LAS MUJERES TRABAJADORAS DEL AUTOBÚS MARCAN EL RUMBO A LA IGUALDAD

Guía de buenas prácticas para los sindicatos del transporte por carretera

LAS MUJERES TRABAJADORAS DEL AUTOBÚS MARCAN EL RUMBO A LA IGUALDAD
Guía de buenas prácticas para los sindicatos del transporte por carretera

Sumario

Introducción

1. **El empleo de mujeres en el sector del autobús**
2. **Abordando los problemas laborales a través de las campañas sindicales y la negociación colectiva**
3. **¡Organizándonos para fortalecer el poder sindical!**
4. **¡Las mujeres fortalecen el sindicato!**

Esta nueva guía, que ha sido preparada por las secciones de transporte interior de la ITF, es fruto del trabajo de colaboración en equipo con las mujeres activistas que trabajan en el sector del transporte. Se trata de una nueva guía con numerosos casos prácticos que, en la opinión de la ITF, será un valioso recurso, tanto para los trabajadores y trabajadoras como para los sindicatos del sector. Además, esta guía es un buen ejemplo de la manera en que la ITF se propone avanzar mediante un diálogo cada vez más estrecho con nuestros sindicatos para desarrollar la capacidad y herramientas que permitan construir sindicatos más fuertes.

El sector del autobús juega un papel fundamental en muchos aspectos diferentes de la vida, la economía y la sociedad. Se les llame conductores u operadores, los trabajadores y trabajadoras de bus forman una parte esencial de la industria. Representan a menudo la imagen pública del sector y, por consiguiente, son un punto de interacción para los pasajeros. A veces, cuentan con el apoyo de revisores/as en los viajes.

En el sector del transporte por carretera, conducir suele ser una ocupación predominantemente masculina. Sin embargo, el número de mujeres que asume puestos con funciones operacionales que anteriormente se consideraban "solo de hombres", es cada vez mayor y también hay cada vez más mujeres que trabajan de conductoras.

El índice de mujeres que trabaja de conductoras en el transporte urbano de pasajeros es mayor que el número de mujeres que trabaja en el transporte de mercancías, especialmente en determinados subsectores, como el del autobús escolar o el del transporte accesible "puerta a puerta". Los índices de afiliación de mujeres suelen ser también más altos en el sector del transporte de pasajeros.

Si bien el número de mujeres que ocupa puestos de conductoras es cada vez mayor, continúan siendo una minoría.

Lo mismo puede decirse sobre la organización sindical; e incluso en los países con un alto índice de afiliación de mujeres, las mujeres son visibles en el sindicato pero, en general, no juegan un papel activo.

Por lo tanto, las actividades para las mujeres trabajadoras son esenciales para construir sindicatos fuertes, así como para mejorar los estándares de la industria y las oportunidades para las mujeres trabajadoras.

Y hacemos esto, no solo porque construirá sindicatos fuertes, sino también porque los sindicatos tienen la obligación social de promover el principio de equidad en el lugar de trabajo que está consagrado en los convenios fundamentales de la OIT.

El objetivo de esta guía, que comparte estrategias de promoción de las mujeres conductoras en el sector del autobús, campañas sindicales para tratar los problemas laborales a los se enfrentan las trabajadoras del sector e iniciativas sindicales para organizar y movilizar a las mujeres trabajadoras del autobús, es animar a los sindicatos a aceptar este desafío.

Stephen Cotton
Secretario General en Funciones

Cómo empezó…

En 2009, la Sección de Trabajadores del Transporte por Carretera de la ITF creó un pequeño grupo de miembros del comité de mujeres para examinar los problemas a los que se enfrentan las mujeres trabajadoras del transporte por carretera y formular estrategias encaminadas a apoyar, crear y construir actividades para las mujeres.

Durante 2010-2012, este equipo investigó y mapeó el sector del autobús urbano para analizar el número de mujeres conductoras y revisoras empleadas en la industria, los problemas a los que se enfrentan en el lugar de trabajo, así como los índices de afiliación y las estrategias de organización de los sindicatos.

Este trabajo incluyó información general sobre el sector del autobús en determinados países, los índices de afiliación en el sector y las experiencias de organización sindical. Los sindicatos realizaron también breves entrevistas a los conductores y revisores de autobús (hombres y mujeres).

En el proyecto participaron sindicatos de los países siguientes: Australia, Barbados, Bermuda, Canadá, Ghana, Reino Unido, India, Lituania, los Países Bajos, Suecia, Tailandia y Estados Unidos.

Esta guía incluye los datos recopilados como parte del proyecto. Y además, contiene información complementaria y ejemplos de publicaciones y recursos existentes de la ITF.

"Los autobuses son fundamentales para todas las sociedades modernas, como lo son los centenares de miles de hombres y mujeres de todo el mundo que trabajan en el sector. El objetivo de esta guía de buenas prácticas de la ITF es apoyar a todos los sindicatos que representan el número creciente de mujeres conductoras de bus y de mujeres de la industria. Ninguna trabajadora del sector del autobús debería ser víctima de desigualdad salarial, estar obligada a vestir un uniforme diseñado para hombres cuando está embarazada, arriesgar su salud debido a servicios de aseos inadecuados, o poner en peligro su dignidad y seguridad a causa del acoso sexual o la violencia. Esta guía muestra cómo los sindicatos del sector del autobús encabezan la lucha, combatiendo la discriminación, velando por el respeto, la seguridad y las altas normas, tanto para los trabajadores y trabajadoras como para los viajeros".

Diana Holland, Presidenta del Comité de la Mujer de la ITF y Secretaria General Adjunta de transporte, igualdad y alimentación del sindicato Unite, Reino Unido

"La integración y el apoyo a las mujeres del sector del transporte por carretera no solo demuestran la adhesión a los principios de equidad e igualdad, sino también un compromiso de mejora del sector a través de la participación de las mujeres. Esta guía es el instrumento mediante el cual el sector y los sindicatos pueden alcanzar este objetivo".

Wilma Clement, Representante de Mujeres de la Sección de Trabajadores del Transporte por Carretera de la ITF y Secretaria General Adjunta/tutora de la Unión de Trabajadores de Barbados.

1. EL EMPLEO DE LAS MUJERES EN EL SECTOR DEL BUS

"Estamos muy orgullosas de lo que hacemos y trabajamos duro cuidando de nuestros hijos e hijas porque son nuestro bien más preciado".
Conductora de bus escolar, EEUU.

Aunque el número total de mujeres empleadas en el sector del bus ha aumentado y más mujeres ocupan ahora puestos con funciones técnicas y operacionales que anteriormente se consideraban "solo de hombres", la proporción de mujeres conductoras de bus continúa siendo baja. Por ejemplo, según una investigación realizada por la ITF sobre las mujeres conductoras y revisoras de bus (2010-12), el 10% de los conductores de bus en Australia y el 4% en Barbados son mujeres.

En determinados subsectores de la industria, hay más mujeres empleadas como conductoras, por ejemplo, en los servicios de trolebús, de bus escolar y los servicios locales de transporte accesible "puerta a puerta" o comunitarios para personas mayores o personas con discapacidad que no pueden utilizar los transportes públicos colectivos.

Principales razones que dan las mujeres conductoras o revisoras de bus de cómo y por qué eligieron esta profesión:

- Vínculo familiar (un familiar, incluida la pareja, el padre, la madre o un hermano o hermana ya ocupaba la misma posición o trabajaba en la compañía);
- Recomendación de amistades;
- Atracción por este tipo de trabajo (por ejemplo, le gusta conducir, trabajar con personas, cree que el empleo le reportará buenos beneficios y seguridad);
- Ya tiene experiencia como conductora en otro sector (camión, bus escolar, por ejemplo);
- Traslado dentro de la compañía, por ejemplo, de revisora a conductora de bus (y viceversa);
- Vuelta al trabajo tras un periodo de ausencia;
- Solicitud del puesto en respuesta a un anuncio.

Investigación de la ITF sobre mujeres conductoras y revisoras de bus, 2010-2012

Obstáculos para las mujeres

No obstante, existen todavía barreras que impiden el empleo de las mujeres en la industria, barreras impuestas por la dirección de la empresa, pero a menudo estas barreras pueden ser "ocultas" y surgen de estereotipos; de las actitudes culturales de los compañeros, del desconocimiento de la disponibilidad de puestos de trabajo u oportunidades profesionales, de la falta de oportunidades para desarrollar las habilidades apropiadas para llegar a ser conductoras de bus y del intento de equilibrar la vida laboral y las obligaciones familiares.

La percepción pública del rol y del trabajo podría también disuadir a las mujeres de solicitar el puesto.

A continuación se muestran algunos comentarios extraídos de la investigación realizada por la ITF sobre las mujeres conductoras y revisoras de bus (2010-12):

"Aunque esta profesión para las mujeres [revisora de bus] no está muy bien considerada en las pequeñas ciudades y poblaciones, las jóvenes están decididas a que sea una profesión digna y para ello cuentan con el apoyo del sindicato".
India

"La percepción pública de que los conductores y conductoras de los transportes trabajan en solitario sin ninguna protección es lo que más disuade a las mujeres de solicitar estos puestos de trabajo, especialmente en el sector de los transportes convencionales".
Canadá

¿UN TRABAJO DE MUJERES?

Entre las mujeres y hombres conductores y revisores de bus que fueron entrevistados/as, la mayoría opinó que las mujeres reciben el mismo trato que sus compañeros.

No obstante, algunas mujeres matizaron su respuesta, añadiendo, por ejemplo, "pero no podemos hablar en las reuniones", "depende de quién sea el/la supervisor/a", "pero los hombres siempre tienen mejores oportunidades de promoción profesional".

En general, los hombres dieron una respuesta neutra o manifestaron una percepción positiva de las mujeres conductoras y revisoras de bus. He aquí algunos de sus comentarios:

"Considero que nuestras mujeres operadoras son muy profesionales, con algunas excepciones pero muy pocas".

"Cumplen las mismas funciones que los hombres. Sin embargo, la dirección no tiene en cuenta los 'temas de la mujer' al asignar los turnos de trabajo".

"Son buenas conductoras, el Transport Board necesita más mujeres".

En cambio, la opinión de otras personas fue negativa. Estas percepciones parecen girar en torno a los estereotipos femeninos y su capacidad como mujer para desempeñar el trabajo. Estos son algunos de los comentarios:

"Hay que enseñarles a no tener miedo".

"Necesitan más formación para ser mejores conductoras, más seguras de sí mismas".

"Las mujeres son más débiles que los hombres, pero tienen que correr riesgos para trabajar en estos puestos. Tienen que ausentarse y echan de menos a sus familias".

"Las mujeres conductoras no toman decisiones rápidas, por lo tanto, no pueden conducir de forma eficaz".

"Siempre que tengo que trabajar con una mujer conductora, creo que debo tener más cuidado y que terminaré de trabajar más tarde de lo habitual".

Investigación de la ITF sobre mujeres conductoras y revisoras de bus, 2010-2012

Es necesario que los sindicatos luchen contra estas percepciones negativas, que podrían compartir los compañeros y a veces el público, porque la percepción de que conducir es un trabajo de hombres incide directamente en las condiciones de trabajo (véase el capítulo 2), así como en las mujeres que quieren ser conductoras.

Iniciativas positivas para promover a las mujeres como conductoras de bus

En muchos países, no existe una legislación específica que promueva la profesión de conductora entre las mujeres. Sin embargo, algunas compañías sí han tomado medidas positivas para iniciar a más mujeres en puestos "móviles" y "no móviles" en el sector del autobús. En algunos casos, estas medidas son fruto de iniciativas conjuntas entre el sindicato y la empresa, mientras que en otros son el resultado de actividades de formación y concientización dentro de la compañía. A veces, las mujeres pasan a ocupar puestos de conductora como consecuencia de una reestructuración interna.

INNOVADOR CURSO DE FORMACIÓN PARA MUJERES CONDUCTORAS DE BUS EN GHANA

En 2010, la ITF fue informada de una iniciativa realizada en Ghana que apuesta por la igualdad de oportunidades en el sector del transporte por carretera. Se trata de un curso para formar a las mujeres como conductoras de bus, dirigido conjuntamente por la Unión General de Trabajadores del Transporte, Petróleo y de la Química (GTPCWU, según sus siglas en inglés) y la compañía de transportes Metro Mass Transit, cuyo objetivo es formar a las mujeres que trabajan de revisoras para convertirse en conductoras de bus, haciendo frente de este modo a la segregación profesional que existe en el sector.

Este programa de formación de conductoras de bus, de seis meses de duración, tuvo lugar en Accra (Ghana) y en Abidjan (Costa de Marfil). El primer grupo de veinticuatro mujeres finalizó el curso en junio de 2010 y todas están ya trabajando como conductoras de bus. Desde entonces, más grupos de mujeres conductoras han recibido formación. En 2012, el número de mujeres conductoras de bus aumentó de 24 a 75 como consecuencia de este programa de formación. El sindicato manifestó: "Animamos a las mujeres y apoyamos a Metro Mass Transit. Los hombres dominan esta profesión y estamos intentando promover la igualdad. La compañía tiene contratadas a muchas mujeres como revisoras y en la venta de tickets; pero vimos que podían desarrollar sus capacidades un nivel más y conducir ellas el autobús".

Entre las tácticas empleadas para mejorar el acceso de las mujeres a la industria y animarles a ser conductoras se incluyen las jornadas abiertas de contratación solo para mujeres que se organizan para aclarar las ideas equivocadas que existen en torno a la profesión, las asociaciones con agencias de empleo y programas dirigidos a las mujeres que se reincorporan al mercado laboral, eventos puntuales para probar antes de comprometerse al puesto, y la promoción positiva del sector y el rol importante que juega la conductora en la sociedad.

AUTOBUSES LONDINENSES: PLAN DE ACCIÓN PARA MUJERES CONDUCTORAS

En 2003, había ya más de 1.200 mujeres conductoras de bus en Londres (cerca del 6% de la plantilla). Al año siguiente, Transport for London (la compañía de autobuses) y el sindicato Unite establecieron un grupo de trabajo con el objetivo de atraer a más mujeres a la industria. Según este grupo de trabajo: "Conducir los autobuses modernos no precisa más fuerza física que la necesaria para los automóviles. Se acabaron los días en que era necesario ser el hombre más fuerte del mundo para conducir uno. En realidad, ya ni siquiera es preciso ser hombre".

Se han organizado días de contratación solo para mujeres en las terminales de autobuses, donde las mujeres que buscaban trabajo pueden hablar con otras mujeres ya empleadas como conductoras. Más mujeres, aunque no en gran número, se han decidido por esta profesión y se ha nombrado a "mujeres mentoras" en las estaciones de buses encargadas de apoyarlas. Incluso se han introducido algunas exenciones fiscales y vales de ayuda para mitigar los costes derivados del cuidado de los hijos/as, y se han habilitado servicios para las empleadas.

Pueden encontrar el plan de acción para los autobuses londinenses "Mujeres en el Sector del Autobús", julio de 2004, en:

www.itfglobal.org/files/seealsodocs/5822/Women%20in%20the%20bus%20industry%20working%20group.pdf

Otras consideraciones

Mejorar el acceso de las mujeres al empleo como conductoras de bus es importante para borrar la imagen machista del sector. Las estrategias positivas de las compañías y/o los gobiernos para contratar activamente a las mujeres como conductoras de bus han tenido algún efecto, pero la proporción de mujeres conductoras y revisoras de autobús continúa siendo una minoría. Por lo tanto, también es importante hacer

frente a otros obstáculos que impiden a las mujeres ser conductoras de bus, como son las cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo.

A largo plazo, es también fundamental abordar los asuntos relacionados con la retención de los trabajadores/as en la industria, de modo que las mujeres nuevas contratadas no solo estén satisfechas con su trabajo, sino que también puedan acceder a oportunidades profesionales.

Las compañías de autobuses deben velar por que los hombres y las mujeres tengan acceso a las estructuras de apoyo necesarias, como la formación profesional, deben estar abiertas a los regímenes flexibles de trabajo y garantizar el apoyo de los gerentes y compañeros. También es importante tener conciencia de la igualdad y diversidad a través de los diferentes canales —para las conductoras de bus, otros trabajadores/as en las terminales que entran en contacto con las conductoras de bus, puestos de gerencia y supervisión—. Es necesario que los sindicatos se impliquen en este proceso.

Además, los sindicatos también deben examinar los aspectos de la reestructuración relacionados con el género. La reestructuración tiende a afectar a las mujeres de forma diferente. Normalmente las mujeres son a menudo las primeras en perder el empleo. Sus áreas de trabajo son a menudo eliminadas o externalizadas como parte de los procesos de reestructuración. El incremento de la modernización de los sistemas de expedición de billetes a bordo de los autobuses también afecta el número de revisoras empleadas en el sector (donde, según los hallazgos del trabajo de investigación y mapeo realizado por la ITF sobre las mujeres conductoras y revisoras de bus, habría una división más igualada entre los hombres y mujeres en este rol). A veces, la reestructuración puede dar como resultado que trabajadores/as ocupen nuevos puestos cuando se produce un cambio de funciones. Es necesario que los sindicatos se impliquen en los diferentes procesos de reestructuración para garantizar que se lleven a cabo de forma correcta y justa.

El hecho de que los diferentes sectores de la industria del autobús sean de propiedad estatal y/o privada significa que podrían intervenir varias compañías y agencias. Esto afecta las estructuras de negociación, las políticas de los empleadores y las oportunidades para las mujeres del sector. Es necesario que los sindicatos lo tengan en cuenta al examinar sus estrategias.

LISTA DE VERIFICACIÓN PARA LOS SINDICATOS

- ¿Colabora su sindicato con organismos gubernamentales, educativos y/o de la industria para promover el sector del autobús como carrera profesional para las mujeres?
- ¿Puede su sindicato presionar a las compañías de autobuses para que adopten "buenas prácticas" con relación a la contratación, la formación y la retención de las mujeres conductoras de bus? ¿Pueden ser estas prácticas desarrolladas conjuntamente entre la empresa y el sindicato?
- ¿Son los procesos de selección no discriminatorios y justos para las mujeres (es decir, las descripciones de los puestos de trabajo son neutras, no refuerzan los estereotipos y reconocen las habilidades que se pueden transferir)?
- ¿Es posible introducir programas de mentoría en las terminales de autobuses?
- ¿Hay diálogo sobre la creación de una política de empresa o de cursos de formación orientados a sensibilizar en materia de igualdad y diversidad?
- ¿Se supervisan estas distintas estrategias con regularidad y se actualizan según corresponde? ¿Participa el sindicato en este proceso?

2. ABORDANDO LOS PROBLEMAS LABORALES A TRAVÉS DE LAS CAMPAÑAS Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las mujeres conductoras y revisoras de autobús se enfrentan a una serie de problemas laborales y, aunque muchos de ellos son comunes tanto para los hombres como para las mujeres, otros afectan específicamente a las mujeres trabajadoras y pueden perjudicar su capacidad para trabajar en el sector del autobús en general, y también su rol específico como conductoras de bus.

Otros temas importantes de estudio incluyen la jornada laboral y los turnos de trabajo, el acoso sexual y la violencia en el trabajo, la salud en el trabajo, los permisos y los salarios, la formación y la reorientación profesional en el trabajo y la ergonomía que puede incluir el trazado, el diseño y la mecánica de la cabina.

Abordar los problemas relacionados con las condiciones de trabajo contribuirá a animar a las mujeres a trabajar en el sector del autobús. Algunos sindicatos de la ITF han respondido a estos desafíos negociando mejoras en los convenios colectivos, tanto a nivel de empresa como a nivel sectorial, mientras que otros han emprendido campañas públicas para tratar los problemas.

Sea cual sea el método elegido para abordar los problemas laborales, es importante que las mujeres se impliquen en el proceso y participen de forma activa.

Reconocer los asuntos que son importantes para las mujeres, incluidas las necesidades y preocupaciones que tienen las mujeres trabajadoras del transporte en materia de negociación colectiva, puede ayudar a los/as organizadores/as sindicales a galvanizar a las mujeres miembros y a captar más mujeres porque ven que sus problemas son tomados en serio.

Además, aquellos sindicatos de la ITF que negocian la igualdad de género benefician a toda su membresía. Abordar los problemas relacionados con las condiciones de trabajo beneficiará la vida laboral tanto de los hombres como de las mujeres, y esta acción conjunta no hará sino reforzar el movimiento sindical en cada lugar y en todo el mundo.

TRABAJANDO JUNTOS PARA OBTENER RESULTADOS EN LA INDIA

Las mujeres afiliadas al sindicato de transporte de pasajeros por carretera, Maharashtra State Transport Kamgar Shanghatna (MSTKS), pidió que su sindicato se implicase más activamente en la lucha para mejorar sus condiciones laborales con su empleador, la compañía de autobuses Maharashtra State Road Transport Corporation (MSRC). Las mujeres vienen padeciendo carencias en diversos servicios, en especial los servicios de aseo, y son víctimas con frecuencia del acoso sexual de pasajeros y colegas de trabajo. Pero gracias a un programa educativo para sensibilizar a las mujeres sobre sus derechos, sobre la violencia y el acoso, sobre temas de salud y seguridad y cuestiones jurídicas, además de sobre la problemática del VIH/SIDA, las mujeres afiliadas se decidieron a exponer sus reivindicaciones. A través del sindicato, exigieron a la dirección que examinara sus problemas.

Después de cuatro años de presiones, en 2008, el presidente y director gerente de la corporación aceptó establecer un comité de mujeres trabajadoras en el transporte por carretera a nivel estatal. Dicho comité, compuesto por mujeres de diferentes categorías de trabajadoras y de responsables de las mujeres en la empresa, ha visitado varias terminales, talleres y oficinas y ha señalado los problemas que en la práctica sufren las trabajadoras, tanto las que se desplazan como las que no necesitan desplazarse para ir a trabajar. El sindicato manifestó: "Las mujeres trabajadoras saben que MSTKS defiende y lucha por los asuntos que les afectan y que recibirán un trato justo cuando están afiliadas al sindicato. El sindicato ha organizado varios programas que tratan diversos asuntos sindicales bajo la insignia de la ITF y a través de ellos, las mujeres han aprendido cuáles son sus derechos fundamentales y también sus deberes y responsabilidades".

Jornada laboral y turnos de trabajo

En la encuesta de la ITF sobre la salud y seguridad en el trabajo (2006-07) realizada a las empleadas del transporte por carretera, más de la mitad de las mujeres encuestadas afirma que trabajaban más de ocho horas al día. En Brasil, el 36% de las trabajadoras de buses sólo puede disfrutar de un descanso de media hora o menos en toda esa larga jornada laboral.

Además, el sector del autobús depende de los turnos de trabajo. Las largas jornadas laborales y los turnos de trabajo afectan a la salud y seguridad de los trabajadores/as. Pero los horarios de trabajo también pueden causar problemas ya que el trabajo por turnos puede crear retos y problemas a la hora de conciliar las responsabilidades familiares. Las opciones de empleo a tiempo parcial continúan siendo limitadas. Muchos empleadores se niegan a tener en cuenta el hecho de que sus trabajadores (hombres y mujeres) tienen familias, hijos y ancianos a los que cuidar, o que hay una vida aparte del trabajo.

ABORDANDO LAS NECESIDADES DE LAS MUJERES CONDUCTORAS

A lo largo de los últimos nueve o más años, el Departamento de Transporte de Bermuda ha estado intentando que una empresa privada independiente de autobuses produzca un nuevo horario de turnos. Su última propuesta de horarios en 2012 incluyó unos cuantos servicios con tiempos de un minuto entre trayectos y otras cuestiones preocupantes. Los operadores/as rechazaron estos servicios porque no había suficiente tiempo para ir al baño, lo cual es especialmente importante para las mujeres operadoras que necesitan suficientemente tiempo para utilizar los servicios sanitarios. La Bermuda Industrial Union está esperando todavía a que la dirección modifique los turnos diarios de rutas. Una vez modificados, un comité del sindicato los revisará para determinar si contienen más errores u omisiones antes de someterlos a la ratificación de los/as miembros.

Algunas compañías de autobuses quieren que las mujeres realicen también turnos de noche, pero no han suministrado la infraestructura necesaria, por ejemplo, dormitorios para las mujeres trabajadoras que terminan el turno de noche, la provisión de salas de descanso en las rutas o la provisión de medidas de seguridad, como radios, teléfonos móviles o botones de alarma.

Protección del embarazo, permiso por maternidad y cuidado infantil

Muchas mujeres trabajadoras del transporte se quejan de que las empresas no respetan sus derechos fundamentales a la maternidad. .

Por ejemplo, algunas mujeres no tienen derecho a permiso por maternidad retribuido. A otras se les imponen restricciones tras volver del permiso por maternidad. Quedarse embarazada suele ser una causa frecuente de despido y discriminación de las mujeres que trabajan en todo el mundo. Durante la fase de selección de personal es frecuente que se invada la intimidad de las candidatas: algunas empresas exigen como requisito para conseguir el empleo, un test negativo de embarazo, mientras que otras tampoco ofrecen servicios de guardería infantil.

Lamentablemente, estos problemas están ocurriendo en el sector:

"[El] salario no es suficiente para pagar una guardería. La política de la empresa no permite a los bebés de menos de un año… nuestros hijos e hijas solo pueden subir en [el] bus si hay suficiente espacio". **Canadá**

"Perdí mi antigüedad por razones médicas y permiso por maternidad y también me bajaron la tasa salarial".
Conductora de bus escolar, EEUU

IEn algunos países, no hay disposiciones y protecciones legales relativas a la maternidad y paternidad. Muchos sindicatos del transporte han incluido en los convenios colectivos disposiciones relativas a la maternidad y a la familia, por encima de los mínimos legales. Por ejemplo, el sindicato FNV Bondgenoten de los Países Bajos ha negociado disposiciones en sus convenios colectivos para que el personal pueda cambiar los turnos de trabajo si necesitan cuidar de una persona dependiente.

El cuidado de los hijos e hijas es una de las prioridades de los sindicatos del transporte porque el interés del sector se ha centrado históricamente en los hombres trabajadores perpetuando la discriminación laboral en el sector.

Las mujeres conductoras y revisoras de bus también pueden enfrentarse a otros problemas de salud y seguridad específicos durante el embarazo. Por ejemplo, en la India, el sindicato de transporte de viajeros por carretera, MSTKS, ha planteado el problema de las revisoras y ayudantes embarazadas. Se ha dado el caso de que un gran número de mujeres revisoras han sufrido un aborto a causa de los baches y el mal estado de los caminos y carreteras.

Diseño del autobús y uniformes

Dado que en la industria del transporte predominan los hombres, los empleadores han dedicado poca atención a las necesidades de sus trabajadoras en materia de uniformes y de la ergonomía de los vehículos en los que trabajan como conductoras o desempeñando otras funciones. Las mujeres tienen que llevar uniformes que están diseñados para el cuerpo masculino.

Algunos comentarios extraídos de la encuesta de la ITF sobre la igualdad en el transporte (2007-08):

"Prueba del nuevo uniforme: los botones abren hacia la ventanilla de la cabina, la manga se estrecha hasta el codo, el movimiento es restringido. Falda reglamentaria impráctica para conducir un autobús".

Conductora de bus, Reino Unido

"Las faldas son demasiado estrechas/cortas para poder conducir de forma segura y no tienen bolsillos para guardar cosas como los pantalones de los hombres… El uniforme tampoco guarda ninguna relación con el cuerpo humano. Siempre es un hombre el que nos toma las medidas. Los puntos del uniforme no se muestran nunca para el uniforme femenino. Siempre encargo pantalones de hombre".

Conductora de autobús, Reino Unido

Este problema también aparece en los vehículos y otros equipos. Comentario de la investigación de la ITF sobre mujeres conductoras y revisoras de bus (2010-12):

"Los autobuses no están diseñados para las mujeres. El modelo utilizado se basa en un hombre de entre 1,78 y 1,83 m de estatura. Los dispositivos de protección personal no se ajustan bien (están hechos para hombres)". **Canadá**

Los sindicatos están respondiendo a estos desafíos de diversas formas velando por que se tengan en cuenta las necesidades de las mujeres. En algunos casos, la empresa y el sindicato han creado comités mixtos para probar los uniformes y contribuir a su diseño.

Con relación a la ergonomía de la cabina, el sindicato Unite de Reino Unido informa que sus mujeres miembros conductoras de bus han utilizado el mapeo corporal para evaluar la cabina. Ha habido casos en que el sindicato ha intervenido directamente en la fase de compra con los fabricantes para cerciorarse de que se ha adquirido el asiento regulable más adecuado.

Servicios de aseo

En la encuesta realizada por la ITF entre las trabajadoras de transporte por carretera, un 63% declara carecer de aseos para mujeres. Aun cuando existen aseos y baños, las mujeres se quejan repetidamente sobre lo sucios que están y su insalubridad. Comentario extraído de la encuesta de la ITF de 2006-07:

"Los servicios de aseo son un problema tanto para los hombres como para las mujeres conductoras, pero más para nosotras, ¡porque algunos días del mes no podemos simplemente escondernos tras los matorrales!"

Conductora de autobús, Reino Unido

Algunos empleadores utilizan el argumento del escaso número de mujeres conductoras de autobús para justificar que no necesitan ofrecer servicios de aseo para mujeres.

La insuficiencia o carencia total de servicios de aseo ataca la dignidad de la persona en el trabajo. No tener acceso a los servicios de aseo puede causar una serie de problemas de salud.

CAMPAÑA "FREE TO PEE"

El sindicato Unite del Reino Unido ha lanzado una campaña "Free to Pee" (libertad para hacer pis) cuyo objetivo es mejorar los aseos para los hombres y mujeres conductores/as (de bus y de camión). La campaña se inició en 2005, después de que las mujeres de la ITF celebraran una reunión en la que se identificó la falta de aseos como un ejemplo de discriminación. Durante la semana de acción de la ITF de aquel mismo año, las mujeres afiliadas al sindicato utilizaron la semana para poner en marcha una campaña encaminada a mejorar los aseos para los conductores/as y, en particular, para proporcionar acceso a los aseos en las rutas de los autobuses. La campaña "Free to Pee" continúa por todo el país. En Londres, el sindicato se reúne periódicamente con el organismo de gobierno local Transport for London y las empresas de autobuses para mejorar los aseos a lo largo de las rutas de autobuses.

especialmente importantes para las mujeres trabajadoras, agrava este problema.

Por lo tanto, es importante que existan suficientes servicios de aseo adecuados para los conductores de autobús (hombres y mujeres) no solo en las estaciones de autobuses, sino también en las rutas, por ejemplo, en las paradas de autobús. Los aseos deben estar limpios, deben ser accesibles (por ejemplo durante un cambio de turno), seguros y no estar abiertos al público. Debe haber aseos separados para las mujeres conductoras de bus. También deben establecerse descansos a intervalos regulares para ir al baño.

"EL ASIENTO DEL CONDUCTOR/A DEL FUTURO"

En 1999, el sindicato de trabajadores/as municipales de Suecia, Kommunal, organizó 13 días de huelga en el sector del autobús en respuesta a los problemas de salud y seguridad relacionados con los retrasos, los turnos prolongados sin descanso y la falta de aseos. Quince mil conductores/as de bus participaron en la huelga, que logró una subida de salario y descansos periódicos planificados para utilizar los aseos. Esta huelga formó parte de una campaña de 11 años dirigida por el sindicato entre 1992 y 2003. Según informó el sindicato, la inclusión de descansos para utilizar los aseos ha aportado numerosas ventajas, entre ellas, la prevención de lesiones provocadas por esfuerzos repetitivos, una mejora de las instalaciones de descanso, mejor calidad de los aseos y de las instalaciones en más sitios, y menos estrés. La situación, especialmente para las mujeres conductoras, ha mejorado al garantizárseles descansos para ir al baño a intervalos razonables.

Acoso sexual y violencia en el trabajo

Los trabajadores del transporte de pasajeros/as son vulnerables a la violencia física y de otra índole por la propia naturaleza de su trabajo. Tanto las mujeres como los hombres sufren estos factores; no obstante las mujeres son más vulnerables de formas diferentes.

Comentario extraído de la encuesta de la ITF a mujeres trabajadoras del transporte por carretera sobre el tema de la salud y seguridad en el trabajo (2006-07):

"Cuatro de nuestras rutas recorren zonas rurales... Nuestro sistema de radio funciona tan mal que deja de tener cobertura en ciertas áreas durante mucho tiempo. Como conductora, me inquieta encontrarme en medio de la nada sin contar con la radio. Tengo la impresión de que, como aún no se ha producido ninguna agresión sexual ni ningún accidente de importancia, mi compañía no considera necesario invertir en mejorar el sistema de radio. Pero, para mí, esto es mucho más importante para nuestra seguridad que para mis jefes, ¡qué son todos hombres!"

Conductora de autobús, Canadá

Las conductoras de autobús, las revisoras y las agentes de venta de tickets se quejan de la existencia de estaciones de autobús donde las cámaras de seguridad no funcionan, y de cabinas de buses que no las protegen de los ladrones. Trabajar de noche y la falta de seguridad en el transporte desde y hacia sus puestos de trabajo pone a muchas mujeres en peligro de sufrir robos y agresiones de índole sexual.

Lamentablemente, algunos de estos riesgos tienen su origen dentro de la plantilla y deben ser abordados específicamente por los sindicatos.

"Mientras conducía alguien me manoseó los senos, un pasajero amenazó con violarme, otro me amenazó con pegarme un tiro y he presenciado muchos más incidentes, son demasiado numerosos para mencionarlos todos. Un gerente superior me dio una palmada en el trasero delante de testigos. He soportado insultos desde el primer día (solo las lesbianas quieren conducir autobuses). Acepto que donde me encuentro ahora, soy una de las tres únicas mujeres que hay en la plantilla y las insinuaciones son inevitables".

Encuesta realizada por las Secciones de Transporte Interior de la ITF a las mujeres trabajadoras del transporte ferroviario y por carretera sobre el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, 2009

PROGRAMA DE MUJERES DEFENSORAS

El sindicato CAW de Canadá ha establecido un programa de mujeres defensoras cuyo objetivo es combatir la violencia contra las mujeres. Las defensoras ayudan a las mujeres que han sufrido agresión o acoso sexual, que son víctimas de violencia doméstica o que tienen pensamientos suicidas, a recibir recursos comunitarios. El programa es negociado en el lugar de trabajo con el empleador y se lleva a cabo conjuntamente con una mujer que ha sido formada para prestar apoyo a la dirección. Juntos, unen sus fuerzas para reducir la violencia en el lugar de trabajo. Las defensoras también pueden ayudar a los comités de empresa a tratar otros problemas que afectan a las mujeres trabajadoras. www.caw.ca/en/3596.htm

Según una encuesta realizada en 2009 por las Secciones de Transporte Interior de la ITF a las mujeres trabajadoras del transporte ferroviario y por carretera sobre el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, aunque la mitad de las mujeres encuestadas que fueron víctimas de un incidente afirman que lo denunciaron, muchos de los resultados de la notificación de incidentes aparecieron como negativos.

Por ejemplo, una mujer comentó que había denunciado un incidente durante el cual fue víctima de la agresión de un pasajero ebrio que intentó agarrar el volante, pero cuando ella se negó a transportar al mismo pasajero la semana siguiente, su supervisor, pese a que ella le explicó claramente por qué había actuado así, decidió sacarla del autobús. Esta trabajadora pensó que nadie le apoyaba y que la reacción sería igual si volviera a ocurrir.

Además, casi la mitad de las mujeres encuestadas respondió que no existe una política en la empresa o que desconocen su existencia. Lo preocupante es que un elevado número dijo que no sabía si el sindicato había llevado a cabo alguna actividad sobre este tema.

CAMPAÑA SINDICAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL

En 2006, las mujeres empleadas en los transportes de Tailandia lucharon por acabar con el acoso sexual en el lugar de trabajo. Estas trabajadoras, representadas por varias organizaciones sindicales afiliadas a la ITF de Tailandia, del transporte aéreo, ferroviario y carretero, a lo largo de más de dos meses organizaron diversas actividades en torno al problema del hostigamiento sexual. Entre las actividades de la campaña, cabe destacar: un seminario para mujeres celebrado en Bangkok; la distribución de octavillas y camisetas para sensibilizar sobre el tema, y presentaciones en reuniones de las ejecutivas de los sindicatos, durante las cuales se expusieron diversos ejemplos prácticos de acoso.

Romper el silencio y hablar sobre la violencia contra las mujeres es el primer paso hacia el reconocimiento y la sensibilización sobre el tema. Después, los sindicatos deben aplicar medidas estratégicas y coordinadas. Esto contribuirá a que se escuchen las demandas de los sindicatos cuando estos inicien negociaciones para poner en marcha medidas preventivas. Adoptando medidas para abordar estos asuntos se obtendrá una mejor protección tanto para las mujeres y hombres trabajadores del transporte como para la seguridad de los viajeros/as.

¡MANTENGÁMONOS UNIDAS!

El 25 de noviembre de 2009, la Federación de Sindicatos del Transporte de Bulgaria (FTTUB) inició una campaña para conmemorar el décimo aniversario del Día Internacional de la ONU por la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres. La campaña comenzó con una mesa redonda de debate donde se firmó un acuerdo con la Alcaldía de Sofía para llevar a cabo acciones conjuntas sobre la prevención del acoso y de la violencia en el trabajo contra las mujeres en las compañías de transportes públicos urbanos de Sofía.

El FTTUB encargó entonces un estudio de todas las compañías de transportes públicos urbanos de Sofía, que recopiló información sobre la violencia que sufren a diario las mujeres en el trabajo.

Siguiendo las recomendaciones de la FTTUB, se creó una base de datos sobre la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo. Las conclusiones del informe se publicaron en el sitio web de la FTTUB y se distribuyó un boletín especial entre los/las trabajadores/as. La campaña se difundió ampliamente en los medios de comunicación. Los datos que obtuvimos ayudaron a nuestro sindicato a crear políticas y estrategias para abordar este problema, y ejercieron presión sobre los agentes sociales para que pactasen un convenio colectivo innovador sobre la prevención de la violencia en el lugar de trabajo. La Alcaldía de Sofía inició un curso de defensa personal para mujeres.

Los/as asistentes a la reunión del comité de mujeres del sindicato, celebrada en enero de 2011, pidieron que se propagara la campaña por todo el país a todos los sectores del transporte. La campaña inicial se ha transformado en una de las políticas más importantes de la FTTUB.

VIH/SIDA

El problema del VIH/SIDA preocupa especialmente a los/as trabajadores/as del transporte en algunos países. Los desplazamientos y las largas ausencias del hogar ponen a los trabajadores y trabajadoras del transporte por carretera en una situación vulnerable. Aunque el problema afecta principalmente al sector del camión, la problemática del VIH/SIDA también puede afectar a conductores/as de autobús de larga distancia que también se ausentan de casa durante largos periodos de tiempo.

A lo largo de los últimos años, los proyectos de la ITF sobre la lucha contra el VIH/SIDA han incluido muy buenos ejemplos de labor educativa con mujeres en los sindicatos y en las comunidades de trabajadores del transporte y con las trabajadoras del sexo que se congregan en las proximidades de las paradas de los vehículos de transporte.

LA SALUD SEXUAL EN SÃO PAULO

En 2006-07, la Confederación Nacional de Trabajadores de Transportes Terrestres (CNTTT) de Brasil desarrolló y apoyó una serie de actividades de sensibilización y prevención del VIH/SIDA en São Paulo, en asociación con la Federación de Trabajadores de Transportes de Carretera del Estado del mismo nombre (FTTRESP), la Nueva Central Sindical de Trabajadores y el Instituto Rescate de la Ciudadanía.

Su labor nació en marzo de 2006, durante una semana de actividades dirigidas a las trabajadoras del transporte por carretera, como resultado del proyecto de mujeres de la CNTTT y pasó a formar parte integral de todos los proyectos organizados por el comité coordinador de mujeres de la CNTTT. El sindicato utilizó también la Semana de Acción de la ITF en 2006 y el Día Internacional de la Mujer en 2007 para organizar actividades, incluidas las charlas impartidas por personal médico en las paradas de autobús y de camión y la distribución de preservativos a los conductores.

Los contactos mantenidos con la municipalidad de São Paulo permitieron organizar un curso de formación sobre sexualidad, el consumo de drogas y el VIH/SIDA. Se preparó a los participantes para que trataran estos temas con los hombres y mujeres del transporte que trabajan en las 27 estaciones de autobuses de la capital.

COLOMBIA FIRMA UN CONVENIO COLECTIVO QUE CONTIENE CLÁUSULAS SOBRE EL VIH/SIDA

En 2013, el sindicato SNTT de Colombia negoció y firmó con la compañía de autobuses Ibague Express un convenio colectivo que contiene varias cláusulas relacionadas con el VIH/SIDA. Dicho convenio garantiza un empleo estable a los trabajadores y trabajadoras que den seropositivos al VIH/SIDA y la empresa se compromete a apoyar una campaña que adelante la organización sindical en la prevención del VIH/SIDA.

Formación y reorientación

La formación es importante para mejorar el acceso de las mujeres al sector del autobús de modo que adquieran las habilidades profesionales apropiadas que les permita, no solo desempeñar el rol de conductora o revisora de bus, sino también avanzar dentro del sector, por ejemplo, acceder a puestos de gestión.

Los sistemas de mentoría o de apoyo entre compañeros/as pueden ser herramientas útiles para complementar los procesos formales de formación y de reorientación. También deberían incluirse programas a tiempo parcial.

LISTA DE VERIFICACIÓN PARA LOS SINDICATOS

Negociación colectiva:

- ¿Identificaron los problemas de las mujeres antes de la negociación y los incluyeron en la agenda negociadora?
- ¿Participan las mujeres como miembros en el equipo de diálogo y negociación?
- ¿Reciben las mujeres los mismos salarios y condiciones que sus compañeros masculinos?
- ¿Incluye su convenio colectivo disposiciones específicas para las mujeres conductoras y revisoras de bus, por ejemplo: servicios de aseo y sanitarios separados, dormitorios y otras zonas de descanso?
- ¿Hay opciones de trabajo flexible, como son los turnos de trabajo y el empleo a tiempo parcial?
- ¿Se aplica una política contra el acoso sexual?
- ¿Hay uniformes diseñados para las mujeres, y las mujeres embarazadas en particular?
- ¿Se ha abordado el problema de la ergonomía de la cabina que afecta a las mujeres?

Consideraciones nacionales y legislativas:

- ¿Tiene su estado leyes vigentes que preservan el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en materia de salarios y condiciones?
- ¿Hay en su país disposiciones establecidas por el estado que regulan el permiso por maternidad y otras licencias parentales retribuidas?
- ¿Hay en su país leyes contra el acoso sexual y la violencia contra las mujeres?
- ¿Hay leyes nacionales sobre salud y seguridad ocupacional?
- ¿Hay en su país leyes contra la discriminación de las mujeres?
- ¿Hay oportunidades de plantear los asuntos de las mujeres como parte del diálogo con los representantes gubernamentales locales, nacionales e internacionales y como parte de los debates tripartitos?

Campañas:

- ¿Ha lanzado su sindicato una campaña para abordar los asuntos laborales, tales como las horas de trabajo, el cuidado infantil, el diseño de los autobuses, los aseos o la violencia en el trabajo?
- ¿Conocen las mujeres miembros las campañas sindicales y están plenamente implicadas en su preparación e implementación?
- ¿Puede su sindicato organizar actividades para apoyar otras campañas internacionales de acción a favor de los trabajadores y trabajadoras del transporte, tales como la Semana de Acción de la ITF (octubre), el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo), el Día Internacional de la ONU por la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres (25 de noviembre) y la Jornada Mundial por el Trabajo Decente (7 de octubre)?
- ¿Hay oportunidades de hacer campañas basadas en los convenios de la OIT, en especial el núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), el núm. 183 sobre la protección de la maternidad y el núm. 156 sobre los trabajadores/as con responsabilidades familiares?
- ¿Puede su sindicato establecer vínculos con las ONG, la comunidad y grupos de usuarios?

3. ¡ORGANIZÁNDONOS PARA FORTALECER EL PODER SINDICAL!

"La fuerza del sindicato depende de nuestra implicación. Necesitamos mantenernos unidas como grupo para lograr que las cosas salgan adelante".
Conductora de autobús escolar, EEUU

El número de mujeres que trabaja en la industria del transporte, incluidas las conductoras de bus, es cada vez mayor, pero sus sindicatos, así como la industria, continúan siendo predominantemente masculinos. Por ejemplo, según cifras de la ITF correspondientes a las afiliaciones para septiembre de 2013, las mujeres representan apenas un 9% de la membresía de la sección de trabajadores del transporte por carretera de la ITF.

Mientras que, en general, los índices de organización sindical de mujeres suelen ser más altos en el sector de transporte por carretera de pasajeros que en el de mercancías, el porcentaje de mujeres conductoras de bus que están organizadas continúa siendo bajo.

Razones por las que las mujeres se afilian a un sindicato:

"Cuando tengo un problema o he sufrido malos tratos o acoso, el sindicato puede ayudar"

"Por recomendación de una amiga. El sindicato nos ha ayudado con muchos problemas en nuestro trabajo"

"Quiero estar protegida por el derecho laboral"

"El sindicato nos puede ayudar a mejorar nuestras vidas y nuestra calidad de vida"

"Me afilié por la representación y para mostrar solidaridad con nuestras/as miembros. También por los beneficios derivados de la afiliación, por ejemplo, los seminarios educativos"

"Al incorporarme a la plantilla, me dijeron que tendría que afiliarme y así lo hice. No me arrepiento"

"Para ayudar a proteger mi licencia y empleo"

… y razones por las que no:

"Todavía no, nadie me ha presentado"

"Solicité ser miembro del sindicato hace mucho tiempo, pero nunca me han descontado las cuotas de afiliación de mi salario"

"Mi marido no quiere que me afilie al sindicato"

"No me gusta el sindicato"

"No creo que el sindicato pueda ayudar"

Investigación de la ITF sobre mujeres conductoras y revisoras de autobús, 2010-2012

Los sindicatos necesitan que hombres y mujeres estén afiliados para fortalecer el poder sindical e implantar campañas estratégicas. Las campañas de sindicalización son fundamentales para los sindicatos y complementarán la estrategia de negociación colectiva, forjando lazos de solidaridad entre trabajadoras y trabajadores y propiciando nuevos derechos en el trabajo. Para organizar y conservar a las mujeres miembros, los sindicatos de la ITF deben abordar los asuntos que son importantes para las mujeres a través de la negociación colectiva y las campañas de sindicalización. 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.

Campañas de sindicalización en el sector del autobús

Los sindicatos organizan diferentes actividades de sindicalización dirigidas al sector del autobús. Algunas de ellas incluyen métodos tradicionales, como las sesiones de iniciación y las visitas a los lugares de trabajo,

mientras que otras son más "creativas" e incluyen la organización sindical de compañeros/as y la sindicalización activa por organizadores voluntarios/as del sector. Los sindicatos también han organizado eventos sociales, y aunque estos eventos pueden contribuir a aumentar la visibilidad y mejorar la imagen de los sindicatos, algunos han informado que estos eventos no han producido necesariamente resultados concretos en materia de afiliaciones.

En algunos casos, la solidaridad internacional y la coordinación con los sindicatos hermanos han favorecido las campañas de sindicalización, en especial, para luchar contra las tácticas antisindicales que algunas compañías de autobuses utilizan.

Adoptar una sola estrategia de sindicalización no funcionará necesariamente. En cambio, se deben combinar varias tácticas y métodos innovadores diferentes como parte de las campañas de sindicalización.

MEJORANDO LAS NORMAS

La International Brotherhood of Teamsters (IBT) representa a más de 50.000 trabajadores del sector del autobús (hombres y mujeres) en centenares de terminales de autobuses de Estados Unidos y Canadá. En estas terminales, los Teamsters han colaborado con los/as miembros para negociar contratos, abordar problemas laborales y promover la equidad y el respeto por los trabajadores y trabajadoras.

La campaña "Mejorando las normas" de los Teamsters es un movimiento nacional de trabajadores/as del sector del autobús escolar, orientada a mejorar las normas de este sector. Desde 2006, más de 35.000 hombres y mujeres que ocupan puestos como conductores, supervisores, asistentes, ayudantes y mecánicos del transporte escolar se han afiliado a los Teamsters. Uno de los resultados obtenidos ha sido la firma de un Convenio maestro con First Student, el mayor contratista estadounidense de autobuses escolares. En el Congreso para trabajadores y trabajadoras del sector del autobús escolar celebrado en Chicago en 2012, los/as miembros afiliados a los Teamsters ratificaron una Carta de derechos de los trabajadores y trabajadoras de los autobuses escolares. Entre los derechos se incluye el derecho a la negociación colectiva, la libertad de asociación, el proceso debido para resolver los problemas laborales, la dignidad y el respeto en el trabajo, la libertad de expresión, un lugar de trabajo seguro, el trato justo y honesto y la protección contra la discriminación. http://driveupstandards.org/

Existen también retos que obstaculizan las actividades de organización sindical. La desreglamentación, la privatización y la liberalización de la industria del autobús han dado lugar a grandes cambios en las condiciones de los trabajadores/as. Con el cambio de un solo empleador a múltiples operadores y centenares de pequeñas empresas, muchos sindicatos tienen ahora que negociar un mayor número de convenios colectivos. Podría haber insuficiente información sobre dónde se encuentran los trabajadores/as.

En algunos países, los trabajadores/as de los sectores público y privado están cubiertos por una legislación diferente que afecta la capacidad de los sindicatos para organizar a los trabajadores/as en cada sector. Los derechos sindicales también están siendo atacados con la aplicación de una legislación antisindical que, por ejemplo, establece el requisito legal de un nivel alto de representación sindical, afectando así la capacidad de organización de los sindicatos.

En otros casos, el desconocimiento de los trabajadores/as de lo que significa ser miembro del sindicato y de los beneficios que ello aporta, puede obstaculizar los intentos de sindicalización. La falta de organizadores/as competentes puede agravar este problema.

Las estrategias de organización sindical deben ser incluyentes para hombres y mujeres. A veces, podrían necesitarse estrategias dirigidas específicamente a las mujeres trabajadoras del transporte.

Las actividades sindicales para ampliar su base de mujeres miembros pueden adoptar numerosas formas, por ejemplo, días de acción sobre temas de interés o que afectan específicamente a las mujeres trabajadoras del transporte, como la violencia, la maternidad o asuntos relacionados con el VIH/SIDA, iniciativas de reclutamiento en el lugar de trabajo específicas para mujeres, reuniones sindicales para mujeres trabajadoras y campañas estratégicas dirigidas por mujeres.

El uso de material promocional y las campañas de la ITF también han facilitado las actividades sindicales.

TENDIENDO LA MANO A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL AUTOBÚS

En 2012, la Autoridad de Tránsito Masivo de Bangkok (BMTA) tenía un total of 14.000 trabajadores/as (conductores/as y revisores/as de bus), de los/as cuales 13.500 tienen derecho a sindicalizarse, 8.300 ya están organizados (hombres y mujeres). A lo largo de los últimos años, el sindicato BMTA-SWU, bajo el proyecto educativo de la ITF/SASK, organiza periódicamente seminarios de concientización sindical básica con el objetivo de educar a los/as miembros sobre el sindicato, sus derechos y condiciones de trabajo. Además, el sindicato utilizó la estructura sectorial interna para reclutar a trabajadores y trabajadoras no organizados. La sección de mujeres del sindicato ha organizado una campaña para combatir el acoso sexual y la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo. El sindicato utiliza también su boletín mensual, folletos y su página en Facebook para comunicarse con los/as miembros y publicar el trabajo y las actividades sindicales, así como sus éxitos. Todo ello ha ayudado al sindicato a aumentar el número de afiliaciones.

Implicar a las mujeres en estos procesos de sindicalización es fundamental, ya sea como dirigentes en el desarrollo de estrategias, como organizadoras de campañas de reclutamiento sobre el terreno o como activistas y educadoras para apoyar la labor de sindicalización. Todo esto ayudará no solo a atraer a más mujeres al sindicato, sino también a mantener y consolidar su participación en el sindicato de cara al futuro.

"No cabe duda de que las mujeres dejan huella. Cuando tenemos un índice de participación de las mujeres aproximadamente igual que el de los hombres, lo cual representa casi el 50% de la fuerza laboral, tener a mujeres en los sindicatos, tener a mujeres que lleven a cabo una labor de sindicalización en sus lugares de trabajo, realmente incrementa la base numérica de los sindicatos y también fortalece el poder sindical".

Sharan Burrow, Secretaria General de Confederación Sindical Internacional CSI

LISTA DE VERIFICACIÓN PARA LOS SINDICATOS

- ¿Conoce su sindicato cuántas mujeres miembros potenciales hay en todos los lugares de trabajo?
- ¿Realiza su sindicato campañas de sindicalización específicas en el sector del autobús? ¿Incluye estrategias para mujeres trabajadoras del autobús?
- ¿Tiene su sindicato mujeres organizadoras?
- ¿Tiene su sindicato una red de mujeres activistas para apoyar las campañas?
- ¿Han recibido formación en materia de sindicalización?
- ¿Tiene su sindicato una estrategia de comunicación para mantenerse en contacto con los/as miembros y miembros potenciales?
- ¿Saben los/as trabajadores/as con quién deben contactar en el sindicato?
- ¿Hay estructuras para las mujeres miembros en su sindicato?
- ¿Dialoga su sindicato con otros sindicatos, para garantizar el apoyo y no perjudicar a la competencia?

4. ¡LAS MUJERES FORTALECEN EL SINDICATO!

Organizar no sólo significa reclutar o aumentar el número de miembros afiliados. Organizar implica fortalecer a los sindicatos y el sindicalismo; educar a los/as miembros para que se conviertan en activistas, negociadores/as, organizadores/as, líderes/as; y que deben ser los sindicatos los que dirijan las campañas de organización, no la ITF.

Las mujeres pueden encontrar barreras para participar en los sindicatos. La cultura —principalmente masculina— de los sindicatos en algunos países, las responsabilidades familiares desproporcionadas que muchas mujeres tienen, las expectativas estereotipadas sobre sus roles, el estigma social que les impide alzar la voz contra la discriminación y otros asuntos, y las creencias culturales y religiosas pueden restringir la participación de las mujeres. La ausencia de temas de importancia para las mujeres trabajadoras en el orden del día de la negociación puede llevar a las trabajadoras a dudar de los beneficios de pertenecer a un sindicato en primer lugar.

Incluir a las mujeres en la actividad sindical y asumir los temas principales que preocupan a las mujeres trabajadoras del transporte fortalecerá a los sindicatos.

Los sindicatos deben ser relevantes para las mujeres a todos los niveles: desde el nivel de empresa hasta el nivel nacional, pasando por el nivel de sección sindical.

Mecanismos que garantizan que la voz de las mujeres sea escuchada dentro del sindicato multiplicarán la probabilidad de que la agenda de negociación colectiva se haga eco de las preocupaciones y problemas de las mujeres miembros.

Los sindicatos que cuentan con estructuras eficaces de representación femenina son también los que lanzan campañas contundentes para contribuir a solventar los problemas que afectan a las mujeres. Estos sindicatos tienen también mujeres que ocupan puestos de liderazgo.

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

Otros optaron por medidas de acción positiva que promueven la presencia femenina en la dirigencia nacional o local. Esto es importante porque fortalece a los sindicatos.

"Hoy en día las mujeres están más predispuestas a afiliarse a un sindicato que los hombres. La clave para atraer a las mujeres hacia los sindicatos radica en quiénes se ocupan de la organización, quiénes están a la cabeza. Deben ser mujeres trabajadoras las organizadoras y dirigentes, ellas son capaces de identificarse con las personas que necesitamos organizar".

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

¡SÍ, PODEMOS!

En Lituania, el porcentaje de mujeres miembros del sindicato que trabajan en las estaciones de trolebuses es alto. En 2010, la presidencia del sindicato de la estación de trolebuses de Vilnius era una mujer y también hay muchas mujeres que son miembros del consejo sindical. Las mujeres forman parte de los equipos de negociación colectiva a todos los niveles.

Las mujeres representantes sindicales pueden ofrecer asesoramiento y apoyo en el lugar de trabajo sobre temas delicados, y servir de puente entre el sindicato y las mujeres trabajadoras.

Los comités de mujeres tienen una doble función: centrarse en los problemas que afectan a las mujeres y servir de plataforma para que las afiliadas se movilicen y adquieran una valiosa experiencia en el sindicato.

Pueden ser organismos dentro de la organización central del sindicato a nivel nacional, o a nivel divisional o local/regional.

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

AÑADIENDO LA INFLUENCIA FEMENINA

Cuando en mayo de 2013, el personal afiliado de la compañía nacional de autobuses de Barbados, la Barbados Transport Board, acudió a las urnas para elegir un nuevo ejecutivo y un grupo de enlaces sindicales para representar los intereses de los trabajadores y trabajadoras, el nombre de una mujer apareció entre el nutrido número de hombres que pugnaba por el cargo.

Históricamente, la imagen de la Unión de Trabajadores de Barbados (BWU) en Barbados Transport Board, ha sido predominantemente masculina, aunque ha habido algunas mujeres delegadas sindicales y miembros del comité de empresa a lo largo de los años. Este año se observó un gran interés por participar entre las mujeres.

Tras seis años de servicio en la Transport Board, esta mujer operadora de bus decidió que aunque tenía pocas probabilidades de ganar, se ofrecería para representar a sus compañeras. Consideró que podía ayudar a identificar y abordar los problemas que afectan a los trabajadores y trabajadoras. También se preocupó por los horarios de las mujeres operadoras de bus y los riesgos que corren de ser víctimas de violencia de toda índole; también observó que los hombres son vulnerables aunque en menor grado que las mujeres.

Aunque no resultó elegida, esta operadora se mantuvo firme en su creencia de que podía influir de forma positiva en la actitud del público hacia los operadores/as de bus y que, de algún modo, podía ayudar al nuevo ejecutivo electo en su tarea de representación del personal. Instó a todas las mujeres empleadas en el sector del transporte por carretera a mostrar más interés, a participar y a hacerse oír.

Comunicarse con los miembros del sindicato es fundamental, pero puede resultar especialmente difícil cuando los miembros viajan constantemente. Los conductores/as y revisores/as de bus se desplazan y a menudo están obligado/as a trabajar largas jornadas con pocos días de descanso, con lo cual resulta difícil reunirlos/as para participar en actividades sindicales. Los sindicatos que se comunican regularmente con sus mujeres miembros (y miembros potenciales) pueden poner de relieve la labor que realiza el sindicato por las mujeres, además de identificar los problemas importantes para los distintos grupos de mujeres afiliadas. Muchos sindicatos han promovido el rol de las mujeres a través de las revistas sindicales y otros medios publicitarios que les permiten sacar a la luz los problemas de las mujeres, incluso cuando estas constituyen una pequeña proporción de la membresía. Las reuniones sindicales periódicas para las mujeres miembros pueden contribuir a promover la participación de las mujeres en el sindicato y a velar por que el sindicato no olvide la dimensión de género de cada cuestión.

Las redes están demostrando su eficacia para mantener en contacto a las mujeres miembros de los sindicatos y pueden ayudar para el intercambio de información y el desarrollo de campañas proactivas, en lugar de reactivas. Estas redes facilitan su contacto informal, sin la presencia de estructuras sindicales formales para la organización de las mujeres. Incluso en aquellos sindicatos que han establecido comités de mujeres y nombrado a responsables, muchas mujeres miembros disfrutan de los beneficios del contacto informal y de las redes sociales online —un sistema cada vez más extendido de mantenerse en contacto con las campañas nacionales e internacionales— de manera paralela a su participación más formal en las actividades sindicales. El acceso al sindicato y a las redes de mujeres de la ITF puede ayudar a reducir el sentimiento de aislamiento de las mujeres y promover la solidaridad entre los trabajadores y trabajadoras.

La educación es fundamental para ayudar a conocer y comprender mejor el rol que desempeñan los sindicatos en el lugar de trabajo y en la sociedad y a fortalecer el poder sindical, a través del activismo de sus miembros. Los programas de educación y capacitación, con frecuencia diseñados específicamente para

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

ACTIVIDADES SINDICALES DIRIGIDAS A LAS MUJERES TRABAJADORAS DEL AUTOBÚS EN LA INDIA

Aunque el 80% de las mujeres que trabaja en el MSRC (India) son miembros del sindicato MSTKS, no participan de forma activa en el sindicato. Hasta 2011, no se fomentaba la implicación de las mujeres en los asuntos sindicales ni participaban en las actividades del sindicato. Solo los hombres miembros representaban los asuntos de las mujeres en el comité ejecutivo central y en el foro del comité mixto. Pero no representaban adecuadamente las opiniones de las mujeres miembros. Cuando las mujeres trabajadoras se dieron cuenta de todos estos datos, decidieron buscarse su propio espacio en el sindicato. Tras una ardua labor, la dirigencia del sindicato accedió a formar un comité de mujeres a nivel divisional. Establecer un comité de mujeres en 36 divisiones no fue una tarea fácil. A este fin, la organizadora de mujeres del sindicato actuó de contacto entre el sindicato y las mujeres trabajadoras, y visitó las distintas divisiones, dirigió programas de concientización y formó allí los comités de mujeres. En 2012, el sindicato dedicó sus programas de educación para consolidar la participación de las mujeres en los sindicatos. El objetivo fue animar la afiliación de las mujeres a los sindicatos y también concientizar, aumentar la participación de las mujeres y potenciar su confianza. El sindicato lanzó la campaña "¡Las mujeres fortalecen el sindicato!". El sindicato ha organizado mítines, manifestaciones, reuniones regionales y nacionales para mujeres y grupos de debate a nivel de división y de terminal con el objetivo de educar a las mujeres de base.

A veces es necesario organizar **actividades de carácter informal** para contactar con las mujeres y vencer los obstáculos que impiden su participación en los sindicatos. A menudo, esta toma de contacto puede ser mediante un acercamiento a las mujeres fuera de sus lugares de trabajo, mientras que en otras ocasiones podría adoptar la forma de un contacto personal, por ejemplo, durante las celebraciones de festivales o de actos comunitarios o religiosos. Algunos sindicatos han organizado programas de entretenimiento, actividades en grupos y eventos deportivos en los cuales las mujeres se reúnen y hablan sobre sus derechos fundamentales y las actividades sindicales.

Las campañas de la ITF pueden facilitar las campañas de sindicalización. La Semana de Acción de la ITF ha sido una herramienta útil para dar visibilidad a dichas campañas. Asimismo, es una oportunidad excelente para demostrar que las mujeres que trabajan en el sector carretero no están aisladas y, de hecho, desempeñan un papel esencial en la industria del transporte y en el sindicato. Las campañas dirigidas específicamente a las mujeres, como el Día Internacional de la Mujer, y el Día Internacional de la ONU por la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, pueden ayudar también a los sindicatos a poner de relieve los problemas laborales a los que se enfrentan específicamente las mujeres miembros y a mejorar la participación de las mujeres en las actividades sindicales.

Hay muchos sindicatos del transporte que ya han utilizado la Semana de Acción para organizar actividades para mujeres. En 2007, la CGT de Francia distribuyó panfletos entre los conductores para exigir respeto para las mujeres y hombres trabajadores mediante el eslogan "el mismo trabajo, la misma paga". En 2009, el Sindicato de Trabajadores/as de la Comunicación y los Transportes de Tanzania (COTWUT) organizó una reunión para mujeres trabajadoras del transporte. Participaron más de 150 mujeres, incluyendo un gran número de mujeres jóvenes, y se debatieron problemas relativos al acoso laboral, el permiso de maternidad y los salarios. En 2010, la federación de transporte por carretera Tamil Nadu HMS organizó una marcha en el sur de Tamil Nadu, como parte de sus actividades de la Semana de Acción, en la que participaron 700 trabajadores —la mayoría mujeres y jóvenes— para exigir que se respeten los derechos de los trabajadores/as y mejores condiciones laborales en general. En 2011, la Unión de Trabajadores del Transporte y Automóviles de Rusia puso de relieve la reivindicación que hizo a la administración de las empresas de transportes y las autoridades locales para que mejoraran las condiciones de trabajo de las mujeres revisoras y conductoras de trolebús/tranvía.

No será siempre fácil implantar las estructuras de mujeres en el sindicato y los resultados no se apreciarán siempre de inmediato. Pero, a la larga, la implicación de las mujeres miembros y la creación de actividades sindicales para las mujeres miembros y de actividades dirigidas por mujeres apoyarán su participación.

Las estructuras y actividades para las mujeres miembros no deben estar destroncadas de las actividades sindicales centrales; es importante que estén integradas. Asimismo, es importante que tanto los hombres como las mujeres participen en el trabajo de promoción de la igualdad de género a nivel laboral y sindical.

LISTA DE VERIFICACIÓN PARA LOS SINDICATOS

- ¿Tiene su sindicato una Responsable de las mujeres o una persona responsable de la labor dirigida a las mujeres?
- ¿Tiene su sindicato una red de mujeres sindicalistas activa?
- ¿Tiene su sindicato un Comité de Mujeres elegido?
- ¿Tiene su sindicato mujeres que ocupen cargos electos o cargos oficiales retribuidos?
- ¿Están las mujeres representadas en los órganos decisorios y en los equipos de negociación de su sindicato?
- ¿Participan las mujeres en los programas formales e informales de desarrollo sindical y de educación?
- ¿Participa su sindicato en las actividades de la ITF dirigidas a las mujeres?
- ¿Tienen representantes de las mujeres en las redes sectoriales y de la ITF apropiadas (redes específicas para mujeres y otras redes)?
- ¿Ofrece su sindicato servicios de guardería infantil para que los miembros puedan asistir a las reuniones y los cursos?
- ¿Organiza su sindicato campañas específicas para las mujeres?
- ¿Organiza su sindicato actividades para conmemorar el Día Internacional de la Mujer y el Día de la ONU por la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres?
- ¿Puede utilizar su sindicato la Semana de Acción para hacer campaña acerca de los problemas de las mujeres trabajadoras del transporte?
- ¿Puede organizar su sindicato un evento que implique a las mujeres trabajadoras del transporte por carretera para hacer que estas mujeres tomen conciencia sobre sus derechos y la función de los sindicatos?

¡Manténganse en contacto!
Las Secciones de Transporte Interior de la ITF agradecen a los sindicatos la información que han compartido. Esperamos que esta guía de buenas prácticas contribuya a inspirar las campañas de los sindicatos del transporte por carretera.

Les animamos a mantenerse en contacto con sus sindicatos para informar a la ITF de sus experiencias y campañas dirigidas a las mujeres conductoras y revisoras de autobús.

Compartiendo las buenas prácticas, la ITF y sus sindicatos continuarán siendo cada vez más fuertes.

Recursos de la ITF

Mujeres trabajadoras del transporte

Fortaleciendo a los sindicatos
Este pack de recursos y vídeo de la ITF contienen muchas ideas sobre cómo los sindicatos del transporte llevan a cabo un programa de sindicalización para atraer a un mayor número de mujeres, intensificando sus actividades y su rol en defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras en general. www.itfglobal.org/infocentre/pubs.cfm/detail/21275

Promocionar a mujeres dirigentes
El departamento de Mujeres de la ITF lleva a cabo una serie de eventos para promover el liderazgo entre las mujeres sindicalistas. Para obtener más información acerca del programa de la ITF sobre el liderazgo de mujeres, entre en las páginas de la sección de Mujeres de la ITF.
www.itfglobal.org/women/Developing-Leadership.cfm

Vídeo: **Las mujeres trabajadoras de los transportes de la ITF dejan huella**
www.youtube.com/watch?v=3QKz7RJnlIk

Vídeo: **Las mujeres líderes dejan huella** - www.youtube.com/watch?v=0348lvgGXeU

Salud y seguridad en el trabajo

Las mujeres en la carretera hacia…. ¿un entorno de trabajo seguro y saludable?
Una guía para los sindicalistas del transporte carretero sobre los problemas de salud y seguridad a los que enfrentan las mujeres trabajadoras del sector del transporte carretero cuyo objetivo es promover la participación y afiliación de las mujeres. www.itfglobal.org/infocentre/pubs.cfm/detail/7402

¡Los sindicatos dicen NO a la violencia!
Este pack para activistas ha sido preparado por las Secciones de Transporte Interior e incluye un folleto para ayudar a activistas y educadores/as sindicales a identificar los problemas relacionados con la violencia y hallar las soluciones. Contiene un folleto, un vídeo y una serie de panfletos con ejemplos de estudios de casos. www.itfglobal.org/urban-transport/notoviolence.cfm

VIH/SIDA
La ITF, en cooperación con la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y la IRU (Unión Internacional de Transportes por Carretera), ha preparado una carpeta informativa multimedia sobre el VIH/SIDA destinada al sector del transporte por carretera. www.itfglobal.org/HIV-Aids/toolkit.cfm
www.ilo.org/aids/Publications/WCMS_115464/lang--en/index.htm

Vídeo: **¡Forma parte del trabajo, pero no debería serlo!**
www.youtube.com/watch?feature=player_embedded&v=CXTxQ2gvGzs

Organización y campaña

Manual de organización de la ITF
Este manual contiene información para apoyar la creación e implantación de campañas de sindicalización, así como las lecciones aprendidas de muchas partes del mundo.
www.itfglobal.org/education/organising-manual.cfm

Manual de campañas estratégicas de la ITF
Este manual se ha preparado para ayudar a los sindicatos a planificar e implementar campañas específicas dirigidas a los empleadores o a los gobiernos.
www.itfglobal.org/education/strategicmanualhome.cfm

Vídeo: **El camino hacia una causa común – Semana de Acción de la ITF**
www.youtube.com/watch?v=QMUCak8eavM&feature=player_embedded

Enlaces de interés

www.itfglobal.org/road-transport
www.itfglobal.org/urban-transport
www.itfglobal.org/women

Correo electrónico

Secciones de Transporte Interior de la ITF: inlandtransport@itf.org.uk
Departamento de Mujeres de la ITF: women@itf.org.uk

FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE LOS TRABAJADORES
DEL TRANSPORTE
49-60 Borough Road, Londres SE1 1DR, Reino Unido

Tel: +44 (0)20 7403 2733
Fax: +44 (0)20 7357 7871

Email: inlandtransport@itf.org.uk
Web: www.itfglobal.org/road-transport

mujeres
transportando el mundo

ISBN: 1-904676-65-0