Ferrovianos Suroriental cuenta con cinco puestos reservados a las mujeres en “la organización central” del sindicato.

En otros casos los sindicatos han impuesto cuotas. Por ejemplo, el Sindicato de Trabajadores de Ferrocarriles y de la Construcción del Transporte de Rusia ha dispuesto que un mínimo del 35% del total de delegados en el Congreso deben ser mujeres.

Conseguir una representación proporcional constituye el objetivo primordial de otra de las estrategias al uso. Por ejemplo, la TGWU (Gran Bretaña) ha dispuesto como norma que en los comités de ámbito nacional, regional y de distrito, la presencia femenina debe ser proporcional al número total de mujeres afiliadas al sindicato.

“La revolución en la representación de las mujeres sobrevino después de que el Comité Ejecutivo General admitiera que los esfuerzos por conseguir de una manera espontánea la plena representación de las 176.000 mujeres afiliadas a la TGWU no habían conseguido el éxito esperado.”

Las mujeres y la negociación colectiva

Muy pocos sindicatos implican a las mujeres en los procesos de negociación colectiva. Dado que estas negociaciones constituyen el meollo de toda la actividad sindical, deberían integrar el conjunto de necesidades y preocupaciones de todos los miembros del sindicato. Sin embargo, las principales inquietudes de las mujeres que trabajan se suelen ignorar en la negociación colectiva. La falta de mujeres que ocupen cargos de responsabilidad/organización y la escasez de delegadas sindicales empeora este problema.



La creación de un Comité de Mujeres

El sindicato holandés del transporte Vervoersbond FNV ha establecido a lo largo de los años unas estructuras dirigidas a las mujeres. La Secretaria de la Mujer trabaja a tiempo parcial. Se encarga de velar por los intereses de las mujeres que trabajan (y también de las que han trabajado) en los sectores del transporte. Además coordina reuniones, actos educativos y actividades diversas dirigidas a las mujeres.

Las mujeres están representadas en numerosos niveles del sindicato. Su principal órgano de representación lo constituye el Comité de Mujeres y Empleo, un grupo consultivo de los órganos de dirección del sindicato. Dicho Comité está compuesto de un máximo de 15 miembros, elegidos cada tres años en las reuniones especiales que celebran las mujeres con cargo en el sindicato.

El Comité redacta los ejes políticos específicos alrededor de los cuales deben girar las actividades del sindicato dirigidas a las trabajadoras. Entre sus prioridades, cabe destacar las responsabilidades familiares y el trabajo, la jornada laboral, la acción positiva, la igualdad de trato y las condiciones de trabajo.

El sindicato ha enmendado sus estatutos a fin de garantizar la representación de las mujeres en diversos niveles de la organización. Se han reservado puestos a las mujeres en el órgano superior de decisión. También cuenta con otros dos grupos consultivos para mujeres, uno para el sector ferroviario y otro para el transporte regional.

El establecimiento de un Departamento de la Mujer

En 1991 el congreso anual de delegados de la Unión de Trabajadores Ferroviarios de Kenia introdujo una enmienda en sus Estatutos que permitió crear un Departamento de la Mujer. Ese mismo año se designó una Coordinadora de asuntos femeninos para encabezar dicho departamento y encargarse de la labor educativa dentro del sindicato. Se marcó como principal objetivo que las mujeres se sintieran parte integral del sindicato y pudieran participar de forma destacada en todos los asuntos sindicales, evitando la discriminación y el miedo. Las mujeres llevaban mucho tiempo sintiéndose marginadas de las actividades sindicales.

Las medidas se acometieron gracias a los esfuerzos de hombres y de mujeres, pasando por todas las esferas del movimiento sindical. Las mujeres hicieron campaña entre las bases para ser elegidas miembros de las delegaciones que acuden al congreso anual. El Secretario General del sindicato ayudó a las mujeres a ejercer presión sobre la ejecutiva para que se enmendaran los Estatutos.

También se adoptaron otra serie de medidas, como seminarios sobre organización y sobre técnicas de afiliación, gracias a los cuales las mujeres han recibido la formación que las capacita para participar de forma más destacada en el sindicato. También se han realizado esfuerzos para conseguir que más de un tercio de quienes participan en todas las actividades sean mujeres.

Todas estas acciones se han supervisado de diversas formas: la Coordinadora de asuntos femeninos y el Secretario General han colaborado estrechamente para evaluar el impacto de los programas puestos en marcha por el Departamento de la Mujer. Los resultados parecen prometedores ya que varias mujeres ocupan desde entonces puestos en distintos niveles del sindicato, asisten con sus colegas masculinos a todas las actividades del sindicato y están participando de forma intensa en ofrecer servicios al conjunto de la afiliación.

Cómo crear una Red de mujeres

Jane Brekkhus Saethre, Secretaria Nacional de la Unión Noruega de Trabajadores Ferroviarios, explica la importancia de que las mujeres que trabajan en industrias dominadas por hombres puedan reunirse para intercambiar experiencias y estudiar soluciones a sus problemas:

“Nuestro sindicato ha creado una red de contactos propia, formada por unas 150 mujeres de distintas regiones y categorías ferroviarias, gracias a la cual muchas participantes han recibido formación sobre derechos sindicales, técnicas de negociación, oratoria, sobre cómo mejorar las aptitudes personales.

Gracias a la red ha aumentado considerablemente el número de mujeres representantes de nuestra organización. También otorgamos gran importancia a que las mujeres estén representadas en organismos, comités y grupos de trabajo. Las mujeres proponen con frecuencia soluciones distintas y no siguen la misma lógica que los hombres. Las decisiones adoptadas con la aportación de ambos sexos suelen resultar muchos más eficaces.”

Las trabajadoras del transporte y la solidaridad internacional

Las trabajadoras del transporte de todo el mundo comparten muchas experiencias y problemas. Reuniéndose, las mujeres pueden aprender unas de otras, buscar soluciones comunes e iniciar una acción colectiva.

En el Congreso que la ITF celebró en noviembre 1998 se crearon unas estructuras para garantizar la representación de las mujeres en la ITF. Se estableció un Comité internacional de la mujer formado por representantes de las ocho secciones profesionales de la ITF y de sus cinco regiones. También se reservaron para las mujeres cinco puestos en el Comité Ejecutivo de la ITF - el principal órgano de dirección de la Federación entre congresos. Por primera vez en la historia de la ITF una mujer fue elegida Vicepresidenta.



Diana Holland, (izquierda), Presidenta del Comité de la Mujer de la ITF describe la función de este órgano:

“No pretendemos tan solo analizar la situación de las trabajadoras del transporte. Queremos que nuestra labor consiga cambios reales.

El Comité de la Mujer decidió lanzar en el 2000 una campaña en defensa de los derechos fundamentales de las mujeres en la industria de los transportes, con un programa de trabajo muy detallado. Esperamos que esta campaña inspire las actividades de todos los sindicatos de la ITF.

A fin de hacer frente a las múltiples agresiones contra las mujeres en el sector aéreo, marítimo, de carreteras y ferroviario, el Comité de la Mujer ITF prevé colaborar con la campaña internacional contra la violencia organizada por varias Federaciones Sindicales Globales.

Hemos lanzado un boletín de noticias para promover y fortalecer la Red de mujeres ITF. La educación sindical reviste asimismo gran importancia para nosotras. Además de poner en práctica el objetivo de 30% de participación femenina en los eventos educativos, la ITF está organizando un programa educativo bianual dirigido a las mujeres africanas y prepara

proyectos similares en América Latina y en Asia/Pacífico. El presente manual de consulta de la ITF es también una iniciativa del Comité de la Mujer.”

La ITF ha creado además una Red internacional de mujeres que pretende que las activistas de los sindicatos del transporte intercambien y compartan información regularmente. Cada sindicato de la ITF ha designado a una ‘persona de contacto’ en dicha Red. Estas personas de contacto se encargan de informar sobre las tendencias, problemas y éxitos tanto a la Coordinadora nacional (elegida por todas las personas de contacto de cada país) como a la Oficina Regional de la ITF o al Departamento de la Mujer.

Como primera tarea, las personas de contacto localizan a las mujeres afiliadas a su sindicato. Su función general consiste en defender la puesta en práctica de estructuras para las mujeres, potenciar la afiliación femenina y acometer políticas positivas dirigidas a las afiliadas del sindicato. La labor de estas personas de contacto reviste gran importancia. Ellas se encuentran en el lugar idóneo para valorar si la labor de la ITF resulta útil a las mujeres afiliadas.



Foto: SIRC

Establecer la red de mujeres ITF en Asia/Pacífico

“El programa de las mujeres ITF inició su andadura con ocasión de la Conferencia de Mujeres de Asia/Pacífico celebrada en 1994 en Bangkok. Nos proponíamos animar a las mujeres a que se unieran a los sindicatos. Queríamos sensibilizar, aumentar la participación femenina y que tomaran confianza en sí mismas. Una vez iniciadas las actividades nacionales y regionales las trabajadoras de los transportes empezaron a mostrar un creciente interés.

Poco a poco va aumentando la participación de las mujeres. Con el lanzamiento de la campaña de la ITF conocida como “Mujeres transportando el mundo”, en la cual colaboran varios sindicatos, las mujeres de Asia/Pacífico sintieron la necesidad de mantenerse en contacto permanente a fin de brindarse ayuda y solidaridad. Todo comenzó con una red informal de voluntarias/contactos de algunos sindicatos indios. Nos manteníamos en contacto a través del teléfono, del fax, del e-mail y por carta. Intercambiábamos información regularmente. Un logro importante de esta red ha sido la participación en el Día Internacional de la Mujer, para el cual se organizaron tres programas separados en Bombay, en marzo de 2001.

Nos proponemos ampliar nuestra red de contacto. El seminario ITF/FNV para la subregión de Asia del Sur nos brindó la oportunidad de reunirnos a las mujeres que actuamos como contactos en los distintos países. La red se extiende por India, Bangladesh, Pakistán y Nepal. Aunque aún es pronto para evaluar su éxito, de una cosa podemos estar seguras: las mujeres de la región están más unidas que nunca. La red sirve de plataforma para que las mujeres compartan sus logros, sus fallos, sus preocupaciones y sus temores entre ellas y con sus colegas.”

Saki Rizwana, Asia/Pacífico ITF



Mujeres Transportando el Mundo

‘Mujeres Transportando el Mundo’ es el título de la campaña mundial que la ITF ha lanzado para mejorar los derechos laborales de las mujeres que trabajan en los transportes. La campaña pretende también aumentar la presencia de mujeres en las actividades sindicales. En palabras de David Cockcroft, Secretario General de la ITF: *“Esta es la primera vez que solicitamos a nuestros sindicatos que hagan campaña a favor de un tema que afecta a todos y cada uno de los medios de transporte y a todos y cada uno de los lugares de trabajo de este sector.”*

La ITF llevó a cabo un estudio entre los sindicatos afiliados con el objetivo de identificar los problemas que necesitaban una campaña de apoyo. La encuesta confirmó que las mujeres que trabajan en los transportes continuaban siendo víctimas de discriminación directa en los lugares de trabajo.

Durante el primer año de la campaña los sindicatos participantes se plantearon diversos objetivos tendentes a reducir las desigualdades entre los trabajadores de ambos sexos. También organizaron actividades educativas para sus miembros. Como apoyo a la campaña, ITF distribuyó pósters y tarjetas postales sobre la cuestión.

Con ocasión de la celebración del Día Internacional de la Mujer de 2001 muchos sindicatos afiliados a la ITF organizaron eventos a favor de los derechos fundamentales de las mujeres. Se celebraron mítines en Burkina Faso, Guinea, Costa de Marfil y Níger. En Brasil se lanzó una campaña por la salud de las mujeres que trabajan en el sector aéreo. En Nueva Zelanda las empleadas de aviación hicieron campaña para reivindicar servicios de guardería en la compañía. Más de 50 países participaron en estas movilizaciones.

Para Sarah Finke, Responsable de la Mujer en ITF *“ esta movilización ha conseguido que los temas que preocupan a todas las mujeres del mundo (como la discriminación, el acoso o la falta de servicios de guardería) sean planteados por las propias mujeres.”*



mujeres
transportando el mundo

El proyecto de red de mujeres ITF en Africa Austral

El proyecto de red de mujeres de Africa Austral comenzó a principios de 1999 con el objetivo de afianzar la confianza, los conocimientos y las capacidades de las afiliadas a los sindicatos del transporte de esta subregión. Todos los sindicatos de Africa del Sur miembros de la ITF fueron invitados a participar.

Un total de 11 sindicatos afiliados de Malawi, Namibia, Africa del Sur, Suazilandia, Zambia y Zimbabwe se apuntaron al proyecto. Se contrató a una coordinadora del proyecto a tiempo parcial y la federación sindical holandesa FNV se ofreció a financiar el proyecto.

El proyecto se articula en torno a cuatro tipos de actividades:

- **Dos talleres subregionales (uno por año): Cada organización afiliada tiene derecho a enviar a dos mujeres. Las participantes en estos talleres son designadas “personas de contacto,” función que desempeñan durante toda la duración del programa. Los temas que se abordaron en cada uno de los talleres los decidieron las mujeres que participaron en la primera reunión de planificación. Eligieron: salud y seguridad, negociación colectiva y sindicatos, y derechos humanos.**
- **Talleres nacionales en cada país participante: en ellos podía participar un grupo más amplio de mujeres afiliadas a sindicatos del transporte. Estos talleres lo dirigieron totalmente las ‘personas de contacto’ utilizando los materiales e información recibidos en los talleres subregionales.**
- **Un boletín de noticias ocasional publicado por la Coordinadora del proyecto.**
- **Comunicaciones telefónicas y escritas entre la Coordinadora del proyecto y las ‘personas de contacto’, y entre las ‘personas de contacto’ entre sí.**

Hacia la mitad del programa piloto se acordó lanzar un proyecto similar en Africa Oriental y en Africa Occidental Francófona. En la actualidad se llevan a cabo programas idénticos desde la oficina regional de Nairobi y en la oficina francófona de la ITF.

Una evaluación provisional del proyecto realizada por las propias mujeres participantes ha revelado lo siguiente:

- **Todas las mujeres tienen más confianza en las actividades de sus sindicatos y han ampliado sus conocimientos acerca de una amplia gama de temas.**
- **Se ha reforzado la presencia femenina en puestos de liderazgo. Más mujeres han resultado elegidas para ocupar puestos dirigentes a escala nacional, regional y de empresa, y más aún participan en los equipos de negociación colectiva.**
- **La participación de todos los miembros en actividades sindicales se ha visto obstaculizada por la reducción del personal/despidos a gran escala que ha arrasado toda la subregión. Las afiliadas han sufrido especialmente esta oleada de destrucción de empleo.**
- **La inestabilidad política de algunos países de la subregión, sobre todo en Zimbabwe y Suazilandia, ha planteado nuevos retos a las sindicalistas. La red de contacto ha capacitado a estas mujeres para plantar cara a estos desafíos.**

Esperamos que los lazos establecidos entre las mujeres de sindicatos del transporte de esta subregión perduren mucho tiempo y se mantengan gracias a la labor de las personas de contacto.

Jane Barrett, Coordinadora del Proyecto ITF en Africa Austral

Recomendaciones para mujeres activistas y negociadoras

- Investiguen qué preocupa a las trabajadoras de su lugar de trabajo en cuanto a su participación en el movimiento sindical.
- Asegúrense de que su sindicato cuenta con estructuras para promover los temas que afectan a las mujeres y los temas sobre igualdad.
- Asegúrense de que sus sindicatos disponen medidas que garantice la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en la negociación colectiva.
- Redacten unas recomendaciones sobre cómo elevar el nivel de afiliación femenina en su sindicato.
- Redacten unas recomendaciones sobre cómo garantizar la participación femenina en las reuniones locales de su sindicato.
- Animen a las afiliadas a asistir a cursos sindicales de educación.
- Animen a las afiliadas a presentarse a las elecciones a delegada sindical o a delegada de personal.
- Asegúrense de que su sindicato ha elegido a una 'persona de contacto' para la Red de Mujeres ITF.



Preguntas clave para el debate

- “Los sindicatos que no se movilizan en defensa de los derechos de sus mujeres afiliadas sufrirán un descenso en su nivel de afiliación y un empeoramiento de las condiciones laborales y salariales del conjunto de los trabajadores.” ¿Cómo pueden persuadir a la mayoría de los hombres afiliados a su sindicato de que esta frase dice la verdad?
- ¿Cómo puede la Red de Mujeres ITF contribuir a reforzar la participación de las mujeres en sus sindicatos?
- ¿Cómo puede su sindicato contribuir a reforzar la Red de Mujeres de la ITF?

Actividad: Afianzar la participación de las trabajadoras en su sindicato

En grupos reducidos reflexionen sobre la participación de las mujeres en su sindicato. ¿Qué problemas encuentran?

Evalúen los mecanismos que posee su sindicato para fortalecer el papel que desempeña la mujer en el seno de la organización. ¿Cuáles han sido sus éxitos y puntos débiles?

Preparen una resolución con miras a su próximo congreso sindical que haga referencia al aumento de la participación de las mujeres en las actividades sindicales y en el proceso de toma de decisión.

Informen y analicen el tema en una reunión plenaria de su sindicato.

Notas:

Direcciones para ampliar información

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte

Responsable de la Mujer: **Sarah Finke**
ITF House
49-60 Borough Road
Londres SE1 1DR
Reino Unido
Tel: +44 (0)20 7940 9258
Fax: +44 (0)20 7357 7871
Email: women@itf.org.uk
Internet: www.itf.org.uk

Oficina Interamericana de la ITF

Persona de contacto: **José Iglesias**
Av. Rio Branco, 26 11 Andar
CEP 20090 001 Centro
Río de Janeiro
Brasil
Tel: +55 21 22230410 / 21 22230411/ 21 22230412
Fax: +55 21 22830314
Email: rio@itf.org.uk

Oficina de la ITF en el Africa Francófona

Persona de contacto: **Nazi Kaboré**
1450 Avenue Kwame Nkrumah
10 BP 13499
Ouagadougou 10
Burkina Faso
Tel: +226 20 53 62
Fax: +226 33 31 01
Email: itfwak@fasonet.bf

Oficina Subregional de la ITF en Asia/Pacífico

Persona de contacto: **Nishi Kapahi**
12D College Lane
Nueva Delhi 110001
India
Tel: +91 11 335 4408
Fax: +91 11 335 4407
Email: itfindia@del2.vsnl.net.in

Oficina Regional de la ITF en Africa

Persona de contacto: **Wairimu Mwangi**
P.O. Box 66540
Westlands
Nairobi
Kenia
Tel: +254 244 8019
Fax: +254 244 8020
Email: itf@kenyaonline.com

Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

Coordinadora sobre igualdad: **Elsa Ramos**
5, Blvd. du Roi Albert II
1210 Bruselas
Bélgica
Tel: +32 2 224 02 11
Fax: +32 2 201 58 15
Email: equality@icftu.org
Web: www.icftu.org

Organización Internacional del Trabajo (OIT) Igualdad y Empleo

4 route des Morillons
CH 1211 Ginebra
Suiza
Tel: +41 22 799 7115
Fax: +41 22 799 6344
Email: egalite@ilo.org; genprom@ilo.org
Web: www.ilo.org

Coalition of Labour Union Women

1925 K Street, NW
Suite 402
Washington D.C. 20006
Estados Unidos
Tel: +1 202 223 8360
Fax: +1 202 842 7888
Email: info@cluw.org
Internet: www.cluw.org

Women Working Worldwide

Angela Hale
Room 412, Geoffrey Manton Building
Manchester Metropolitan University
Rosamond Street
Manchester M15 6LL
Reino Unido
Tel: +44 161 2471760
Fax: +44 161 247 6333
Email: women ww@mcr1.poptel.org.uk
Internet: www.poptel.org.uk/women ww

Federación Internacional de Asociaciones para la Educación de los Trabajadores (FIAET)

GMB College
College Road
Manchester M16 8BP
Reino Unido
Tel: +44 161 8605952
Fax: +44 161 8811853
Internet: www.ifwea.org

Notas

Notas

Notas
