



Dejando Huella:

Las trabajadoras de los transportes en el siglo XXI

Documento preparatorio del Congreso, elaborado por el Departamento de la Mujer de la ITF

RESUMEN

El presente documento de consulta va dirigido a las mujeres participantes en los distintos eventos que precederán 42º Congreso de la ITF, que se celebrará en Ciudad de México en agosto de 2010. Se cierra con las conclusiones y las recomendaciones de las Conferencias regionales de mujeres y de la Conferencia de las Mujeres celebradas en 2010. Servirá de base para la documentación del Congreso. La ITF anima a todas sus organizaciones afiliadas a debatir y a responder a las preguntas que contiene el documento, y a indicar al Secretariado sus prioridades.

SUMARIO

Las mujeres en el mundo de hoy	3
Introducción	3
Oportunidades para que los sindicatos organicen a las mujeres	4
Sindicatos, crisis económica y sus consecuencias desde la perspectiva de género	5
El empleo en plena crisis mundial.....	6
Los transportes y la economía informal	10
Una voz sindical unida y poderosa.....	10
Promover el liderazgo de las mujeres en el transporte.....	12
Las trabajadoras del transporte y la sindicalización	14
Hacia la sindicalización de las mujeres en nuevas modalidades de empleo:.....	16
Las mujeres y las campañas estratégicas de sindicalización.....	17
La negociación colectiva	18
Encuesta de la ITF sobre la igualdad en el transporte: Informe de situación	19
Avances desde la encuesta de la ITF de 1998.....	20
Los obstáculos que aún quedan por eliminar en la negociación colectiva	20
Recuento de afiliadas par que las mujeres, cuenten	21
Hacia la sindicalización de la economía sumergida	22
Las trabajadoras del transporte en la comunidad.....	24
El VIH/SIDA destaca las desigualdades y la vulnerabilidad de las mujeres	25
Combatir la violencia de género	28
El tráfico de seres humanos	31
Hacer campaña por el medio ambiente y la seguridad alimentaria	32
Los retos en el transporte sustentable	35
Mejorar la participación de las mujeres en el diseño de las políticas de transporte.....	36
Conferencia de las Mujeres ITF 2010	37
Conclusiones y recomendaciones.....	38
Anexo 1. Las trabajadoras del transporte y la ITF:	
Actividades y resultados	41

Dejando Huella: Las trabajadoras del transporte en el siglo XXI

Las mujeres en el mundo de hoy

Introducción

1. En la mayoría de los países, menos del 40% de la población trabajadora pertenece a sindicatos, y las mujeres tienden a afiliarse en menor número que los hombres¹. No obstante, los sindicatos están demostrando ser un valioso aliado para las mujeres: la diferencia salarial entre los hombres y las mujeres (estimada por la Confederación Sindical Internacional (CSI) en un 22% a nivel mundial) es en general inferior para las mujeres que son miembros de organizaciones sindicales². En algunos países, las campañas de sindicalización han dado frutos y han permitido que los sindicatos recluten en sus filas más mujeres que hombres. Pero hoy las mujeres se enfrentan a dificultades de nuevo cuño, lo cual plantea a los sindicatos un doble desafío: contribuir a mejorar la vida de las mujeres económicamente activas cuando más lo necesitan, y cómo responder a ello en este clima que propicia la inseguridad y el miedo.
2. Según el reporte anual de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) titulado "Tendencias mundiales del empleo de las mujeres", publicado en marzo de 2009, 1.200 millones de los 3.000 millones de personas que trabajan, son mujeres. Pero la OIT revela que, a medida que avance la crisis económica mundial, las mujeres perderán más empleos que los hombres, y 22 millones de mujeres más podrían acabar desempleadas de aquí al término de 2009. La OIT observa asimismo que, en momentos de dificultades financieras, las mujeres sufren desproporcionadamente los perjuicios y se recuperan más lentamente que los hombres cuando retoma su curso la recuperación económica. La OIT prevé una tasa de desempleo del 7,4% para las mujeres, frente a un 7% para los hombres, a escala mundial.
3. El reporte de la OIT prevé —lo cual no nos sorprende— que dicha desproporción del impacto de la crisis económica, será más pronunciada para las mujeres de los países pobres o en desarrollo. La diferencia será más exacerbada en América Latina y El Caribe, mientras que en Extremo Oriente, en los países desarrollados y en los países no miembros de la Unión Europea (UE), la diferencia entre las tasas de desempleo de las mujeres y de los hombres será menor, debido a que la brecha que separa a los hombres y las mujeres es también inferior.
4. Siguiendo con el reporte de la OIT, en Asia, las mujeres se concentran en las industrias de exportación intensivas en mano de obra. También hay una elevada presencia femenina en las escalas inferiores de las cadenas logísticas mundiales, y en los empleos eventuales, temporarios, subcontratados e informales, caracterizados por la inseguridad del empleo, los bajos salarios y unas condiciones laborales mediocres. El personal que trabaja este tipo de empleos son los que menos probabilidades tienen de beneficiarse del sistema de protección social tradicional.
5. Esta tendencia constituye una enorme amenaza para el futuro de todos, porque sabemos que educar a las mujeres y mejorar su suerte es la clave de la salud y del éxito de las generaciones venideras. Sabemos, por ejemplo, que cuando una mujer es cabeza de familia, sus hijos están sistemáticamente mejor nutridos y educados que en el caso de los hombres al frente de la familia. Esta realidad demuestra la importancia de la autonomía económica de las mujeres, y ha inspirado el Tercer Objetivo de Desarrollo del Milenio, que pretende "Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer".

¹ UNIFEM, base de datos de World Value survey 1999-2004

² CSI

6. Los sindicatos han contribuido notablemente a mejorar la vida de las mujeres y son uno de los principales vehículos de cambio que posee la sociedad. ITF se enorgullece de encabezar iniciativas pioneras en materia de VIH/SIDA, de transporte público y de otras iniciativas que propician la transformación de las comunidades. Aparte de la labor de sindicalización y de negociación colectiva, ITF tiene un importante papel social que desempeñar para responder a los grandes retos como el cambio climático —y en concreto sus repercusiones sobre las mujeres— la violencia y las pandemias mundiales como el VIH/SIDA. Es por ello que el presente documento destaca la participación de los sindicatos del transporte en la comunidad además de en las empresas.
7. Conseguir nuevos derechos a través de la negociación colectiva puede resultar un proceso lento y difícil, especialmente si la empresa es hostil a los sindicatos. Las campañas de sindicalización complementarán la estrategia de negociación colectiva, forjando lazos de solidaridad entre trabajadoras y trabajadores y propiciando nuevos derechos en el trabajo. Reconocer qué asuntos revisten importancia para las mujeres (éstos con frecuencia difieren de los que son importantes para los hombres) puede ayudar a los organizadores/as sindicales a galvanizar a las mujeres miembros y a captar a más mujeres de una mano de obra cada vez más feminizada. Comprender las transformaciones de los roles de la mujer en la sociedad, las características distintivas de sus vidas en el hogar y en el trabajo; y el papel central de la mujer en la comunidad son requisitos importantes para que las campañas de sindicalización de las mujeres tengan éxito. Las mujeres quieren que sus sindicatos defiendan no solo problemas laborales, por importantes que éstos sean, también las condiciones que afectan sus familias, su salud y su posición en la sociedad. Aquello que las mujeres en los sindicatos emprenden para mejorar su vida y la de sus compañeras, consigue realmente transformar el futuro.

Oportunidades para que los sindicatos organicen a las mujeres

8. Inevitablemente, la disminución de las oportunidades de empleo y la destrucción de empleos van a obligar a los sindicatos a hacer especial hincapié en la protección de la mano de obra de larga duración. Desde el punto de vista demográfico, la mano de obra sindicalizada es, en su mayoría, masculina y, en muchos países, en proceso de envejecimiento. La disminución de las oportunidades de empleo dominados por hombres no hará sino reforzar la segregación ocupacional y reducir las perspectivas de las mujeres de desarrollar su potencial económico.
9. Las crisis económicas han tenido una repercusión desastrosa sobre el empleo de las mujeres, no sólo desde el punto de vista cuantitativo, también del cualitativo. En periodos de crisis económica, resulta más difícil encontrar servicios de guardería para los hijos/as asequibles; y las posibilidades de formación, educación y de promoción son más limitadas. Durante la depresión de los años 30 se demostró claramente que las tensiones que sienten las mujeres para "llegar a fin de mes" y "mantener alta la moral de la familia", las lleva a trabajar más duro y al pluriempleo malpagado; todo ello sin dejar de asumir sus compromisos asistenciales no remunerados. Este escenario es una realidad que los sindicatos no pueden olvidar a la hora de diseñar sus estrategias.
10. Capacidad de los sindicatos de desempeñar su labor organizativa en plenas turbulencias económicas será una prueba de su capacidad de movilizar a sus miembros actuales y a potenciales. La crisis presenta oportunidades y pérdidas, y llevará a muchos trabajadores y trabajadoras a pedir asistencia y afiliación al sindicato. Sin embargo, el perfil demográfico de estos trabajadores/as no sindicalizados no es el habitual. Puede tratarse de trabajadores/as con empleos precarios, de la economía informal, pueden ser jóvenes. Y puede asimismo tratarse de mujeres. Los sindicatos deben manejar con destreza dos misiones paralelas: la protección de sus miembros actuales —algo que debe de ser, a la postre, su prioridad— y la comunicación con sus miembros potenciales; incluso siendo estas dos categorías muy dispares en sus intereses y perfiles.

Sindicatos, crisis económica y sus consecuencias desde la perspectiva de género: la crisis financiera mundial y sus repercusiones

11. Desde la última Conferencia de las Mujeres ITF, el mundo ha atravesado su peor crisis financiera desde la Gran Depresión de 1929. Una crisis que ha venido de la mano de crisis paralelas como la relacionada con el cambio climático y la crisis alimentaria. Nuestro debate en la presente conferencia comienza con un análisis de la crisis actual, porque afecta en todas sus facetas, a la mano de obra, a los sindicatos y a la afiliación de las mujeres.
12. Necesitamos comprender el contexto en el que funcionamos para poder planificar una estrategia que proteja, por un lado, y desarrolle, por otro lado, a nuestras trabajadoras de los transportes y a sus sindicatos representantes. En 2009, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) predijo que la producción económica mundial descendería un 2,6%. El Banco Mundial advirtió que unas 53 millones de personas como mínimo podrían quedar atrapadas en la pobreza, y se sumarían a las más de 100 millones de personas empobrecidas por la crisis alimentaria y energética de 2008. Cientos de millones de mujeres y de hombres del mundo entero están perdiendo sus empleos, sus ingresos, sus ahorros, sus hogares, y su capacidad de sobrevivir.
13. Algunas regiones han sufrido los efectos de la crisis económica más que otras. Países de Europa central y oriental han padecido especialmente la crisis crediticia y las mujeres han pagado un alto precio. Todos los países de esta región están viviendo un rápido declive en su desarrollo económico. Ucrania, los Estados Bálticos y Hungría son las que están padeciendo un descenso más pronunciado. Varios países (Hungría, Ucrania, Polonia y los estados bálticos) estuvieron al borde de la bancarrota en 2009 y fueron salvados gracias a los créditos concedidos por el FMI o el Banco Mundial. Estos países les afecta especialmente la disminución de las remesas consecuencia de la contracción de los flujos migratorios. Por ejemplo, un elevado porcentaje de las mujeres búlgaras que emigraron para buscar trabajo han vuelto a casa y han pasado a engrosar las filas del desempleo a largo plazo. A las mujeres también les pueden afectar injustamente medidas que tienen repercusiones discriminatorias —por ejemplo el criterio de "últimos contratados, primeros despedidos" o los despidos de "crisis" suele significar que las mujeres son las primeras en perder sus empleos.
14. En plena crisis económica mundial, con los índices de desocupación ascendiendo día a día, la situación de los trabajadores y trabajadoras migrantes está la cuerda floja. Cuando decrece la demanda de mano de obra, quienes se encuentran en la posición negociadora más débil, —habitualmente los trabajadores/as migrantes temporarios y especialmente los indocumentados e indocumentadas—, aceptan prácticamente cualquier condición laboral con tal de mantener su empleo. Un informe de las Naciones Unidas³ revela el elevado precio social, económico y de salud que la migración impone a las mujeres inmigrantes de países árabes — en su mayoría mujeres no especializadas que acuden a dichos países atraídas por las perspectivas laborales. Los Estados árabes son el principal destino de muchas trabajadoras de países del Sur y Sureste asiático como Bangladesh, Pakistán, Filipinas y Sri Lanka.

Sindicatos en acción: Apoyo a las trabajadoras migrantes

Las afiliadas de la Región Árabe de la ITF se comprometieron a impulsar la sindicalización de la mano de obra migrante de los países árabes con ocasión de la Conferencia del Mundo Árabe celebrada en enero de 2010.

³ Informe de la ONU 'La vulnerabilidad al VIH de las mujeres migrantes: de Asia a los estados árabes'; 2009

15. Si bien la inmigración en sí no es un factor de riesgo para la transmisión del VIH, las condiciones en las que migran y trabajan en los países anfitriones les hace muy vulnerables al VIH. En muchos casos, los test de VIH a los que se somete a las personas migrantes tanto en los países de origen como en los anfitriones vulneran sus derechos pues se hacen sin su consentimiento, sin asesoramiento, confidencialidad ni apoyo.
16. Las mujeres han sufrido un golpe especialmente duro económicamente. La crisis ha pesa una grave amenaza sobre la lucha por la igualdad, por la reducción de la pobreza y el hambre, por alcanzar una educación universal y por mejorar la salud de las mujeres. Es probable que, como resultado de la crisis, se deteriore la calidad y el acceso a los cuidados médicos, obligando a las mujeres a intensificar su carga de responsabilidad como cuidadoras no retribuidas y a restringir aún más sus oportunidades de acceder a un empleo retribuido⁴.
17. Las pensiones y las medidas de protección social ya están siendo objeto de recortes en muchas empresas bien consolidadas. En los países en desarrollo y con bajas tasas de escolarización, las niñas son más susceptibles de que no las dejen volver a la escuela a medida que los recursos de la familia menguan. Durante los tiempos de crisis se constata un recrudecimiento de los actos de abusos y agresiones contra las mujeres, como quedó demostrado durante la crisis financiera asiática de 1997. El declive de los ingresos familiares podría elevar aún más la mortalidad infantil, y afectar desproporcionadamente a las mujeres y a las niñas, según datos del Banco Mundial.

El empleo en plena crisis mundial

18. A largo plazo, es muy probable que el empleo sufra alteraciones radicales debido a la crisis, y que cambien los medios de ganarse la vida de las mujeres y de los hombres, tanto en los países desarrollados como en desarrollo. En concreto, podemos esperar que la industria sufra un cambio tan radical que dificulte durante mucho tiempo la reabsorción en la población activa de las personas desocupadas, y mucho menos, la creación de empleos que merezcan la pena.
19. Las mujeres son especialmente vulnerables en los países en desarrollo y en las industrias dedicadas a la exportación, donde representan entre un 70% y un 80% de la mano de obra. Estas industrias han sido fuente de elevados ingresos por exportaciones en los últimos años, y uno de los artífices del crecimiento económico en general, del que se han beneficiado numerosos países. A medida que se ha intensificado la crisis económica, la reducción de la demanda de bienes de consumo ha tocado de lleno a las exportaciones de los países en desarrollo, especialmente a los sectores textil, de calzado y electrónica. Una reducción de la demanda trae como consecuencia una reducción de la distribución en todos los medios de transporte.

Caso práctico: la destrucción de empleos femeninos

Las mujeres están en primera línea ante la crisis. Muchos de los empleos eliminados tienen implicaciones graves para las redes de transporte y distribución. En Tailandia, Filipinas y Vietnam, la destrucción de empleos ha tenido un marcado componente de género. Las mujeres son mayoría en fábricas de ropa, textiles y electrónica en una proporción de dos a cinco trabajadoras por cada trabajador. De ahí que sean las primeras víctimas de despido. En África, la confección para la exportación creó numerosos empleos a las mujeres, pero el declive del turismo ha puesto fin a la viabilidad del sector. La industria textil marroquí, en concreto la fabricación de alfombras, prendas de lana y fabricación de ropa, donde las mujeres representan hasta el 79% de la mano de obra, ha perdido 10.000 empleos debido a la crisis hacia mediados de 2009.

⁴ UNIFEM

En América Central, el índice de mujeres desempleadas se prevé que alcance un 14%, frente al 9% del conjunto de la mano de obra. En Nicaragua, en el sector de la exportación, predominantemente femenino, se han perdido 25.000 empleos en 2008; las mujeres representaban el 85% de todos esos despidos, y eran la mayoría cabezas de familia.⁵

20. La contracción del comercio mundial ha tenido inevitablemente repercusiones sobre el movimiento de mercancías y personas. Los servicios de transporte y distribución están sintiendo los efectos y el personal empleado en este sector se verá afectado a largo plazo, sobre todo en aquellas empresas que deciden responder a la crisis y al desplome de la demanda mediante la reducción de gastos, recortes y desregulación. Por ejemplo, la International Longshore and Warehouse Union (ILWU) en los Estados Unidos está muy preocupada por los efectos de la crisis sobre los derechos de las trabajadoras y trabajadores migrantes de regiones ya muy afectadas económicamente. La iniciativa del gobierno estadounidense de impulsar las deportaciones no sólo hará perder empleos a trabajadores y trabajadoras y su derecho a vivir en los Estados Unidos, además sus familiares en países del Sur dejarán de recibir las tan necesarias remesas y acentuará aún más la pobreza de los países del Sur.
21. Además, existen otros retos específicos en nuestro sector. Se prevé que se sacrificarán empleos en el transporte como consecuencia de las políticas para mitigar las emisiones de carbono. Éstas afectarán probablemente al sector aéreo, caracterizado por una elevada presencia femenina. La ITF apuesta por un transporte sustentable que integre las consideraciones sociales y medioambientales paralelamente a las necesidades económicas.
22. Para el sector de los transportes mundial este contexto económico acarrea dificultades sin precedentes. Las mujeres están entre las primeras víctimas, en general las mujeres son la mano de obra peor pagada, que es siempre la más afectada porque se la considera "prescindible". La segregación ocupacional es especialmente pronunciada en los transportes, y parece que la crisis puede acentuar aún más esta tendencia. Como sucede en otros sectores, las trabajadoras se concentran en empleos mal pagados y precarios. Con frecuencia se trata de empleos en subcontratas que ofrecen a las compañías servicios como limpieza, catering y telecentros pero cuya mano de obra carece de condiciones laborales estables. La inseguridad o una reducción salarial son siempre más dramáticas para quienes menos salario cobran, quienes carecen de reservas.
23. Las mujeres están sufriendo desproporcionadamente esta recesión económica. Las trabajadoras de la ITF no deben ser ninguneadas con el pretexto de que constituyen una minoría de los miembros del sindicato. Nuestro futuro depende de que consigamos que estas trabajadoras se afilien. Defender a las mujeres trabajadoras de nuestro sector debe ser un objetivo prioritario. El transporte aéreo de pasajeros y la industria turística son dos sectores tocados de lleno por la inseguridad económica y que presentan una elevada presencia de mujeres trabajando. En cuanto a las mujeres en el transporte urbano están encontrando dificultades pero también se les están abriendo nuevas oportunidades.
24. La mayor proporción de mujeres afiliadas a la ITF se concentra en el transporte aéreo de pasajeros, un sector en declive. En junio de 2008, la Asociación Internacional del Transporte Aéreo (IATA) anunció que el número de pasajeros de vuelos internacionales había registrado su progresión más lenta desde hace cinco años. En noviembre de 2008, la industria aérea estadounidense registró el mayor desplome en volumen de pasajeros nacionales e internacionales desde enero de 2002⁶.

⁵ "Trabajo decente, vida decente para la mujer: Los sindicatos se sitúan a la vanguardia respecto a la justicia económica y social y la igualdad"; CSI 2009

⁶ Informe de la Oficina de Estadísticas del Transporte del Ministerio de Transportes, 2008.

El número de pasajeros en aeropuertos británicos cayó el año pasado por primera vez en 17 años⁷. A finales de 2009 el Presidente de British Airways, Willy Walsh, advirtió que la fusión prevista entre BA e Iberia supondría un recorte de gastos en la "trastienda"⁸ —en otras palabras, donde trabajan las mujeres—.

25. El transporte turístico, donde encontramos la mayor proporción de mujeres trabajando del sector, también presenta un declive. Según estadísticas de la Organización Mundial de Turismo de Naciones Unidas (OMT) el turismo mundial se contrajo un 1% después de crecer un 5% a principios de 2008, y las perspectivas no son muy halagüeñas. La OMT prevé que el turismo internacional se estanque (0%), o incluso disminuya levemente entre el 1% y el 2% a lo largo de 2009⁹. Las cifras de reservas de cruceros se están manteniendo estables, pero solo gracias a ofertas de última hora, de 2 × 1, y a cruceros más cortos, etcétera. Los observadores del sector afirman que las compañías de cruceros están bajando los precios todo lo necesario para llenar los barcos, con la esperanza de obtener ingresos con los gastos efectuados a bordo por los pasajeros. El sector de los cruceros da empleo a la inmensa mayoría de las mujeres que trabajan en el sector marítimo.
26. No obstante, también encontramos una elevada tasa de trabajadoras en el sector del transporte público urbano. En algunos lugares, este sector está presentando nuevas oportunidades. En periodos de recesión, la necesidad de contar con un transporte público eficaz y asequible es más importante si cabe, y una de las claves para la recuperación económica. Se podría considerar que se están abriendo posibilidades para un transporte público y sustentable. Por ejemplo, en el mes de febrero muchos habitantes de Sydney, Australia, dejaron de utilizar sus automóviles para desplazarse en tren y en bus, movidos por consideraciones económicas y ecológicas. Los expertos vieron el inicio de un cambio profundo y duradero en los patrones de transporte utilizados. La compañía City Rail registró un aumento del 5,7% del número de pasajeros —lo cual representa 17 millones de trayectos individuales— entre diciembre de 2007 y diciembre de 2008. La compañía de autobuses State Transit registró asimismo un aumento del número de trayectos efectuados en bus: 5,6 millones más, lo cual representa un aumento del 3%. En noviembre, el ministro de Transportes de Singapur anunció a los sindicatos que el número de usuarios de los transportes públicos había aumentado en torno a un 8% durante los ocho primeros meses de 2008, con respecto al mismo período en 2007. Explicó que habían puesto en servicio cientos de trenes adicionales y que se disponían a seguir cientos de autobuses durante el año 2009. Indicó además que el gobierno preveía que la población continuaría optando por el transporte público una vez llegada la recuperación económica. Estas tendencias constituyen una buena noticia para las mujeres, tanto como consumidoras como trabajadoras en los transportes.
27. Durante la última década, las inversiones en transporte público se hicieron más dependientes de la financiación privada, con la vulnerabilidad que ello implica para los servicios básicos, así como a las inversiones en mejoras de infraestructura de transportes. Por ejemplo, la compañía británica Network Rail anunció en 2009 una reducción de un 30% de las inversiones para el mantenimiento de las infraestructuras. Esto confiere más importancia si cabe a las campañas contra la privatización y en defensa de los Servicios Públicos Decentes.

Sindicatos en acción: Las trabajadoras del transporte lituanas se reúnen con la dirección

En el marco de las actividades del Día Internacional de la Mujer, el 8 marzo 2009, las mujeres empleadas en los transportes de Lituania se reunieron con gerentes de varias compañías de autobuses y de trolebuses de Vilna y Kaunas, entre otras regiones, para expresarles sus inquietudes respecto a los efectos de la recesión económica.

⁹ Organización Mundial del Turismo (OMT) 2008

28. El propio mundo empresarial ha empezado a promover el principio de una mayor intervención estatal en el transporte público. A pesar de haber despedido a más de 4000 trabajadoras y trabajadores este año, David Anglin, de Bombardier, afirmó: "La privatización como medio de aumentar la eficiencia ha sido utilizada por los gobiernos para mejorar los servicios sin incurrir en unas inversiones iniciales masivas. Pero el clima financiero actual dificulta extremadamente la posibilidad de implementar proyectos con financiación privada. Necesitamos la experiencia de la industria privada asociada al Estado"¹⁰.
29. El aumento del transporte urbano informal, unido a la ausencia de inversiones en infraestructuras, podría constituir un peligro. Se prevé que en muchas ciudades, la reducción del turismo y en concreto del turismo de negocios tendrá repercusiones sobre los servicios de taxi y de autocar. En caso de reducción de la financiación y del aumento del transporte urbano informal, las mujeres serán especialmente vulnerables, ya que los programas de igualdad de oportunidades y las estructuras para el cuidado de los hijos escasearán. Por que el empleo informal implica perder las prestaciones sociales, como las subvenciones familiares o las ayudas parentales; y porque las condiciones de trabajo se deterioran, algo que podría tener consecuencias específicas para la salud de las mujeres.
30. En la industria del transporte, ya caracterizada por su segregación por motivos de género y por la precarización, la recesión económica tendrá probablemente graves repercusiones para la estabilidad y la calidad de los empleos de las mujeres que ocupan puestos en servicios subcontratados mal remunerados. El aumento del empleo informal en el transporte urbano, la caída del turismo y de los viajes de negocios están provocando una disminución de las oportunidades laborales para las mujeres y reduciendo la seguridad de los transportes para ellas. Cada vez resulta más difícil adentrarse en empleos tradicionalmente masculinos y las empresas están recortando prestaciones sociales, como las de maternidad, los servicios de guardería y los programas de igualdad de oportunidades. Los temas de salud y seguridad, y en concreto el acoso sexual por parte de clientes y colegas de trabajo, podrían también registrar un aumento debido a la precarización, a los recortes y a la presión económica.
31. En el contexto del auge de la economía sumergida y de la desreglamentación, cobra más importancia si cabe la introducción de leyes nacionales efectivas que garantice la igualdad de las mujeres en el trabajo y en la sociedad. Los vacíos legales o la falta de implementación de las leyes consiguen que las mujeres estén más expuestas a la discriminación. Por ejemplo, si bien el sistema de las banderas de conveniencia provoca problemas jurisdiccionales graves para toda la gente de mar, para las mujeres que trabajan como gente de mar tiene importantes consecuencias discriminatorias. Resulta difícil aplicar las leyes nacionales de maternidad para quienes trabajan a bordo de buques registrados en el extranjero y se rigen por la jurisdicción nacional del Estado de abanderamiento. Se trata claramente de un vacío en el sistema de las banderas de conveniencia. Y son muchos los países en los que es preciso afianzar las leyes relativas a la igualdad retributiva, a los derechos por maternidad y a la discriminación. La ITF considera crucial que el Estado ofrezca servicios de guardería a los trabajadores y trabajadoras del transporte, conforme a las recomendaciones de la OIT y de la Organización Marítima Internacional (OMI).

¹⁰ David Anglin, en la Conferencia de Ferrocarriles y Puertos celebrada en 2009 en Ciudad El Cabo.

Los transportes y la economía informal

32. El declive de la economía estructurada y la elevada proporción de mujeres que trabajan en la economía informal o sumergida componen el telón de fondo de este apartado, en el que repasaremos brevemente los problemas de la economía informal.
33. La OIT predice que las mujeres se verán empujadas a ocupar empleos precarios a un ritmo mayor que los hombres. Incluso antes de la crisis, la gran mayoría de los trabajadores de países en desarrollo trabajaban ya en empleos precarios y mal pagados de la economía sumergida, incluidos muchos trabajadores/as del transporte. 1.800 millones de personas, es decir, más de la mitad de la mano de obra mundial, no dispone de un contrato laboral formalizado, ni de seguridad social, frente a los 1.200 millones que sí los poseen¹¹. Se prevé que esta cifra crecerá de forma alarmante hasta alcanzar los dos tercios de la mano de obra mundial de aquí a 2020; y podría elevarse incluso más a medida que se destruyen empleos y más trabajadores/as migrantes retornan a su país para ocupar puestos de trabajo en la economía sumergida. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) predice que el empleo informal y los salarios bajos seguirán aumentando en los países pobres que carecen de recursos para tener una red de seguridad económica. Esto afectaría especialmente a las mujeres, que componen la mayoría de quienes ocupan empleos de mala calidad. En la India, que ha venido creciendo a un ritmo de 5% anual en la última década, 9 de cada 10 personas empleadas carece de seguridad social formal. México, que ha registrado un crecimiento de 2,5% en la última década, ofrece seguridad social a sólo al 30% de su mano de obra.
34. A medida que la destrucción de empleos empuja a cada vez más personas hacia la economía sumergida, cada vez resulta más difícil conseguir empleo informal. El cierre de proyectos de construcción inmobiliaria, por ejemplo, afecta a los vendedores de alimentos y de bebidas para el personal de la construcción y a quienes malviven del reciclaje de desechos: los precios de los materiales de desecho se han desplomado y se están acumulando por toneladas en las calles, vertederos, almacenes y muelles del mundo entero, sin que sea fuente de demanda para el transporte. A medida que la población se empobrece y pierde su empleo, se reducirá la demanda de transporte, porque menos trabajadores tendrán que desplazarse para trabajar. Será más difícil para las personas pobres abonar los precios de los boletos para ir a buscar trabajo o para asistir a cursos de formación. Todas éstas son pérdidas que no aparecen en las cifras de desempleo y que probablemente serán ignoradas en los esfuerzos por estimular la creación de puestos de trabajo.
35. Las investigaciones demuestran que los transportes juegan un rol importante y que pueden exacerbar o reducir la desventaja relativa de las mujeres respecto a los hombres. La escasez de medios de transporte es muy evidente en muchas partes del mundo desarrollado y en desarrollo, y se une a otras muchas dificultades asociadas a vivir con bajos ingresos. La falta de opciones para trasladarse limita las posibilidades acceder a un empleo, a redes sociales de solidaridad, a la salud, a los servicios de ocio y deportivos, limitando tanto la calidad de vida como las oportunidades de los individuos. Contar o no con servicios de transporte incide directamente en el bienestar físico y emocional de las mujeres¹².

Caso práctico: Las repercusiones de la economía informal en el transporte carretero de Pakistán

El transporte por carretera en Pakistán se encuentra hoy prácticamente en manos privadas y predominantemente en la economía sumergida. El transporte por carretera representa el 91% del tráfico de

¹¹ OECD

¹² Kerry Hamilton, University of East London, Reino Unido, Gender Perspectives for Earth Summit 2002: Energy, Transport, Information for Decision-Making; Berlin, Alemania, 2001

pasajeros y el 96% del tráfico de mercancías. El desarrollo de las infraestructuras de transporte está fuertemente dirigido hacia los grandes proyectos (autovías, autopistas, puentes). En 1999-2000, el 88,5% del presupuesto gubernamental para los transportes se asignó al desarrollo de autopistas y puentes, y apenas un 7,5% a los accesos por carretera rurales, tan necesarias para las mujeres del campo. El personal de los transportes —chóferes, revisores, personal de limpieza y auxiliar— está mayoritariamente compuesto por hombres, aunque desde finales de los 90 las mujeres han empezado a trabajar para compañías medianas y grandes del transporte de pasajeros, como azafatas o como empleadas de oficina. Las barreras que impiden la entrada a las mujeres en este sector suelen ser de carácter social y cultural. El transporte por carretera es el subsector económico que más está creciendo en Pakistán, y está absorbiendo un gran número de personas sin cualificación/semicualificadas y cualificadas y está propiciando la aparición de microempresas y de pequeñas empresas en la economía informal. El personal del transporte por carretera recibe salarios bajos, trabaja horarios interminables, padece condiciones de trabajo inadecuadas, riesgos para la salud y carece de protección social.¹³

36. La ONU y la OIT afirman que las repercusiones sobre el empleo, que prevén de largo alcance y duraderas, nos llevará a reformular algunos de nuestros pilares económicos fundamentales, y en concreto el desfasado modelo del hombre como sostén de la familia. La crisis económica mundial debería llevarnos a examinar las nuevas bolsas de crecimiento económico, en especial las de "empleos verdes". Éstos representan una oportunidad de que los países ofrezcan la formación e información necesaria para que las mujeres puedan competir en condiciones de igualdad. También podrían abrir nuevas oportunidades en los sectores del transporte y la distribución.
37. A medida que los países en desarrollo reanuden las inversiones en agricultura y en el desarrollo rural, a fin de estimular el crecimiento, podrían decidir apostar por las pequeñas agricultoras, que producen la gran mayoría de los alimentos básicos. De este modo se podría romper la dependencia de los mercados internacionales de materias primas y de las importaciones de alimentos. Para ello será necesario un replanteamiento radical de las redes de transporte y distribución, ya que en todos los continentes las mujeres tienen menos acceso a los automóviles y dependen más del transporte colectivo¹⁴.
38. Los Sindicatos Globales o Global Unions son organizaciones sindicales internacionales, como la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), que colaboran con un compromiso común hacia el movimiento sindical. "Comparten la misión de sindicalizar, defender los derechos humanos y las normas laborales en todo lugar, y promover el avance de los sindicatos en beneficio de todos los hombres y mujeres trabajadores y sus familias"¹⁵. Cuestiones como el cambio climático, la crisis económica mundial, las migraciones y el desarrollo afectan la vida de todos y de todas.

No se pueden dejar exclusivamente en manos de los políticos ni al albur de las fuerzas del mercado. Es fundamental que la cúpula sindical exprese una respuesta unida a estos grandes temas, para que

¹³ Zeenat Hisam, Road Transport Workers in Pakistan, Economic and Political Weekly, Mayo 27, 2006 www.wiego.org/publications/EPW/Non%20WIEGO%20Articles/Hisam%20Collective%20Care%20Arrangements%20in%20the%20Informal%20Labour%20Mkt%20-Road%20Transport%20workers%20in%20Pakistan.pdf

¹⁴ Kerry Hamilton, University of East London, Reino Unido, for Gender Perspectives for Earth Summit 2002; ibid

¹⁵ Consejo de los Global Unions

nuestra voz sea escuchada y nuestra influencia deje huella. ¹⁶

39. Los Global Unions desempeñan un rol importante pues ayuda a perfilar una política que se hace eco, y equilibra, las diversas necesidades —en ocasiones contrapuestas— de la población trabajadora de todo el planeta. El Comité de la Mujer de la Confederación Sindical Internacional (CSI), junto con las estructuras de las mujeres de los Global Unions son fundamentales para garantizar que las políticas de los Global Unions articulan las necesidades de las mujeres en el plano laboral y en la comunidad. Iniciativas de los Global Unions tales como el Test sobre el Trabajo Decente¹⁷ desde la perspectiva de género, son fundamentales para apoyar estrategias coordinadas que atraigan a las mujeres hacia los sindicatos, a través de campañas de sindicalización conjuntas.
40. ITF colabora estrechamente con los sindicatos globales del mundo entero. Por ejemplo, en la Campaña por los Servicios Públicos de Calidad de la Internacional de los Servicios Públicos (PSI) ¹⁸, sindicatos del mundo entero instan junto a la ITF a los gobiernos a invertir en servicios públicos de calidad, a financiarlos adecuadamente, mejorar la transparencia, creando mejores empleos y ofreciendo servicios más accesibles, asequibles y relevantes. En la campaña se acometen acciones locales, nacionales e internacionales. Los sindicatos identifican las prioridades de sus respectivos países y apoyan campañas para conseguir servicios públicos de calidad. Entre las actuaciones internacionales, cabe destacar las alianzas forjadas con otras organizaciones que comparten nuestros objetivos, y la participación en acciones de alcance mundial. Los Global Unions colaboran con amplias coaliciones para cambiar las políticas que favorecen la privatización preconizadas por las instituciones financieras internacionales, la Organización Mundial del Comercio y las reuniones de las naciones ricas como el G8.

Promover el liderazgo de las mujeres en el transporte

41. Cada vez más mujeres entran a trabajar en la industria de los transportes pero tanto sector como su sindicatos continúan dominados por hombres. Las mujeres encuentran dificultades para participar en los sindicatos. Una encuesta de la OIT/CIOSL ¹⁹ reveló que la razón más común de que las mujeres no se afilien a un sindicato es que no comprenden cómo puede los sindicatos ayudarlas. Otra razón es que las mujeres no tienen tiempo para participar debido a sus responsabilidades familiares. Conseguir que las mujeres participen en el proceso de negociación colectiva y persuadir a los hombres negociadores para que incluya los problemas que afectan a las mujeres en la agenda de negociación, siguen siendo obstáculos importantes contra los que chocan mujeres sindicalistas del mundo entero. Se deben abordar estos problemas si queremos que aumente el nivel de afiliación femenino.
42. ITF ha identificado las principales razones que dificultan la participación en los sindicatos de las mujeres afiliadas:
- El estilo de las reuniones puede ser de confrontación y agresivo. El lenguaje sexista puede alienar a las mujeres. Las mujeres tienen que esforzarse para que se las escuche y los temas que se debaten no les interesan.
 - Barreras prácticas: horarios de las reuniones fuera de la jornada laboral, sobre todo por la noche, y sin que se ofrezca algún servicio para cuidar a los hijos/as.

¹⁶ Green Growth for jobs and social justice; Consejo de los Global Unions, Diciembre 2009

¹⁷ <http://www.decentworkcheck.org/main>

¹⁸ <http://www.world-psi.org/>

¹⁹ Citado en *Fortaleciendo los sindicatos*, la carpeta informativa de la ITF para fortalecer a los sindicatos a través de la labor de género.

- La negociación colectiva está dominada por hombres y no incluye "problemas de mujeres".
 - Hay barreras que limitan el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo, como la cultura masculina de los sindicatos, las responsabilidades familiares y la falta de confianza de las mujeres.
43. Los sindicatos afiliados a la ITF pueden enfrentar estos obstáculos a la participación femenina en los sindicatos y a su escasa presencia en puestos de liderazgo a través de la acción concertada. Por ejemplo, el sindicato UNITE del Reino Unido tiene como norma que las mujeres deben estar representadas en los comités nacionales, regionales y de distrito proporcionalmente al número de mujeres que hay en el sindicato al completo. El Comité Ejecutivo General adoptó esta decisión tras reconocer el escaso éxito de los esfuerzos por conseguir la plena representación de las 176.000 mujeres miembros de UNITE por medios voluntarios. ITF apoya un enfoque en dos fases para conseguir dar un vuelco a la situación: la primera fase consiste en crear estructuras para las mujeres o estructuras en defensa de la igualdad; la segunda fase consiste en conseguir la transversalidad de los temas de género.
44. Muchos sindicatos del transporte han establecido estructuras internas para promover la igualdad entre los hombres y las mujeres. Estructuras que difieren de sindicato a sindicato. En algunos se ha establecido un comité de mujeres, tal vez elegido por una conferencia de mujeres. Otros han nombrado responsables de las mujeres y/o establecido departamentos de la mujer. ITF cree que la transversalidad de los temas de género es útil si se acompaña de estructuras para las mujeres. La transversalidad significa que los procesos decisorios de todas las áreas políticas tienen en cuenta las desigualdades por motivos de género. Las mujeres y los hombres conjuntamente aceptan la responsabilidad de cambiar las relaciones de género. La transversalidad de los temas de género debe:
- identificar y enfrentar las políticas vigentes y los procesos decisorios que reflejan y refuerzan las desigualdades
 - garantizar que todas las políticas y actividades sindicales toman en cuenta la discriminación y promueven la igualdad entre los hombres y las mujeres
 - velar porque haya una distribución equitativa de las medidas y de las prestaciones

Sindicatos en acción: Adoptar medidas positivas

"Desde una estructura sólida (para las mujeres) germinaron numerosas actividades como reuniones y sesiones de formación, asistencia a conferencias regionales y participación en la campaña de la ITF del 8 marzo." *Huwaida*, empleada aeroportuaria, Sindicato General de Trabajadores del Transporte Aéreo y Turismo, Jordania.

"A nuestros compañeros sindicalistas les resultaba muy difícil organizar reuniones con las mujeres jóvenes que comenzaban a afiliarse a nuestro sindicato. Lo preparaban todo y las mujeres eran meras invitadas en las reuniones. Así que las mujeres acabaron viendo al sindicato como un lugar donde plantear sus quejas, no como una organización que puede cambiar las cosas". Empleada ferroviaria, Japón.

"Varios sindicatos han puesto en práctica estrategias proactivas para mejorar la representación femenina como por ejemplo: cuotas, cambiar los Estatutos del sindicato para que a las mujeres sean incluidas y tengan los mismos derechos, designar a una representante de las mujeres en el sindicato. Las reuniones sindicales periódicas para trabajadoras también pueden fomentar la participación de las mujeres en el sindicato y promover las actividades sindicales". Participante en una reunión de mujeres ferroviarias de la ITF, diciembre 2008.

La educación sindical y las iniciativas de formación son cruciales para desarrollar una masa crítica de mujeres activistas y líderes. Los recursos de la ITF, como la carpeta informativa 'Fortaleciendo los Sindicatos' ofrecen a las organizaciones afiliadas herramientas valiosas sobre género²⁰.

Las trabajadoras del transporte y la sindicalización

45. Sindicalizar a las mujeres plantea ya dificultades a los sindicatos de los transportes: por un lado encontramos las presiones derivadas de la crisis económica; la posición minoritaria de las mujeres en numerosos sindicatos; y el hecho de que la cultura sindical no ha tenido en cuenta suficientemente las preocupaciones propias de las mujeres trabajadoras. Contar con sindicatos fuertes que puedan afiliar a las trabajadoras es más importante si cabe durante la recesión económica. Para reclutar y mantener a las mujeres afiliadas a los sindicatos ITF es preciso abordar los problemas que les importan, tanto a través de la negociación colectiva como a través de las campañas de sindicalización. Ello nos brinda una oportunidad de desarrollar nuestros sindicatos. Y organizando a personal no sindicalizado podemos impedir que se sigan reduciendo los salarios y combatir las campañas antisindicales lanzadas desde el sector privado.

Sindicatos en acción: Mujeres líderes en organización

En compañías antisindicales como LAN, la aerolínea de bajo coste de propiedad chilena las mujeres han creado estructuras para activistas que permitieron tanto a mujeres como a hombres crear nuevos sindicatos luchadores. De las luchas libradas en LAN en Argentina, Chile, Ecuador y Perú han emergido mujeres líderes que han llegado a la Presidencia y la Secretaría General.

Sindicatos en acción: Los sindicatos argentinos consiguen más mujeres miembros

²⁰ *Fortaleciendo los sindicatos*, la carpeta informativa de la ITF para fortalecer a los sindicatos a través de la labor de género; Enero 2010

Los sindicatos del transporte argentinos han ampliado su cuota de mujeres: un 40% de las representantes de las bases son mujeres. Entre las iniciativas que adoptaron, cabe destacar una formación continua de nuevas representantes y campañas para que las mujeres que trabajan en los transportes reciban formación para obtener su licencia para conducir. Gracias a todo ello las organizaciones argentinas afiliadas a la ITF están captando más mujeres.

Caso práctico: sindicalizar a las mujeres de la aviación civil

Afiliar al personal del sector aéreo para dotarles de más influencia es todo un reto, debido al auge de las aerolíneas de bajo coste, que se oponen con vehemencia a la presencia sindical y no dudan en recurrir a consultorías antisindicales y a las tácticas intimidatorias. A pesar de las dificultades, no es imposible organizar al personal de las aerolíneas de bajo coste. Los sindicatos pueden ganar la batalla si focalizan y planifican estratégicamente sus campañas. Además es necesario que las campañas de afiliación tiendan la mano a las trabajadoras.

En 2003, el sindicato British Transport & General Workers Union (que desde entonces se ha fusionado para formar Unite) tomó la decisión estratégica de lanzar una campaña para afiliar al personal de varias compañías aéreas de bajo coste. El sindicato montó una estrategia coordinada de alcance sectorial que consiguió aumentar su afiliación en Thomas Cook y First Choice. Sin embargo en Flybe, su tercera compañía objetivo, el sindicato se las vio y se las deseó para que le reconocieran oficialmente como representante del personal, ya que la compañía contrató a Burke Group, unos famosos "rompe sindicatos" para tratar de quitarse de en medio al sindicato desde el principio de la campaña.

El sindicato estableció equipos compuestos por organizadores/as a tiempo completo, representantes elegidos por el propio personal y dirigentes sindicales. Todos los organizadores/as sindicales recibieron formación sobre los problemas que más afectan a las tripulaciones de cabina: su entorno laboral, el número mínimo de miembros de la tripulación, sus horarios, bonificaciones y estructuras salariales. Además procedió a identificar a los propietarios de la compañía y de sus filiales y la distribución geográfica de la mano de obra por tramos de edad. Los/as organizadores/as visitaron y mapearon los lugares de trabajo y establecieron comités de afiliación en cada centro de trabajo a medida que progresaba la campaña.

Convocaron reuniones, publicaron boletines de noticias nacionales y locales, organizaron peticiones y jornadas de distribución de adhesivos de la campaña. No había queja planteada por los trabajadores/as que el sindicato no tomara en consideración, ya fueran salarios, horarios, tareas de limpieza, tiempos de descanso o las bonificaciones de las tripulaciones.

El equipo de organizadores/as no olvidó preparar al personal para afrontar las tácticas previsibles por parte de la dirección (en concreto, las presentaciones y la propaganda antisindicales del Burke Group). "Tuvimos que examinar al detalle cómo funciona la compañía", explica Sharon Graham, "y al final, el personal realmente comprendió lo que pretendía el sindicato".

La organización ejerció presión sobre Flybe para que se deshiciera de la consultoría antisindicalista. Examinó todos los aspectos de las actividades comerciales de la compañía y su actuación como empleador para saber en qué puntos se ponía en riesgo su imagen. El sindicato continuó reclamando a la compañía que gastara sus ingresos en resolver los problemas salariales y no en contratar los servicios de firmas antisindicales sin ética, cuyo objetivo es denegar un salario decente a los trabajadores y trabajadoras.

El esfuerzo mereció la pena. La consulta al personal, en la que participó el 89% del personal, arrojó un 93% de síes a favor del sindicato, confirmando el acierto de éste al centrar su estrategia en atraer a sus filas a los nuevos miembros del personal (mujeres jóvenes, de menos de 30 años).

Organización sindical de las trabajadoras de nuevas modalidades de empleo

46. El empleo de las mujeres en el sector de los transportes ha ido cambiando a medida que se transformaba el propio sector. A pesar de la segregación ocupacional, las mujeres son hoy más numerosas en empleos operativos antes “reservados” a sus colegas masculinos. Hay más mujeres trabajando como operadoras de grúa y estibadoras, como maquinistas de trenes y camioneras, como oficiales de buques y pilotos aéreos. Encontramos mujeres en la flota mercante de Argentina, manejando trenes en Marruecos y operando grúas en la India. Estas mujeres tienden a afiliarse a sindicatos en la medida en que éstos las considera como parte de la mano de obra “tradicional” organizada en los transportes. Durante los 15 años que la ITF viene trabajando en favor de las mujeres, hemos sido testigos de un aumento del número de mujeres de este sector profesional asistiendo a los eventos de la ITF. Gracias a ello, muchos sindicatos de la ITF han reconocido las necesidades específicas de las trabajadoras, por ejemplo han conseguido los descansos para la lactancia materna que disfrutaban las mujeres oficiales de marina argentinas.

Sindicatos en acción: Campaña en Estados Unidos por los derechos parentales

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

empleo, sobre todo para las mujeres. El reto para los sindicatos consiste en reconocer estos cambios y perfilar estrategias de sindicalización y negociación que consigan aumentar la afiliación y la participación de las mujeres en sus sindicatos.

Sindicatos en acción: Fórmulas imaginativas de promover a las mujeres que serán las líderes del futuro

Air New Zealand estableció una sociedad inactiva y ha empezado a contratar a personas con salarios inferiores a los que recibe su planta original. Los nuevos empleados y empleadas tienen que costearse sus uniformes y comidas durante los cursos de formación y trabajar junto al personal original. La mayoría de los nuevos son mujeres jóvenes que decidieron dar a conocer su campaña a la clientela y consiguieron el apoyo de la comunidad recurriendo a Facebook y a las redes sociales para convocar sus mítines. Además consiguieron la solidaridad internacional de otros sindicatos afines. Las jóvenes mujeres hicieron gala de su creatividad y, en lugar de negarse a trabajar, acudieron a su puesto de trabajo con pelucas y zapatos divertidos para que fueran sus jefes quienes les impidieran laborar. Los vuelos fueron cancelados porque la compañía no las dejó volar llevando peluca y captaron la atención de todo el mundo. Las jóvenes empleadas consiguieron un acuerdo y un aumento salarial porque se movilizaron con acciones sindicales que jamás

47. Al mismo tiempo, el lugar que ocupan las mujeres en la cadena logística no se limita a los empleos operativos del transporte. En el sector de servicios y administración encontramos un gran número de mujeres mucho menos susceptibles de estar sindicalizadas. Puede tratarse de agentes de seguridad —puestos creados en los puertos a raíz de la aplicación del nuevo régimen de seguridad portuaria— o de empleos técnicos administrativos en el sector de la logística, o de empleadas en los nuevos almacenes de dimensiones gigantescas construidos en las plataformas logísticas, tales como la de Hong Kong. Los estudios realizados por la ITF demuestran que la proporción de mujeres empleadas en almacenes ronda el 50%. Al mismo tiempo, la externalización y la subcontratación de la emisión y reserva de tickets, así como otros procesos comerciales del sector ferroviario y aéreo, han propiciado un aumento del personal en los telecentros relacionados con el transporte, por ejemplo en la India y Filipinas, que no están sindicalizados, o que no necesariamente desean afiliarse.

Las mujeres y las campañas estratégicas de sindicalización

48. Desde el Congreso de Durban de 2006, la ITF está aplicando un enfoque más estratégico para ayudar a sus organizaciones afiliadas, concentrándose en la organización de las trabajadoras y en potenciar el desarrollo sindical y las estrategias de negociación a través de una serie de iniciativas en el marco del programa Organizándonos Mundialmente. Estas iniciativas siguen un proceso estructurado: comenzamos por una investigación, continuamos elaborando una estrategia y finalmente planificamos la campaña conjuntamente con las organizaciones afiliadas. Una de las lecciones aprendidas es la importancia de que las mujeres representantes participen en cada fase de la investigación o de la planificación de cada campaña. De esta forma nos aseguramos de ésta mapea e incluye entre sus objetivos a las mujeres que trabajan en los transportes. Si esto no sucede así las mujeres, a pesar de su rol estratégico en las empresas, pueden ser "olvidadas".

49. En concreto, ITF ha realizado una investigación estratégica para apoyar las iniciativas de afiliación de las mujeres que ocupan empleos no tradicionales. Debido a los enormes cambios tecnológicos ocurridos en el sector portuario, la Sección Portuaria de la ITF ha desplegado iniciativas centradas en determinados empleos estratégicos en los puertos —con frecuencia ocupados por las mujeres y con escaso nivel de sindicalización. Esta labor es crítica para acabar con las percepciones tradicionales relacionadas con el trabajo portuario en general y se adecua perfectamente a la campaña central de la Sección Portuaria.

La Campaña contra los Puertos de Conveniencia de la Sección Portuaria de la ITF que en la actualidad tiene como objetivos las cuatro operadoras de terminales portuarias más influyentes del mundo (PSA, DPW, APMT y HPH) está intentando activamente animar a las mujeres militantes empleadas en las terminales a participar en la red sindical de operadoras de terminales portuarias globales. Con este enfoque se garantiza que las mujeres activistas sean un elemento central de las labores de reclutamiento y de movilización en todas las fases del proceso de afiliación; y que la dimensión de género, sobre todo los aspectos relativos a la discriminación, el acoso sexual, los derechos por maternidad, y de salud y seguridad, se integran en todos los niveles de negociación mantenidos con

²¹ Conferencia de las Mujeres ITF 2010

estas multinacionales portuarias, y en cualquier negociación encaminada a la firma de Acuerdos Marco Internacionales.

50. Además está en marcha un proyecto estratégico para sindicalizar al personal de los centros de llamada (telecentros). Este proyecto nació de una investigación en tres países que el Comité de la Mujer ITF acometió para examinar las necesidades del personal de telecentros y la mejor forma de sindicalizarlo. Con este proyecto la ITF pretende mejorar la posición de las trabajadoras y explorar sus puntos fuertes en el sindicato. Por ejemplo, las mujeres pueden trabajar como controladoras de seguridad o disponer de habilidades técnicas que no pueden ser sustituidas fácilmente o su labor puede tener un impacto directo sobre el funcionamiento del negocio. Por ello representan una baza importante para los sindicatos. Si los sindicatos pueden promover, movilizar y desarrollar dirigentes sindicales entre las mujeres trabajadoras, aumentará su influencia en la mesa de negociaciones y en caso de conflicto social.

La negociación colectiva

51. Millones de mujeres trabajan en la industria de los transportes del mundo entero, desde conductoras del autobús y tren a portuarias, tripulantes de cabina, teleoperadoras y personal de oficinas. Como la mayoría de la mano de obra de esta industria, las mujeres son víctimas de las consecuencias de la desregulación y de la privatización, que afecta a sus salarios y a sus condiciones laborales. Además, son víctimas de desigualdades salariales y de derechos, chocan contra puertas cerradas, con la escasez de ayudas parentales y de maternidad, con la discriminación y el acoso.

Sindicatos en acción: ¡Las mujeres, a la cabeza!

“Lamentablemente, la falta de recursos de los sindicatos les lleva a abordar los problemas de las mujeres de forma más reactiva que otros problemas más generales. En una industria "masculina", dedicarse a problemas "de mujeres" puede ser considerado como malgastar recursos valiosos. Por lo tanto es esencial que la política del sindicato dé luz verde y respalde esta labor”. Helen McAra, secretaria general de la Merchant Service Guild Industrial Union of Workers Inc.

52. Uno de los objetivos fundamentales de la campaña de la ITF es dotar a las mujeres de más autonomía para que consigan mejores condiciones laborales, más derechos e igualdad con sus colegas masculinos. Las mujeres que trabajan en los transportes realizando tareas similares a los hombres o un trabajo de igual valor, deberían disfrutar de paridad ocupacional con sus colegas masculinos. El derecho legal a nivel nacional a ser tratada igual que un hombre resulta crucial, pero es igualmente importante que la igualdad cimente la negociación colectiva y que los hombres negociadores comprendan la importancia de la igualdad de trato. Durante la última década, los sindicatos del transporte han obtenido importantes avances negociados para las mujeres en materia de discriminación sexual, igualdad de retribución, flexibilidad en los horarios de trabajo y derechos de maternidad. Algunos han conseguido mejorar las bajas por maternidad, las prestaciones para el cuidado de infantil y la licencia parental. El cuidado infantil es prioritario para los sindicatos del transporte porque al haber estado centrada esta industria en los hombres se ha perpetuado la segregación ocupacional en el sector, en detrimento de las perspectivas profesionales de las mujeres. En ocupaciones muy dominadas por los hombres, es importante conseguir el derecho a una baja parental y de paternidad decentes y, al igual que los cuidados prenatales, constituirá un logro de la negociación que dejará una importante huella en la vida práctica tanto del padre como de la madre y por supuesto de sus hijos e hijas.

Sindicatos en acción: Sindicatos japoneses consiguen ampliar la baja por maternidad

La Confederación Japonesa de Sindicatos de Trabajadores Ferroviarios (JRU) consiguió un año adicional de licencia por maternidad. Gracias a ello el tiempo autorizado de baja es de dos años. Si bien hay muchos servicios reservados a las mujeres en los ferrocarriles, el sindicato exige además una mejora de éstos.

Negociar mejoras para las mujeres debería preocupar a los sindicatos incluso cuando carecen de mujeres representantes o no tiene muchas mujeres miembros. Los equipos negociadores pueden incluir mujeres, incluso si no forman parte oficialmente de las instancias decisorias del sindicato. Para las mujeres puede resultar difícil romper las redes masculinas informales forjadas en bares, pasillos o campos de golf. La experiencia demuestra que a veces es necesario adoptar "acciones positivas" para afianzar a las mujeres en las estructuras sindicales. Los sindicatos que no luchan por los derechos de sus mujeres miembros verán amenazadas su membresía, además de las condiciones laborales y salariales de todos los trabajadores. Los sindicatos necesitan a las mujeres y las mujeres necesitan a los sindicatos.

Encuesta de la ITF sobre la igualdad en el transporte: Informe de situación

53. Según una encuesta realizada en 2007/2008 por la ITF²², las mujeres que trabajan en los transportes y están afiliadas a un sindicato siguen luchando por alcanzar una verdadera paridad. Si bien la encuesta a las organizaciones afiliadas a la ITF revela que se han producido ciertas mejoras desde la última encuesta de 1998, aún hay muchas áreas en las que las mujeres no disfrutaban de los mismos derechos que sus compañeros masculinos. La encuesta ofrece numerosas pruebas de que las mujeres continúan necesitando unos sindicatos fuertes para luchar por la igualdad y poner fin a la discriminación ocupacional y la segregación de la industria de los transportes.

Sindicatos en acción: Mayor retribución por maternidad en Sudáfrica

En 2008, la Unión Sudafricana de Trabajadores del Transporte y Afines (SATAWU), junto con el Sindicato Unido de Transporte y Afines (UTATU) negociaron una mejora en el salario por maternidad en Transnet, la compañía nacional de transporte de Sudáfrica, que duplicó lo abonado por la compañía durante la licencia por maternidad.

54. Recibimos 338 respuestas a la Encuesta sobre Igualdad entre géneros de 2007/2008, procedentes de 45 países, representantes de casi 390.000 trabajadoras en casi 200 empresas. La encuesta reveló que a través de la negociación, las mujeres han obligado a sus empresas a elaborar políticas sobre igualdad de oportunidades y contra el hostigamiento, pero que éstas necesitan materializarse en acciones a través de la agenda de negociación colectiva. Sólo aumentando la afiliación sindical y fortaleciendo la

²² Encuesta de la ITF: La igualdad en el transporte 2007/08;

participación femenina en los sindicatos podrán las trabajadoras alcanzar empleos estables, igualdad retributiva y superar la discriminación que padecen diariamente.

Avances desde la encuesta de la ITF de 1998

- Menos mujeres tienen hoy que revelar su estado civil o si tienen o no hijos a la hora de solicitar un empleo;
- Menos encuestadas (una de cada 10) afirma sufrir desigualdades salariales por ser una mujer;
- Relativamente más mujeres parecen tener las mismas posibilidades de ascenso que los hombres, y de acceso a una pensión profesional;
- Parece que tiende a desaparecer la discriminación por motivos de género en la asignación de tareas;
- Aunque las empresas continúan utilizando a mujeres "físicamente atractivas" en su publicidad, especialmente en el transporte de pasajeros, parece que hay un mayor énfasis relativo en la profesionalidad así como en el "servicio" de las mujeres empleadas;
- Más de la mitad de las encuestadas afirma que sus compañías cuentan con una política de igualdad de oportunidades, una cifra significativamente superior al tercio registrado en la encuesta anterior. Cuando existe dicha política, la mitad de las mujeres que respondieron afirma que sí es eficaz, un avance notable respecto a una de cada cinco en 1998;
- Más de la mitad de las encuestadas afirma que su compañía cuenta con una política sobre el acoso sexual; un avance respecto al 26% registrado en la encuesta anterior.

Los obstáculos que aún quedan por eliminar en la negociación colectiva

- Alrededor del 10% de las encuestadas afirma haber perdido su empleo después de contraer matrimonio —especialmente las mujeres que trabajan en los sectores ferroviario y de cruceros—;
- Las mujeres de 27 países respondieron que carecen de derecho a baja por maternidad retribuida;
- La mayoría de las embarazadas no tiene derecho a que se las transfiera de tarea;
- Encuesta revela una grave discriminación en el tipo de empleos para los que se contrata a las mujeres y en el salario que reciben;
- Muchas mujeres que trabajan en empleos tradicionalmente masculinos siguen teniendo que vestir uniformes diseñados para los cuerpos de los hombres;
- Las compañías quieren ofrecer una imagen particular de su personal de servicios cliente y obligan a las mujeres con frecuencia a vestir uniformes poco prácticos, con tacones, faldas o saris ajustados, a veces poniendo en peligro la salud y la seguridad;
- Casi la mitad de las encuestadas afirma que su empresa carece de una política de igualdad de oportunidades;
- Casi la mitad de las encuestadas afirma que o bien su empresa carece de política sobre acoso sexual o bien la desconoce; más de la mitad no podía confirmar si se tomaban medidas firmes contra el acoso sexual en su lugar de trabajo; menos de un quinto de las encuestadas afirma que la empresa ofrece formación a cuadros y empleados/as sobre la problemática del acoso sexual.

Sindicatos en acción: Más tiempo y flexibilidad para tripulantes argentinas

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

Recuento de afiliadas para que las mujeres, cuenten

55. A la hora de realizar la investigación y la planificación de las campañas y sindicalización, la ITF y algunos sindicatos recopilan estadísticas desgregadas por género y mapean dónde se ubican las mujeres en las cadenas de transporte, a fin de identificarlas como objetivos de sindicalización.
56. Los sindicatos van construyendo bases de datos que desglosan a sus miembros y enumeran los convenios colectivos que benefician a las mujeres.

Utilizar las miniauditorías ITF para planificar una campaña de sindicalización

A las organizaciones afiliadas les resulta útil la Miniauditoría de la ITF para verificar si su estrategia de sindicalización incluye la dimensión de género. Responden a una lista de verificación como la siguiente:

Su sindicato,

- ¿Ha recopilado y almacenado datos sobre sus miembros por sexo, edad y tipo de empleo?
- ¿Ha documentado la participación de las mujeres en el sindicato?
- ¿Ha creado estructuras que representen a las mujeres?
- ¿Ha incluido a las mujeres en todos los niveles de actividad sindical?
- ¿Ha revisado regularmente sus procedimientos y estructuras?
- ¿Ha verificado la situación de cómo su sindicato trata los desafíos actuales?
- ¿Qué cambios pueden ser necesarios que introduzca su sindicato?
- Comprometerse a conseguir y monitorizar mejoras²³

57. Otros sindicatos, como el británico UNITE, han ido más allá y han recopilado estadísticas que desglosan el número de mujeres responsables y activistas en el sindicato. Esto les ha permitido crear una base de mujeres líderes. Todo comenzó como respuesta a una iniciativa de los sindicatos británicos de hacer un seguimiento de la situación de la igualdad a nivel nacional.

Sindicatos en acción: Recuento de miembros

El sindicato New Zealand Merchant Service Guild Industrial Union of Workers, ha creado una base de datos para disponer de información sobre sus miembros, desglosada por sexos. Ello le permite hacer análisis estadísticos sobre sus mujeres miembros por sector, cualificaciones, edad, y crear grupos de email sobre

²³ Más detalles en la carpeta informativa de la ITF: "Fortaleciendo a los sindicatos" 2010

temas específicos. De esta forma, el sindicato ha podido aplicar un enfoque más directo y personal, y dar un impulso a sus esfuerzos por alentar la participación en un sindicato prácticamente formado por hombres

58. Varios sindicatos han implementado estrategias proactivas para mejorar la representación de las mujeres, entre las que cabe destacar: cuotas; enmiendas en sus estatutos, para incluir a las mujeres y garantizar su igualdad de derechos; designar a una representante de las mujeres en el sindicato. Las reuniones periódicas de trabajadoras pueden también animar a las mujeres a participar en el sindicato y además promover las actividades sindicales. Pero también es importante que los hombres se involucren en la promoción de la igualdad entre géneros, tanto en la empresa como en el sindicato. Para dar ejemplo en la práctica de ello, cada año la CSI convoca el Día del Trabajo Decente, en el que sindicatos del mundo entero dan muestra del Trabajo Decente, incluida la dimensión de género. Para mayor información sobre todas estas estrategias, consulten el manual de las mujeres ITF "Mujeres Transportando el Mundo".

Sindicatos en acción: Mujeres al frente de Pakistán

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

59. Otra de las sugerencias de la Conferencia de las Mujeres consiste en organizar encuentros de grupos reducidos que lleguen a las mujeres, como foros de debate o de asesoramiento, para reivindicar un entorno laboral seguro para las mujeres y proteger las leyes laborales.

Hacia la sindicalización de la economía sumergida

60. En el marco del debate "Organizándonos Mundialmente" mantenido en el Congreso de Durban de 2006, se decidió erigir como prioridad de la ITF, "elaborar estrategias con las organizaciones afiliadas, que propicien la sindicalización de los trabajadores y trabajadoras informales, precarios y autónomos del sector de los transportes". Se acordó focalizar los esfuerzos en la sindicalización de las mujeres y de la juventud trabajadora.
61. Se estima que la ITF representa a la mayoría del personal del transporte sindicalizado en el mundo; Aunque ello sólo representan una pequeña minoría —probablemente de menos del 5%, y en ningún caso más del 10%— de los hombres y las mujeres que se ganan la vida trabajando en los transportes.²⁴

²⁴ Documento del Comité Ejecutivo, abril de 2009

62. La condición jurídica de los hombres y de las mujeres que trabajan en los transportes careciendo de representación sindical varía enormemente. Son muchos los trabajadores y trabajadoras informales o precarios que no están protegidos por la legislación laboral nacional. La reestructuración tiene como consecuencia —y con frecuencia como objetivo— debilitar la condición jurídica y los derechos de estos trabajadores/as excluyéndoles de la protección de la que disfrutaban las relaciones laborales formalizadas. A muchos trabajadores/as con contratos precarios les está prohibido unirse a un sindicato y no tiene otra opción, si quieren ganarse la vida. Los trabajadores/as informales y precarios pueden también ser hostiles hacia los sindicatos.

Sindicatos en acción: Las mujeres indias se organizan por sus derechos

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

63. Las mujeres que trabajan en los transportes y el Comité de la Mujer ITF han instado a la ITF a sindicalizar a las mujeres no organizadas y velar por que disfrutaran de igualdad retributiva y se mejoran sus condiciones laborales. La iniciativa, afirman, podría impulsar la recuperación económica, así como garantizar los derechos y normativas laborales, y aumentar la filiación sindical.
64. En otros sectores, los trabajadores y trabajadoras informales y precarios se organizan con éxito en sindicatos, y en otras formas de asociaciones, como cooperativas o mecanismos de microcréditos, asociaciones de autónomos. La capacidad de las mujeres para organizarse de forma eficaz es impresionante, como lo demuestra el ejemplo de SEWA en la India, una asociación de autónomas que ha sido reconocida como organización sindical y está afiliada a la CSI.
65. SEWA y otras organizaciones voluntarias representan ahora algunos trabajadores/as informales de los transportes, como por ejemplo los carretilleros/as. Pero muchos de los trabajadores del transporte informal suelen ser hombres —por ejemplo, las bicicletas Boda de Uganda—. Para organizar eficazmente a las mujeres que trabajan informalmente en el transporte los sindicatos tendrán que recopilar datos y saber cuántas hay, dónde se encuentran, qué tipo de trabajos realizan. Sólo a través de este mapeo disgregado por sexos tendrán las campañas de sindicalización posibilidades de éxito. Esta información podría ayudar a decidir el enfoque que más conviene en cada país. Por ejemplo, los sindicatos podrían forjar alianzas locales para ayudar a las mujeres a obtener reconocimiento y servicios de las autoridades municipales. En muchos países, los servicios de transporte ofrecidos

informalmente en autobuses y camiones son inseguros y no cumplen con los requisitos de seguridad más básicos. El apoyo de los sindicatos a una mejora de la salud y la seguridad en los autobuses, taxis y motocicletas podría salvar muchas vidas en África, en Asia y en otras partes del mundo.

Sindicatos en acción: Organizar al personal de la economía informal de Togo

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

66. Una cuestión crucial para nuestras afiliadas, y para la labor de la ITF dirigida a las mujeres en general es la siguiente: cómo pueden los sindicatos representar mejor a los trabajadores/as, especialmente a los que no están cubiertos por los acuerdos negociados colectivamente. Entre las opciones que podemos debatir, cabe destacar: desarrollar a los sindicatos para ampliar la negociación colectiva; hacer campaña en favor de la reglamentación; apoyar formas alternativas de sindicalización, como por ejemplo sindicatos de la economía informal, cooperativas o asociaciones de autónomos.
67. El Secretariado de la ITF ha estado planificando e implementando estrategias para apoyar las políticas del programa 'Organizándonos Mundialmente' aprobado en el Congreso de 2006 y que será analizado y debatido en la Conferencia de las Mujeres de 2010.

Las trabajadoras del transporte en la comunidad

68. En su declaración de Pittsburgh dirigida al G20 de 2009, los Global Unions instaron a esta cumbre de líderes mundiales a demostrar su capacidad de liderazgo y hacer inversiones de envergadura, intensivas en mano de obra, en infraestructuras verdes, haciendo hincapié en la eficiencia energética, la construcción, las energías renovables y el transporte público. Los líderes de los Global Unions destacaron que un "compromiso político y políticas públicas que aborden las causas subyacentes de las desigualdades de género resultan esenciales para remediar los patrones de discriminación y de explotación vigentes, que requieren el enérgico apoyo de los interlocutores sociales". En el presente apartado exponemos la visión de la ITF en materia de género dentro de la comunidad y las razones de su trascendencia.
69. La experiencia de los sindicatos de la ITF revela que organizar con éxito a los trabajadores/as está muchas veces relacionado con la capacidad de demostrar su compromiso y su participación en la comunidad local. De hecho es algo fundamental para atraer nuevos miembros al sindicato. Son muchos los sindicatos del transporte que se enfrentan a las desigualdades sociales y a la violencia contra las mujeres, y promueven la equidad en las empresas. Las campañas sobre VIH/SIDA y contra el tráfico de mujeres han hecho más visibles a los sindicatos del transporte, a escala nacional e internacional, y han demostrado que a los sindicatos no sólo les mueve la protección de los salarios y condiciones de sus propios miembros. El presente apartado examina tres asuntos en los que los sindicatos del transporte

participan de manera destacada y ofrece ejemplos del tipo de actuaciones que los sindicatos pueden acometer en materia de VIH/SIDA, de violencia de género y para luchar contra el cambio climático. Pero se pueden tomar iniciativas sobre una amplia gama de cuestiones: desde luchar contra la violencia sectaria, a respaldar el proceso de paz en Irlanda del Norte o promover una sociedad civil activa en los países que han atravesado un conflicto.

Sindicatos en acción: Campaña del personal portuario de Kenia por los derechos de las mujeres

La Unión Keniata de Trabajadores Portuarios hace campaña, entre otras cuestiones, de sensibilización en materia de género, contra el abuso infantil y por la protección de los derechos de las mujeres. La labor del sindicato ha conseguido multiplicar las oportunidades laborales de las mujeres que padecían la dominación masculina. La violencia contra las mujeres en los lugares de trabajo ha disminuido drásticamente.

70. El éxito de los proyectos sociales, de salud y locales que han implementado los sindicatos del transporte ilustra el potencial para el futuro. Estas campañas han tenido éxito cuando los sindicatos se han decidido dejar actuar reactivamente, actuando como bombero que apaga cada conflicto que va encontrando su membresía, y pasan a focalizar sus esfuerzos en una estrategia, organizando campañas, contratando a organizadores/as. Un tema especialmente importante para la comunidad y para la labora de sindicalización son los derechos de la mano de obra migrante y de las personas que solicitan asilo político —un problema cada vez más acuciante tanto en los países del Norte como del Sur del planeta. Una forma de obtener resultados consisten trabajar con las nuevas comunidades, con frecuencia marginadas, recurriendo a métodos imaginativos a la hora de organizar a la comunidad.

Sindicatos en acción: La organización local de la asociación London Citizens

London Citizens (Ciudadanos de Londres) es una alianza de activistas que colabora con sindicatos y con frecuencia apoya campañas sindicales por la justicia, como la Campaña por un Salario Digno en Londres. En el pasado, los sindicatos solo prestaban atención a sus bases, pero los escasos salarios y la falta de capacitación que caracteriza a los empleos subcontratados obliga al personal a cambiar de empleo con frecuencia y dificulta la tarea de su sindicalización. Muchas veces no están presentes en su lugar de trabajo al mismo tiempo que los asalariados/as directos y los delegados/as sindicales. En Londres y en otras ciudades del Reino Unido muchos de los empleos precarios los ocupan migrantes, que muchas veces no dominan el inglés, no tienen contacto con la comunidad británica o desconocen por tradición de su país la cultura sindical. El punto de contacto institucional más significativo en el Reino Unido es su iglesia, mezquita, templo o gurdwara. Otro punto de encuentro puede ser la organización local de la comunidad china/zimbabuense/lituana. La colaboración de estas organizaciones con sindicatos a través de la alianza London Citizens permite ganar confianza de los trabajadores/as. London Citizens afirma que sus campañas han tenido éxito "fundamentalmente porque nuestras iniciativas estratégicas y focalizadas obligan a los sindicatos

dejar de concentrarse en los problemas de forma puntual y con urgencia y pasar a tácticas respaldadas con la profesionalidad de organizadores/as remunerados que hablan los idiomas de estas comunidades".²⁵

El VIH/SIDA destaca las desigualdades y la vulnerabilidad de las mujeres

71. En África, donde la epidemia es más severa, las mujeres jóvenes corren tres veces más riesgo de ser infectadas que los hombres jóvenes. Más de 7000 niñas y mujeres contraen el VIH cada día. Durante los últimos dos años, el número de mujeres y niñas seropositivas al VIH ha aumentado en todas las regiones del mundo, con índices ascendentes rápidamente sobre todo en Europa oriental, Asia y América Latina. En el África subsahariana, el 76% de la juventud (de edades comprendidas entre los 15 los 24 años) seropositivos al VIH son mujeres. La mitad de las personas seropositivas al VIH del mundo son mujeres hoy²⁶.
72. El VIH/SIDA es un problema de salud y desarrollo que está íntimamente ligado a las desigualdades de género y al trabajo digno. La feminización de la epidemia pone de relieve las desigualdades que influyen en el comportamiento humano y limita las perspectivas de las mujeres. Los sindicatos tienen un papel crucial que desempeñar apoyando los programas de salud preventiva dirigidos a las mujeres y a los hombres, y contrarrestando la discriminación de los seropositivos al VIH en los lugares de trabajo y en la sociedad.
73. La ITF ha abordado con gran éxito la problemática del VIH/SIDA. Hasta la fecha, los dispensarios de la ITF y su labor de difusión se han dirigido fundamentalmente a los hombres, reconociendo su rol en la transmisión de la infección: los trabajadores temporarios se ven obligados a desplazarse y a pernoctar fuera de sus hogares en hoteles y en el extranjero, donde las oportunidades para el sexo inseguro están a la orden del día. Un reciente estudio de la ITF revela que los camioneros que tienen que trabajar lejos de sus familias durante mucho tiempo, y que esperan durante días en los cruces fronterizos, o utilizan rutas donde abundan los bares de carretera, mantienen frecuentemente relaciones no seguras con trabajadoras sexuales, corriendo un elevado riesgo de contraer enfermedades de transmisión sexual, entre ellas el VIH. El estudio concluyó que "sin el cumplimiento de los derechos de los camioneros, empezando por solucionar sus condiciones de trabajo y de vida, no será posible responder adecuadamente para controlar la transmisión del VIH".

Sindicatos en acción: Centros de salud ITF en Mombasa

Trabajadores y trabajadoras del transporte y miembros de la comunidad se benefician ya de un flamante centro de salud en Kenia. Numerosas instancias —desde representantes gubernamentales a asociaciones sindicales y de empleadores y compañías de transportes— han unido fuerzas para montar este centro en el puerto de Mombasa, utilizado diariamente por camioneros, portuarios y muchos otros profesionales, además de la población local. El centro de Mombasa está ubicado en un antiguo contenedor que ofrece a los trabajadores y trabajadoras del transporte servicios médicos gratuitos, entre los que cabe destacar: el tratamiento de enfermedades de transmisión sexual y distribución de preservativos. Todos los centros están conectados a través de un sistema informático que garantiza la calidad de las prestaciones que ofrecen. La afiliada a la ITF, Unión Keniata de Conductores de Camiones de Larga Distancia ha desempeñado un papel clave en la fase de planificación del centro. Sus miembros han recibido formación como educadores inter pares y trabajarán en el centro. Por su parte, el Ministerio de Sanidad de Kenia ha subvencionado dos puestos a tiempo completo, además de ofrecer medicamentos. En los próximos dos años está previsto inaugurar 10 centros más en el sur de África. Este tipo de consorcio ayuda a nuestros miembros a luchar contra el VIH/SIDA. Estos centros ofrecen además a los sindicatos la oportunidad de tomar contacto con los trabajadores y trabajadoras no organizados".

²⁵ Fu
Geld

²⁶ OI

74. Los proyectos prácticos dirigidos a concientizar a los hombres sobre la necesidad de protección frente al VIH/SIDA, como por ejemplo el centro social subvencionado por sindicatos del transporte de Kenia, son fundamentales en la lucha contra la propagación del virus y la protección de las mujeres frente a la infección. Muchas mujeres son muy vulnerables al VIH aunque no practiquen comportamientos de riesgo y tengan relaciones monógamas. Son infectadas debido al comportamiento de sus parejas. En algunos lugares, el propio matrimonio es un factor de riesgo, especialmente cuando muchachas jóvenes contraen matrimonio con hombres de más edad o tienen amantes adinerados.
75. Pero tal y como hemos visto, el VIH/SIDA presenta un rostro cada vez más femenino. Para una gran mayoría de las jóvenes y mujeres, especialmente de las que viven en la pobreza, la única fuente de eficaz de información y de asistencia son los servicios de salud reproductiva. El Proyecto del Milenio de las Naciones Unidas recomienda enérgicamente incluir los programas sobre salud sexual y reproductiva en todos los planes nacionales y marcos de desarrollo de lucha contra el sida. La agencia de las Naciones Unidas encargada del VIH/SIDA (UNFPA), afirma que los programas y servicios de salud reproductiva deben incluir la prevención del VIH y ofrecer cuidados a las mujeres pobres que necesitan centros médicos. El acceso equitativo a la salud sexual y reproductiva y a la información y servicios sobre el VIH, incluidos los preservativos masculinos y femeninos, deberían ampliarse para que llegaran a todas las mujeres y niñas, incluidas quienes viven con el VIH. Las iniciativas de prevención, tratamiento y apoyo VIH también deberían reconocer las necesidades de salud reproductiva y los derechos de las mujeres que viven con el VIH y el sida. La función del sindicato no sólo se limita a establecer estos ambulatorios, también a animar a estas mujeres a utilizar los servicios ofrecidos.
76. Aparte de los centros de salud a los que asisten principalmente hombres, la Conferencia de las Mujeres ITF tendrá como objetivo promover la idea de desarrollar centros de salud para mujeres que ofrezcan asistencia en materia sexual y reproductiva, y tal vez ofrecer transporte local seguro a las mujeres rurales que no tienen acceso fácil a los dispensarios para mujeres o que dependen de hombres (reticentes) para que las acerquen. Los dispensarios itinerantes para mujeres, montados sobre contenedores de buques reciclados, y transportados mediante medios locales sustentables que pasen consulta sólo a mujeres, podría ser un modelo factible.
77. Muchas de las razones por las que los hombres transmiten la infección a las mujeres están ligadas a la falta de poder de las mujeres en sus relaciones personales y en la sociedad. El Comité de la Mujer ITF defiende que los derechos femeninos se conviertan en una parte más central de la labor de la ITF y de

los sindicatos del transporte, en políticas dirigidas a enfrentar el VIH/SIDA. Los sindicatos podrían apoyar campañas públicas con pósters, destinada a cambiar las percepciones de la sociedad sobre la infección o sobre el matrimonio a una edad infantil, por ejemplo. Podría interesar a los sindicatos de la ITF examinar las estrategias “femeninas” de lucha contra el VIH/SIDA, en la conferencia y más allá.

78. Los sindicatos pueden desarrollar estrategias de negociación colectiva o campañas para combatir el VIH/SIDA a través de los lugares de trabajo. Entre los recursos de la ITF encontrarán asesoramiento relacionado con la negociación VIH. Algunos sectores han adoptado medidas específicas. La Organización Mundial del Turismo, por ejemplo, ha promovido una iniciativa entre varios actores interesados en el sector contra la prostitución infantil y la explotación en industria turística.
79. Negociar el acceso a las pruebas del VIH/SIDA, al asesoramiento voluntario y a las terapias con antirretrovirales no sólo beneficia a los trabajadores y trabajadoras positivos al VIH, también a sus familias y la comunidad en general. Se trata de una respuesta práctica desde la negociación colectiva que pueden dar los sindicatos del transporte, sobre todo africanos, a la pandemia.

Sindicatos en acción: Sindicatos del transporte africanos negocian asesoramiento y pruebas voluntarias

Sudáfrica: el sindicato Transport and Allied Workers Union (SATAWU), en colaboración con empresas, está organizando un programa para promover las pruebas voluntarias del VIH/SIDA y que más miembros inicien terapias con antiretrovirales.

Botsuana tiene una prevalencia de VIH/SIDA del 23,9%, la segunda mayor del mundo luego de su Suazilandia. Los afiliadas a la ITF de este país están contribuyendo a la lucha nacional contra la pandemia. La Botswana Railway Amalgamated Workers' Union está poniendo en práctica programas VIH/SIDA en el ámbito de la empresa. Ha incorporado la educación sobre el VIH/SIDA a los programas de salud y seguridad y está promoviendo las pruebas voluntarias entre sus miembros, para que conozcan su condición respecto al VIH, ya que la mayoría de los trabajadores infectados por el VIH no lo saben. El sindicato ha iniciado un programa de cuidados a domicilio donde educadores/as pares visitan a los miembros en sus domicilios y supervisan que estén siguiendo el tratamiento con antiretrovirales. Hay además consejeros/as sindicales en materia de VIH/SIDA, que tienen derecho a tiempo libre para concientizar a los trabajadores y trabajadoras en el lugar de trabajo.

En Togo, la afiliada a la ITF Syndicat des Travailleurs du Port Autonome de Lomé (SYNTRAPAL) organizó una campaña de concientización para reducir el estigma por VIH/SIDA y otras infecciones transmitidas sexualmente entre el personal portuario. El sindicato también organizó sesiones especiales para promover las pruebas voluntarias.

80. El VIH/SIDA es un tema que propicia la colaboración entre sindicatos y empleadores. Por ejemplo, la iniciativa *Trucking against AIDS* (Camioneros contra el sida), lanzada en 1999 por el Consejo Nacional de Negociación de la Industria del Transporte por Carretera de África del Sur está compuesta por cinco

sindicatos, entre ellos la South African Transport Allied Workers Union (SATAWU) y la Transport and Allied Workers' Union (TAWU), además de empresas del sector camionero. Gracias a ella se han establecido varios centros de salud a pie de carretera en todas las provincias que bordean las principales rutas por donde pasan los camiones en África del Sur. Así se facilita el acceso de los camioneros a la información y al tratamiento. Según los últimos datos, hay cada vez más mujeres camioneras en África del Sur, ya que el VIH/SIDA está pasando factura entre los hombres que se dedican a esta profesión.²⁷

Combatir la violencia de género

81. La violencia contra las mujeres no distingue entre niveles de ingresos, clases o culturas. Algunas formas de violencia están basadas en el género, como la violencia doméstica, las agresiones sexuales, el hostigamiento sexual y el tráfico de seres humanos. La violencia contra las mujeres y niñas es tal vez la violación de los derechos humanos más tolerada socialmente. Impide que las mujeres y las niñas disfruten de sus derechos humanos y de sus libertades fundamentales e institucionaliza la discriminación por razón de género. Las relaciones entre los hombres y las mujeres basadas en la desigualdad de poder coloca a las mujeres y las niñas en una posición vulnerable en sus hogares, en su comunidad y en el trabajo. La violencia de género es una de las principales causas del elevado nivel de infección por VIH/SIDA entre las mujeres de algunas comunidades.
82. La violencia en la familia es la forma más común de violencia de género sufrida por las mujeres en el mundo entero. Según estadísticas de la ONU, una de cada tres mujeres es víctima de violencia física a manos de su pareja durante su vida. En México, en una encuesta nacional de 2006, casi una de cada cuatro mujeres afirmó haber sufrido violencia física o sexual a manos de su pareja²⁸.
83. Los sindicatos se encuentran en una posición fuerte para poner en tela de juicio la violencia de género en la comunidad y en el trabajo. La campaña que desde hace muchos años el sindicato Canadian Autoworkers Union libra contra este problema es sólo un ejemplo de lo que puede hacerse.

Sindicatos en acción: 20 días/20 formas de poner fin a la violencia contra las mujeres en Canadá

Cada 6 diciembre, Canadá recuerda el asesinato de 14 mujeres en un campus universitario de Montreal. El sindicato Canadian Autoworkers Union recuerda además a todas las mujeres que han fallecido víctimas de la violencia de género. En 2009 se conmemoró el 20º aniversario del asesinato multitudinario que elevó la problemática de la violencia de género de la esfera privada a la pública, para reivindicar un cambio social. El TCA, en colaboración con la confederación de trabajadores y sus sindicatos afiliados organizó un envío de tarjetas postales masivo al primer ministro canadiense. Las postales exigían un registro de armas, más presupuesto para refugios de mujeres; más viviendas sociales; igualdad retributiva para trabajo de igual valor; y una mejora de los servicios, en especial del programa de cuidados infantiles subvencionado nacionalmente; mejores pensiones públicas y acceso al seguro de desempleo. Se distribuyeron más de 26.000 paquetes de tarjetas postales en toda Canadá. La web de la TCA se hizo eco ampliamente de la iniciativa

27

28

20

84. Los sindicatos del transporte pueden promover las campañas públicas de lucha contra la violencia de género, por ejemplo a través de publicidad imaginativa colocada en autobuses, trenes y estaciones, y patrocinada por el sindicato-empleador. Los materiales de la ITF sugieren formas de enfrentar la violencia y el acoso sexual en los lugares de trabajo. Además los sindicatos podrían:
- Hacer campaña y concientizar sobre la violencia doméstica, además de forjar alianzas con otras organizaciones de la sociedad civil. Los sindicatos del transporte pueden asesorar a las mujeres sobre los transportes seguros;
 - Ofrecer apoyo y asistencia a las mujeres víctimas la violencia doméstica, en concreto apoyo psicológico confidencial, asistencia y apoyo económico;
 - Combatir la violencia en el trabajo y en el sindicato;
 - Elaborar procedimientos para que se puedan reportar de forma segura los incidentes violentos, incluidas las agresiones por parte del público;
 - Velar por que se ofrezca la formación adecuada a las personas responsables de recibir e investigar las denuncias sobre violencia de género/acoso y capacitarles para ocuparse de estos casos con el tacto necesario;
 - Asegurarse de que el tema de la violencia en el lugar de trabajo está incluido en el programa de salud y seguridad y que la opinión pública esté informada de que ninguna agresión o abuso contra el personal será tolerada.

Sindicatos en acción: Contra la violencia de género en Guinea

Cada año el sindicato guineano de transportes Fédération Nationale des Transports et Marins Pêcheurs de Guinée participa en el Día Internacional de la Mujer, el 8 de marzo y en el Día Internacional por la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, el 25 de noviembre, organizando actividades con mujeres de otros sindicatos.

85. Acabar con los casos de violencia y acoso contra las mujeres en los lugares de trabajo del sector de los transportes es un objetivo fundamental. Las mujeres dan con frecuencia la cara ante pasajeros/as iracundos y agresivos que viajan en avión o en tren. El mayor porcentaje de trabajadoras del transporte labora en la aviación civil, como tripulantes de cabina o personal de facturación. El hostigamiento sexual es un problema grave en el sector aéreo, que a veces está supuestamente provocado por las campañas publicitarias de las aerolíneas que muestran a las tripulantes de vuelo como meros símbolos sexuales²⁹.
86. Movilizar al personal de los transportes es esencial para detener la violencia en el trabajo. Uniéndose o participando en una modesta acción o iniciativa local el personal de los transportes se sabrá parte de una campaña global visible. Ello ayudará a que se escuchen las reivindicaciones sindicales. Y propiciará que los sindicatos se sienten a la mesa de negociaciones para llevar las medidas preventivas en la

²⁹ OIT, Empleos verdes y la igualdad de género

práctica.

Sindicatos en acción: Resolución sobre México de la Conferencia de las Mujeres ITF

Acoge con satisfacción la valiosa labor de preparación que los sindicatos del transporte mexicanos están llevando a cabo para garantizar que el Congreso de agosto de 2010 sea exitoso, productivo y útil.

Toma nota de que, ante el elevado nivel de violencia y feminicidio que prevalece en México, los sindicatos de la ITF están colaborando con el Alcalde de la ciudad de México, el licenciado Marcelo Ebrard Casaubon, para ofrecer un entorno seguro y acogedor para los sindicatos, en beneficio de los delegados y delegadas de la ITF.

La Conferencia insta a los sindicatos de la ITF a apoyar a los trabajadores y trabajadoras de México en su lucha contra la violencia, en especial la violencia contra las mujeres, y a encontrar formas de ayudar a través de campañas específicas, a resistir las agresiones a nivel local y a apoyar las campañas de base. Solicita además que se ofrezca a la Conferencia de las Mujeres que se celebrará durante el congreso, y al propio Congreso, tiempo para debatir los temas que afectan a la mano de obra mexicana y la oportunidad de prestar apoyo en la práctica.

Sindicatos en acción: más prioridad sindical a la violencia en el trabajo

Las Secciones de Transporte Interior de la ITF iniciaron una serie de actividades de campaña en 2009 sobre la violencia del transporte público. Su objetivo, ayudar a los sindicatos a desplegar respuestas estratégicas. Un folleto dirigido a activistas y educadores/as sindicales ayuda a identificar los problemas y sus posibles soluciones. Se ha elaborado una nueva encuesta ITF que permitirá registrar las opiniones de las mujeres que trabajan en el transporte por carretera y ferroviario acerca de temas relacionados con el acoso sexual y la violencia en el trabajo. Es importante que los resultados de estas encuestas imbuyan las campañas de sindicalización dirigidas a captar mujeres miembros. La violencia en el trabajo es un problema para todo el personal del transporte, pero especialmente para las mujeres. Debe erigirse en uno de los ejes de la política de la ITF y de la labor organizativa.

Sindicatos en acción: Fin del acoso en el transporte público de Barbados

Durante los últimos 20 años, la economía sumergida del transporte colectivo en Barbados ha florecido mientras paralelamente se iba abandonando la flota de autobuses de propiedad estatal. Este influjo de vehículos privados que compiten con los buses estatales por los pasajeros evidencia el deterioro de los servicios públicos.

Son muchos los pasajeros y pasajeras frustrados por las lamentables condiciones del transporte estatal y se encaran con el personal que trabaja cara al público. Insultos, acoso, amenazas y agresiones, incluso físicas, se han convertido en un problema diario del personal de los autobuses estatales. Supervisores/as, cajeros/as y oficinistas son víctimas de la furia y de la frustración de pasajeros/as enfurecidos.

87. La violencia contra las mujeres y niñas se silencia con frecuencia y necesita sacarse a la luz. Las organizaciones afiliadas a la ITF pueden ayudar a cambiar las actitudes y comportamientos que normalizan la violencia, por ejemplo, a través de la educación sindical. Además, los sindicatos del transporte también pueden difundir ampliamente la problemática a través de mensajes

cuidadosamente elegidos y expuestos sobre los diversos medios de transporte público y privado, por ejemplo en buses y camiones. Defender que se introduzcan mecanismos de denuncia adecuados, claros y eficaces, además de procedimientos para presentar quejas con confidencialidad, son temas importantes que tratar en la negociación colectiva. Se deberían reconocer los derechos y protecciones en acuerdos con empleadores, que se respeten plenamente y se implementen. También debería revisarse la legislación nacional para garantizar la protección de las mujeres, ya sea en su trabajo o en su hogar.

Tráfico de seres humanos

88. El tráfico de seres humanos entrar en la amplia categoría de la violencia contra mujeres y niñas, y suele prevalecer en sociedades donde resulta menos evidente la igualdad entre los hombres y las mujeres.
89. Los traficantes trasladan a personas, recurriendo al engaño, a la coerción y a amenazas, para mantenerlas como mano de obra forzosa, como esclavos o sirvientes, con frecuencia en diversos sectores de la economía informal, como la prostitución, el servicio doméstico, la agricultura, la industria textil o pidiendo limosna por la calle.³⁰ Aunque es difícil concretar estadísticas, se estima que se trafica con entre 500.000 a 2 millones de personas al año. Aunque mujeres, niñas y niños pueden ser víctimas del tráfico de seres humanos, la mayoría son mujeres.
90. Según los casos de los que se tiene conocimiento, se ha producido un aumento del alcance y la magnitud del tráfico de seres humanos, sobre todo de mujeres y niños para la prostitución y otras formas de explotación sexual. En 1997, la ONU estimó que el tráfico de seres humanos era más lucrativo que el mercado negro armamentístico. Algunas víctimas viajan, con frecuencia a distintos países, en vehículos manejados por trabajadores de la industria del transporte, que veces desconocen que sus pasajeros son víctimas de este tipo de tráfico. Los sindicatos del transporte tienen un importante rol educativo que desempeñar contra el tráfico de seres humanos y para velar por que sus miembros saben cómo responder cuando albergan sospechas en algún caso concreto.
91. En 2009, la Conferencia Europea sobre Tráfico de Seres Humanos aprobó en Estocolmo una importante resolución reconociendo que se deben eliminar todas las formas de este ilícito comercio. "El tráfico de seres humanos constituye una grave violación de los derechos humanos. La violación de los derechos fundamentales constituye tanto una causa como una consecuencia del tráfico con seres humanos. Las desigualdades de género son una causa importante que contribuye a este tipo de tráfico. De acuerdo con el Protocolo de las Naciones Unidas para la Prevención, Supresión y Penalización del Tráfico de personas la explotación sexual es incompatible con la dignidad y el valor de la persona".
92. La resolución continúa diciendo que una de las principales razones que lleva a los traficantes a este tipo de negocios con seres humanos es el beneficio que genera. Por ejemplo, del beneficio que genera la víctima de la explotación laboral o de índole sexual. Sin la demanda de estos servicios, como servicios sexuales a los que se obliga las víctimas del tráfico de seres humanos, no habría mercado que justifique traficar con seres humanos, ni dinero que ganar. La demanda debe entenderse de forma amplia, como cualquier acto que promueva cualquier forma de explotación que, a su vez, propicia el tráfico de seres humanos. La resolución aprobada confirma que:

³⁰ USAID: Gender Matters Quarterly No.1 Febrero 1999

- El tráfico de seres humanos es una violación de los derechos humanos
- El tráfico de seres humanos para la explotación sexual está relacionado con la demanda de servicios sexuales, que debería disminuir;
- Los signatarios se comprometen a combatir todas las formas de tráfico de seres humanos

93. ITF apoya estas importantes conclusiones y se compromete asimismo a continuar e intensificar su campaña para dar fin al mal del tráfico de seres humanos

Hacer campaña por el medio ambiente y la seguridad alimentaria

94. El cambio climático está provocando la exacerbación de los fenómenos meteorológicos: sequías, riadas, olas de calor y de frío. Además acarrea cambios irreversibles en ecosistemas y la destrucción de la biodiversidad.

95. El empeoramiento de los trastornos climáticos tendrá consecuencias devastadoras en todo el planeta, pero sus repercusiones inmediatas las sentirán con mayor crudeza la población más pobre y vulnerable, en su mayoría mujeres. La pérdida de recursos naturales, la degradación medioambiental, la deforestación y la degradación del suelo intensificarán la carga de trabajo de las mujeres, que inevitablemente tendrán que caminar distancias más largas para recoger leña, combustible y agua para el consumo y la producción. Las mujeres cultivan, producen y procesan más de la mitad de la oferta de alimentos del mundo: más del 80% en África y del 60% en Asia. Las mujeres del entorno rural, sobre todo agricultoras, representan más de un cuarto de la población mundial. Debido a sus múltiples roles, las mujeres son cruciales para superar la crisis alimentaria.

96. Las repercusiones de la crisis alimentaria³¹ han empeorado la posición de desigualdad en la que se encuentran las mujeres para acceder a los recursos. Paralelamente, la crisis climática hacen más vulnerables a las mujeres y a los niños y niñas. El elevado precio de los productos alimenticios está obligando a las familias a consumir menos alimentos, al tiempo que incrementa la dificultad de las mujeres para conseguir el dinero suficiente para comprar alimentos y cosechas. Las mujeres ven mermadas sus oportunidades de traer a su hogar unos ingresos independientes de sus parcelas o de la compra venta en el mercado. Desarrollar la contribución de las mujeres a la producción agrícola sustentable aumentará el potencial de producción agrícola a pequeña escala de las mujeres, y ello permitirá desarrollar redes y mecanismos de transporte y de distribución diferentes y sustentables. Para enfrentar el cambio climático y la crisis alimentaria hay que dar más importancia que nunca a la injusticia social y a las desigualdades, en especial la desigualdades entre los hombres y las mujeres; y los sindicatos deben estar al frente a la hora de poner en tela de juicio las desigualdades económicas y sociales.

97. Los sindicatos están convencidos de que la justicia social no podrá alcanzarse sin justicia entre los hombres y las mujeres. El cambio climático exagera las desigualdades de género porque las mujeres son más vulnerables a las repercusiones del cambio climático, su contribución a las emisiones de carbono difiere de la de los hombres, y las políticas relacionadas con el cambio climático afectan a hombres y mujeres de forma distinta. Es preciso que se adopten los principios de equidad entre hombres y mujeres en todas las fases de la estrategia de lucha contra cambio climático, desde la

³¹ Para mayor información sobre las crisis alimentaria y sus repercusiones sobre los trabajadores/as, consulten el Informe de: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Food_crisis_ES_.pdf

investigación, al análisis, pasando por el diseño y la implementación de las estrategias de mitigación y adaptación³².

Caso práctico: Repercusiones del cambio climático en las mujeres y las niñas

Los desastres humanitarios y medioambientales repercuten de distinta forma en niñas, niños, mujeres y hombres. Con demasiada frecuencia empeora la inestabilidad individual e institucional, además de la vulnerabilidad de las mujeres frente a la violencia, los abusos y la explotación sexual. La situación en Haití es un buen ejemplo de la forma en que los desastres relacionados con el cambio climático aumenta la vulnerabilidad de las mujeres y las niñas ante la violencia. Tras el terremoto que asoló Haití, UNIFEM está intentando ofrecer servicios de emergencia para proteger a las mujeres y a sus familias. Los refugios de mujeres y los servicios de emergencia de la ONU ayudan a prevenir la violencia contra las mujeres y las niñas en esta isla asolada por el desastre³³.

98. Las mujeres tienen una relación más estrecha con el entorno natural y ello las expone a las repercusiones del cambio climático tanto directa como indirectamente. Lo usual es que las mujeres estén al margen de la gestión de los recursos medioambientales, lo cual limita su capacidad de adaptación o de cambio. A medida que los recursos naturales van siendo cada vez más escasos, muchas mujeres tendrán que dedicar más tiempo a actividades domésticas, lo cual podría reducir su capacidad de desempeñar otros roles en la sociedad y en la población activa, exacerbando su dependencia económica y su desigualdad social.
99. Los empleos que las mujeres desempeñan pueden correr más riesgo de desaparecer que los de los hombres debido a la segregación ocupacional y a la vulnerabilidad de las áreas de empleo en las que trabajan las mujeres. Por ejemplo, el turismo ha sufrido los efectos del cambio climático, un sector en el que casi la mitad de la mano de obra es femenina. En las regiones más vulnerables, la agricultura se ha visto gravemente afectada, y ahí es donde se concentra la mayoría de las trabajadoras. Hay menos probabilidades de que las mujeres posean los recursos o competencias para responder a estos cambios trasladándose a otros tipos de trabajo.³⁴
100. Uno de los factores fundamentales para alcanzar el desarrollo sustentable y las soluciones que minimicen las emisiones de carbono es el desarrollo de industrias ecológicas y de "empleos verdes", empleos decentes, con unas normas laborales elevadas, con condiciones de trabajo e ingresos dignos, además de muy eficientes ecológicamente y con bajas emisiones de carbono. Los sindicatos deberían involucrarse en la lucha contra el cambio climático porque se trata de cuestiones que tendrán repercusiones profundas sobre las industrias y las estructuras de empleo. La Iniciativa por los Empleos Verdes fue lanzada en 2007 por la OIT, el programa de las Naciones Unidas para Medio Ambiente (PNUMA), la CSI y la Organización Internacional de Empleadores (OIE). Esta iniciativa apoya un esfuerzo concertado por parte de gobiernos, empleadores y sindicatos para promover una transición justa hacia los empleos ecológicamente sustentables en un mundo marcado el cambio climático.

³² CSI – Citado en la información introductoria de la ITF sobre Género y Cambio Climático

³³ <http://www.saynotoviolence.org/around-world/news/action-alert-say-no-violence-against-women-and-girls-haiti>

³⁴ ITF Género y Cambio Climático; Febrero 2010

101. El rol de los sindicatos es claro: entablar un diálogo con gobiernos, sociedad civil e instancias normativas sobre el cambio climático y garantizar la seguridad alimentaria, así como ayudar al desarrollo y la implementación de estrategias que estimulen el crecimiento económico. Las mujeres desempeñarán un papel crucial y los sindicatos pueden hacer mucho para que sus mujeres afiliadas estén informadas sobre los problemas y que su voz sea escuchada en las instancias nacionales, en su trabajo y en la sociedad.
102. En cuanto a medidas prácticas, gobiernos y sindicatos deberían invertir en el desarrollo de las capacidades que permitan a las mujeres participar de manera destacada en los procesos decisivos relacionados con el cambio climático y la seguridad alimentaria. Los sindicatos pueden promover la lucha contra el cambio climático, los programas en defensa de las mujeres y la educación en las empresas sobre cuestiones medioambientales. Una formación en materia de liderazgo y de empoderamiento de las mujeres que aborden la problemática del cambio climático podría mejorar la capacidad de las mujeres de participar en procesos consultivos. Este tipo de actividad podría acometerse conjuntamente con organizaciones de la sociedad civil que ya poseen una considerable experiencia en materia de cambio climático y medio ambiente.
103. Los sindicatos pueden propiciar la participación de las mujeres en la vida pública y en los procesos decisivos de la forma siguiente:
- Ofreciéndoles información sobre cuestiones medioambientales y realizando propuestas políticas dirigidas a mujeres afiliadas;
 - Mejorando la confianza, autoestima y competencias de las mujeres, para que puedan participar en las consultas sobre medio ambiente en el trabajo y en la sociedad;
 - Prestar apoyo en materia medioambiental a redes de contacto y a mujeres dirigentes sindicales, tanto a nivel nacional como local;
 - Animando a las mujeres afiliadas a que participen en los procesos decisivos en materia de desarrollo sustentable, sobre todo a través de actividades militantes sindicales;
 - Mejorando el acceso a la educación o a la formación ofrecidas en el trabajo o a través del sindicato;
 - Dando a las mujeres militantes sindicales un rol que desempeñar en la promoción de los temas medioambientales en el lugar de trabajo.

Los retos en la industria del transporte sustentable

104. La industria de los transportes presenta dificultades específicas en materia de empleo. Éstas afectarán probablemente al sector aéreo, caracterizado por una elevada presencia femenina. El movimiento sindical internacional reivindica una "transición justa" para los trabajadores/as y sus comunidades, a fin de minimizar los perjuicios de la destrucción de empleos y que la transición tome en cuenta la dimensión de género. La ITF se ha unido a este llamado y le añade la necesidad de contar con un sistema de transporte sustentable, que considere las necesidades sociales y medioambientales paralelamente a las necesidades económicas. La respuesta de la ITF al cambio climático tendrá en cuenta la dimensión de género.
105. El delicado debate sobre la oferta de transporte público y la planificación urbana está estrechamente ligado a la problemática del cambio climático y del desarrollo sustentable. Ofrecer empleos decentes y saludables y unas buenas condiciones de vida posee una clara dimensión de género. Las investigaciones revelan que se crearán más empleos en el transporte de los que se destruirán como consecuencia de las políticas para frenar el cambio climático. ITF y sus organizaciones afiliadas han de garantizar que se

trata de empleos dignos y estables, que ofrecen igualdad de oportunidades a las mujeres en términos de ocupación, salario, formación y prestaciones. También habrá cambios en los empleos existentes y posible destrucción de puestos de trabajo. Los sindicatos deben velar por que sus estrategias de sindicalización estén al tanto de los efectos que pueden tener sobre las mujeres que trabajan en el sector estructurado como en empleos informales.³⁵

106. Las mujeres sufren desproporcionadamente los perjuicios del cambio climático en el agua, en la agricultura y en la pesca y tienen más probabilidades que los hombres de sufrir las consecuencias devastadoras de desastres naturales, como las inundaciones provocadas por el cambio climático. Las mujeres son probablemente más dependientes del transporte público y necesitan confiar en que se trata de una forma segura de viajar. Pero al mismo tiempo, las mujeres necesitan un urbanismo bien planificado, con servicios colectivos y medios de transporte necesarios, lo cual implica un consumo de energía. Velar por que las políticas de lucha contra el cambio climático no repercuten más en la población pobre, tanto de las ciudades como del campo, compuesta en su mayoría por mujeres, es prioritario; Es una de las razones por las que las mujeres y sus representantes sindicales deben involucrarse en el proceso de toma de decisiones relacionado con el cambio climático.

Mejorar la participación de las mujeres en el diseño de las políticas de transporte

107. La ITF está convencida de que se debe promover la utilización del transporte público como alternativa a la posesión y utilización del automóvil privado. Las investigaciones demuestran que el transporte público reduce las emisiones, además de ofrecer otros beneficios a la sociedad, como la reducción de la congestión del tráfico y de la contaminación. Para que el transporte público beneficie tanto a los usuarios como a las usuarias, debe diseñarse teniendo en cuenta las necesidades de las mujeres con respecto al acceso, el precio, las rutas, los horarios, la seguridad y la confiabilidad.
108. Las mujeres están claramente infrarepresentadas en las instancias decisorias. Si no participan en la planificación de las infraestructuras y sistemas de transporte, las decisiones relacionadas con las opciones de transporte sustentable tiene menos probabilidades de incorporar las diferencias de género. Hasta ahora se han constatado pocos intentos serios de integrar las experiencias y el conocimiento de las mujeres al sistema de transporte. Las mujeres deberían dejar su impronta en la elaboración de la política para reducir las emisiones procedentes del transporte y el planteamiento de alternativas al modelo de transporte neoliberal.
109. Necesitamos medidas prácticas que permitan reforzar la participación femenina en el diseño de las políticas de transporte, a fin de conseguir que los sistemas de transporte actuales y futuros se adecuen a las necesidades específicas de las mujeres y de los niños/as. La edad es también una dimensión fundamental que no podemos olvidar, especialmente dadas las presiones acuciantes planteadas por el rápido envejecimiento de la población en los países de ingresos medios y elevados. Se precisa una mayor inversión en los transportes públicos apropiados, que mejore la movilidad de las mujeres y de la tercera edad, y que sean respetuosos con el medio ambiente. El cambio climático y el transporte sustentable son temas que las mujeres sindicalistas deben abanderar. ITF y los sindicatos del transporte

³⁵ ITF Género y Cambio Climático; Febrero 2010

pueden poner a la cabeza ofreciendo formación y educación en materia de cambio climático a las mujeres representantes y a las sindicalistas, capacitándolas para desempeñar un rol activo y bien fundado en la toma de decisiones políticas y facilitando su pertenencia a los comités relacionados con el cambio climático.

Caso práctico:

Pan de acción para las mujeres en la iniciativa Transporte para Londres

Esta iniciativa reconoció que las mujeres tienen distintas necesidades debido a su estilo de vida que los hombres y que necesitan transportes de más calidad y más seguros. Por ello se incluyeron nuevas iniciativas de seguridad y protección, como la campaña de seguridad nocturna, paquetes de tarifas más atractivas, mejoras en los servicios, más frecuencias y confiabilidad, y mejoras en los enlaces hacia servicios básicos. Todo ello ofrecía a las mujeres una igualdad de oportunidades para participar plenamente en la sociedad. Este plan de acción formaba parte de una consulta general sobre las necesidades de transporte de las mujeres y recibió el apoyo de los sindicatos del transporte.

110. Forjar alianzas con las usuarias de los transportes es un área por que la ITF podría apostar. Tanto en las economías desarrolladas como en el mundo en desarrollo las mujeres más pobres tienen menos probabilidades de contar o tener acceso a un transporte privado y eso las convierte en usuarias habituales del transporte colectivo. Contar con un transporte asequible, les facilita el acceso a la educación, a servicios médicos de calidad e incluso a empleos decentes. Por ejemplo, una madre soltera en Europa no puede trabajar si no consigue llevar a sus hijos a la escuela y después trasladarse a su trabajo porque hayan cortado los servicios de transporte público.
111. En otras partes del mundo donde apenas hay infraestructura de transportes fuera de las principales ciudades, las mujeres tienen menos oportunidades de recibir los cuidados que necesiten. Uno de los factores indicados para reducir la mortalidad materna (Objetivo de Desarrollo del Milenio de Naciones Unidas n.º 5) es la falta de acceso a los transportes.
- Dicho claramente, un número significativo de mujeres en el mundo muere durante su embarazo o en el parto por carecer de un medio de transporte para llegar a las infraestructuras médicas. En una era en que el transporte se considera cada vez más un negocio en lugar del servicio público, los sindicatos comparten con otros activistas la causa común de mejorar los servicios de transportes para las mujeres. Es una campaña que concierne a todos los sindicatos del transporte del mundo, tanto del Norte como del Sur.

Conferencia de Mujeres de 2010

112. En su Declaración de Pittsburgh, los sindicatos globales reconocieron la importancia de los tres temas que el presente documento ha analizado: Las repercusiones de la crisis económica mundial sobre las mujeres; la importancia de la sindicalización; y el rol de la comunidad en la vida de las mujeres. Los sindicatos globales reconocen que ha de prestarse especial atención a la discriminación por motivos de género, dado que las mujeres -que ya están representadas en exceso en los empleos mal pagados- están experimentando una presión a la baja muy importante sobre sus salarios. El compromiso político

y las políticas públicas eficaces para abordar las causas subyacentes de las desigualdades de género son esenciales para remediar los patrones de discriminación y de explotación actuales, y precisan un decidido apoyo de los interlocutores sociales. Los líderes de los Global Unions preconizaron la creación de empleo y las inversiones en infraestructuras sociales (hospitales, guarderías, escuelas, servicios de cuidados infantiles) como respuesta a acuciantes necesidades sociales. Reclamaron medidas para apoyar el poder adquisitivo de las personas de bajos ingresos en concreto, y en especial de las familias monoparentales, a cuyo frente encontramos predominantemente a una mujer³⁶.

113. La Conferencia de las Mujeres ITF ofrece una oportunidad única para debatir y perfilar políticas en apoyo a las mujeres que trabajan en los transportes, a mujeres sindicalistas y a usuarias de los servicios de transportes. Tanto los asalariados, como los pasajeros y usuarios se beneficiarán de que nuestras mujeres miembros laboren en condiciones seguras y dignas, recibiendo un salario que reconozca el valor de su trabajo.
114. Nuestra lucha en defensa de las trabajadoras del transporte afiliadas es también la lucha de todos nuestros compañeros sindicalistas. Porque a no ser que los sindicatos del transporte reconozcan las necesidades y reivindicaciones de las trabajadoras, no conseguirán atraer a mujeres a sus filas. Carecerán de la capacidad y del nivel de afiliación necesarios para negociar con los empleadores todas las cuestiones importantes para el sindicato.
115. Pero lo más importante, si fallamos a las trabajadoras y a las usuarias del transporte, nuestros sindicatos no sólo seguirán perdiendo miembros, sino que carecerán de poder para influir a empleadores, gobiernos y actuaciones internacionales.
116. Las mujeres se han puesto en marcha. No puede haber concesiones sobre los derechos de las mujeres. Necesitamos construir sindicatos poderosos, encabezados por mujeres que se hagan eco de las necesidades y aspiraciones de las mujeres en el trabajo y en la sociedad. Los sindicatos de la ITF necesitan atraer a más mujeres a sus filas a través de campañas de sindicalización enérgicas, de alcance mundial, en regional y local.
117. El presente documento fue considerado y acordado por las 220 mujeres participantes en la Conferencia de las Mujeres ITF celebrada del 3 al 4 de febrero de 2010. El documento imbuirá las conclusiones de la conferencia, y sus recomendaciones formarán la base de una moción que la conferencia de las mujeres presentará al Congreso, y del programa de trabajo del Comité de la Mujer ITF para el periodo 2010-2014. Esto, por supuesto, sin perjuicio de otras mociones que los sindicatos estén sopesando presentar.

Conclusiones y recomendaciones de la Conferencia de las Mujeres ITF

118. Las trabajadoras del transporte, reunidas en la Conferencia de Mujeres ITF celebrada en febrero de 2010, renovaron su compromiso de movilizar y sindicalizar a las mujeres que trabajan en los transportes, como medio de abordar las desastrosas consecuencias de la globalización, de las crisis económica y del cambio climático que enfrentan las trabajadoras del transporte, y de fortalecer a los sindicatos para responder a estos desafíos. Por lo tanto, las propuestas del Comité de la Mujer ITF, detalladas en el documento "dejando huella: trabajadoras en el transporte del siglo XXI" 2010-2014, consideran prioritario:

³⁶ Declaración de Pittsburgh de los Global Unions para la Cumbre del G20 , 24-25 de septiembre de 2009

- luchar contra los efectos de las crisis sobre las mujeres que trabajan en los transportes en todo el planeta
- que los sindicatos del transporte implementen programas de igualdad
- sindicalizar a la juventud, a la mano de obra informal y a las mujeres que ocupan puestos estratégicos en áreas de empleo "nuevas" como telecentros, a fin de incrementar la influencia y poder sindicales

119. El Comité de la Mujer se centrará además en promover el liderazgo de las mujeres en los sindicatos, para que encabecen campañas a nivel de empresa y forjen alianzas entre sindicatos y comunidad. De esta manera se desarrollará la capacidad de los sindicatos de acometer campañas en defensa del transporte sustentable, de combatir los desafíos socioeconómicos que plantean el cambio climático, el VIH, y la falta de transporte público accesible. Estos desafíos pueden a su vez exacerbar la pobreza, la enfermedad y elevar la mortalidad de la mano de obra y de sus hijos e hijas. ITF se compromete de nuevo con las mujeres que trabajan en los transportes a continuar la labor de sindicalización en defensa de nuestros derechos, a través del fortalecimiento de la negociación colectiva; poniendo en tela de juicio la segregación ocupacional; y contraatacando la explotación y la discriminación. El Comité de la Mujer ITF apoyará al Departamento de la Mujer a la hora de implementar los siguientes resultados en el periodo 2010-2014:

1. Estrategia y planificación

- Elaborar un plan de acción con objetivos mensurables e indicadores que permitan monitorizar y evaluar los resultados
- Continuar la integración activa de la dimensión de género y su supervisión en todas las reuniones actividades de la ITF
- Planificación conjunta de programas de trabajo con las secciones, regiones y departamentos
- Promover actividades, incluidas campañas, para llevar a cabo en las regiones y secciones con el Departamento de la Mujer
- Promover la estrategia de concientización en materia de género incluida en la carpeta informativa *Fortaleciendo los sindicatos*, entre hombres y mujeres pertenecientes a sindicatos del transporte ITF
- Promover la participación femenina en las delegaciones que ITF envía a foros internacionales
- Restablecer y apoyar las redes de mujeres en las regiones y secciones, y reportar sobre los avances al Comité de la Mujer ITF y al Comité Ejecutivo
- Los programas de trabajo regionales deberán colaborar con el Departamento de la Mujer para identificar las actividades y proyectos que se acometerán en las regiones para aumentar la capacidad de liderazgo y el activismo de las mujeres
- Integrar positivamente la dimensión de género en todas las actividades estratégicas y campañas de la ITF
- Actualizar la auditoría de género de 1992 para permitir a la ITF auditar y así focalizar los futuros planes de trabajo de las mujeres hacia organizaciones sindicales identificadas

2. Sindicalizar a las mujeres que trabajan en los transportes

- Desplegar más estrategias, planes y mecanismos de supervisión para apoyar el programa de trabajo fundamental *Organizándonos Mundialmente* de forma que se garantice que las mujeres que trabajan en los transportes son objeto de sindicalización activamente
- Elaborar e implementar junto con organizaciones afiliadas, secciones y regiones al menos 3 campañas específicas de *Organizándonos Mundialmente* dirigidas a las mujeres que trabajan en los transportes, aparte de los proyectos dirigidos a telecentros y mujeres portuarias

- Elaborar e implementar junto con organizaciones afiliadas, secciones y regiones al menos 2 campañas específicas de *Organizándonos Mundialmente* dirigidas a la mano de obra informal
- Incluir a representantes del Departamento de la Mujer en los equipos de planificación de proyectos de sindicalización del Secretariado
- Velar por que el input del Departamento de la Mujer se tiene en cuenta en las fases de investigación, planificación, monitorización y evaluación de los proyectos de sindicalización global
- Seguimiento de los compromisos de investigación de la ITF sobre globalización y género, y en concreto el mapeo del perfil de género en sectores como la logística
- Formación y materiales para las organizaciones afiliadas interesadas en la sindicalización de las mujeres que trabajan en los transportes
- Apoyar a las organizaciones afiliadas a formar y apadrinar a mujeres organizadoras y a personal de apoyo a organizaciones afiliadas para que se centren en la sindicalización de nuevas áreas de empleo
- Apoyar el enfoque de la Campaña del 8 marzo de la ITF en la movilización y autonomización de las mujeres que trabajan los transportes, y conseguir el reconocimiento para las mujeres
- El Comité de la Mujer ITF mantendrá más deliberaciones sobre las experiencias en materia de sindicalización y representación de las trabajadoras del transporte en las reuniones del Comité de la Mujer

3. Colaboración con las Secciones

- Input del Departamento de la Mujer en todas las reuniones de las secciones. Las actividades relacionadas con la transversalidad de los temas de género serán supervisadas y evaluadas por el Departamento de la Mujer/Comité de la Mujer ITF
- Planificar y colaborar intensamente con las secciones de la ITF, en concreto para el fortalecimiento de las redes de mujeres en las secciones
- Proyectos adicionales centrados en trabajadoras en las secciones
- Investigar y plantear como objetivo con las secciones al menos dos grupos más de trabajadoras -por ejemplo, personal de almacén

4. Investigación, política, comunicaciones y educación

- Planificación/mapeo de la dimensión de género en todas las investigaciones de sindicalización
- Estrategia de comunicaciones para las actividades de las mujeres, incluida la remodelación de la web de la mujeres
- Página web para promover casos prácticos de campañas de las organizaciones afiliadas a la ITF centradas en materia de género y en casos de éxito de la negociación colectiva
- Educación y materiales para desarrollar la Red de Mujeres
- Marco político para las actividades de género de la ITF
- Redactar una historia del Comité de la Mujer ITF, DVD sobre mujeres líderes y materiales de apoyo
- Desarrollar e implementar actividades sobre liderazgo de las mujeres, formación y materiales de apoyo para líderes a todos los niveles sindicales
- Investigación sobre las mejores prácticas legislativas/gubernamentales de protección y mejora de los derechos laborales de las mujeres

5. Las trabajadoras del transporte en la comunidad

- Perfilar una investigación y medidas políticas para las mujeres con VIH/SIDA, para el acceso a los transportes y transporte sustentable, como medio de apoyo a campañas de las organizaciones afiliadas
- Identificar proyectos prácticos del Departamento de la Mujer una vez realizada la investigación

- Velar por que la base de datos sobre las mujeres que trabajan en los transportes de las organizaciones afiliadas a la ITF está disponible electrónicamente para reportar sus datos al Comité de la Mujer ITF, al Comité Ejecutivo y al Congreso de 2010
- Hacer campaña y apoyar los proyectos centrados en el transporte público
- Identificar medidas y actividades específicas de las secciones
- Enlazar con las actividades conjuntas de otras federaciones sindicales internacionales en materia de servicios públicos
- Garantizar que se ha nombrado una persona de contacto con la red de mujeres en todos los sindicatos afiliados a la ITF

Anexo 1: Las trabajadoras del transporte en la ITF, actividades y resultados

Este documento plantea varias áreas de prioridad posibles que las mujeres ITF podrán identificar, para su inclusión en el próximo programa de trabajo del Departamento de la Mujer, y de la ITF en general. El cuadro siguiente desglosa las actividades y los resultados que podrían acometerse. No obstante, el contenido final del programa de trabajo dependerá de los debates que se mantendrán a lo largo de 2010-2014 hasta llegar al Congreso de México de 2010.

Categoría	Actividad	Resultados	Calendario	Participantes
<i>Las trabajadoras del transporte y la sindicalización</i>				
Cuestiones sectoriales	<ul style="list-style-type: none"> Organizar proyectos con las regiones y secciones. Proyecto en telecentros Proyecto de la Sección Portuaria Proyectos adicionales sobre las mujeres que ocupan puestos estratégicos en este sector 	<ul style="list-style-type: none"> Organizado el personal de los telecentros de al menos un país Campaña de sindicalización portuarias/Puertos de Conveniencia Incluidas entre los objetivos al menos dos grupos más de trabajadoras: ¿empleadas de almacenes? 	2010-2014	Comité de la Mujer, Secciones de la ITF y Coordinador de Sindicalización Mundial
Transversalidad de la dimensión de género en la ITF	<ul style="list-style-type: none"> Input del Departamento de la Mujer [DM] en todos los proyectos de sindicalización 	<ul style="list-style-type: none"> El 100 % de los proyectos planificados incluyen objetivos claros para las mujeres 	2010-2014	Comité de la Mujer, Secciones de la ITF y Coordinador de Sindicalización Mundial
	<ul style="list-style-type: none"> Participación activa del DM en las fases de identificación, planificación, monitorización y evaluación de todos los proyectos de Organizándonos Mundialmente 	<ul style="list-style-type: none"> Participación activa del DM en las fases de identificación, planificación, monitorización y evaluación de todos los proyectos 	2010-2014	Comité de la Mujer, Secciones de la ITF y Coordinador de Sindicalización Mundial
	<ul style="list-style-type: none"> Input del DM en las reuniones y actividades de las Secciones e iniciativas de transversalidad 	<ul style="list-style-type: none"> Resultados en materia de género de todas las reuniones, actividades e iniciativas de transversalidad de todas las Secciones, supervisado y evaluado por el DM/CM 	2010-2014	Comité de la Mujer, Secciones de la ITF y Coordinador de Sindicalización Mundial

	<ul style="list-style-type: none"> Programa del DM con las regiones en apoyo a las redes regionales y para fortalecer las actividades de las mujeres en las regiones Planificación/mapeo de la dimensión de género a la fase de investigación 	<ul style="list-style-type: none"> Programas de trabajo regionales para indentificar junto con el DM actividades y proyectos que se implementarán en las regiones para impulsar la capacidad de liderazgo de las mujeres y su activismo en la ITF 	2010-2014	Comité de la Mujer, Secciones de la ITF y Coordinador de Sindicalización Mundial y Coordinadora de Comunicaciones
Medidas en materia de investigación, comunicación y de educación	<ul style="list-style-type: none"> Formación y materiales para organizaciones afiliadas 	<ul style="list-style-type: none"> Formación y apadrinamiento de mujeres organizadoras 	2010-2011	Comité de la Mujer y Departamento de Educación
	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de medidas políticas 	<ul style="list-style-type: none"> Marco político para las actividades de la ITF en materia de género 	2010-2011	Coordinadora de Política y Comunicaciones y Coordinador de Organizándonos Mundialmente
	<ul style="list-style-type: none"> Comunicaciones 	<ul style="list-style-type: none"> Estrategia de comunicaciones para las actividades de las mujeres, incluida la remodelación de la web de las mujeres Liderazgo y celebración del CM ITF y su labor tanto en dvd como con materiales 	2010-2011	Coordinadora de Política y Comunicaciones y Coordinador de Organizándonos Mundialmente

Las trabajadoras del transporte en la comunidad

Medidas en materia de investigación, comunicación y de educación	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de estudios y de la estrategia política hacia las mujeres en materia de VIH/SIDA, de acceso a los transportes y de transporte sustentable 	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas que contengan estrategias de comunicaciones y de educación 	2010-2014	Comité de la Mujer, departamentos, secciones y regiones de la ITF, Coordinadora de política sindical
Cuestiones sectoriales	<ul style="list-style-type: none"> • Proyectos centrados en los transportes públicos • Identificar medidas específicas de cada Sección en otras áreas 	<ul style="list-style-type: none"> • Enlazar con la labor conjunta de las Federaciones Sindicales Internacionales en materia de defensa de los Servicios Públicos • Proyectos sobre VIH/SIDA, sobre acceso a los transportes y sobre transporte sustentable 	2010-2014	Comité de la Mujer, Regiones y Secciones de la ITF, ONGs identificadas
Transversalidad de la dimensión de género en la ITF	<ul style="list-style-type: none"> • Forjar lazos más sólidos entre el programa de trabajo y proyectos del DM con las Secciones, Regiones y Departamentos 	<ul style="list-style-type: none"> • Deliberaciones en todos los órganos de la ITF • Plan de acción con objetivos mensurables y resultados supervisados 	2010-2011	Comité de la Mujer, Departamento del Secretario General. Secciones y Regiones