

MUJERES ITF

WWW.ITFGLOBAL.ORG

MEJORAS GRACIAS A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

Mujeres que trabajan en los transportes del mundo entero mejoran sus condiciones laborales gracias a la negociación colectiva

EN PLENO VUELO

ITF y sus organizaciones afiliadas enfrentan el reto del reconocimiento en aerolíneas de bajo coste

MUJERES LÍDERES

Brigitta Paas y Alison McGarry, de la ITF, nos da su visión sobre la sindicalización de las mujeres en el transporte

TRABAJADORA LIMPIANDO EL INTERIOR DE UN TREN EN UNA ESTACIÓN DE EL CAIRO, JUNIO DE 2009

MÁS DERECHOS PARA LAS MUJERES

Preparativos de la primera Conferencia de las Mujeres ITF en el Mundo Árabe





MUJERES ITF ÍNDICE



09



14



04

04

La solidaridad frente al silencio: Uniéndose al esfuerzo mundial encabezado por la ONU para poner fin a la violencia contra las mujeres, la ITF y sus organizaciones afiliadas de todos los continentes organizaron conferencias y seminarios, convocaron manifestaciones y emitieron comunicados de prensa expresando su apoyo a las mujeres y detallando sus programas de acción. Repasamos algunas de las múltiples y creativas medidas desplegadas por los miembros.

06

Del seminario a las calles: Los sindicatos del transporte africanos están colaborando para infundir confianza a sus mujeres miembros y motivarlas para que adopten un rol más activo.

07

No somos figurantes: Las mujeres portuarias están abriéndose paso en África y asumiendo altos cargos en nuestro movimiento sindical. Hablamos con dos mujeres recién elegidas miembros del Comité Regional.

08

Fortalecer a las mujeres en el mundo árabe: Avances para las mujeres de la región árabe que prepara la primera conferencia ITF de las mujeres de esta región

09

Mujeres al frente Las dirigentes de la ITF: Brigitta Paas y Alison MacGarry acaban de asumir dos puestos clave para las mujeres en el seno de la ITF. Les preguntamos sobre su labor y sobre sus opiniones respecto a la sindicalización de las mujeres transporte.

II

La sindicalización de las trabajadoras de aviación civil: El auge de las aerolíneas que bajo coste y su resistencia a los sindicatos constituye un reto para las afiliadas a la ITF y sus miembros. Pero con una estrategia focalizada es posible vencer las dificultades.

I4

Nuevos derechos para las mujeres: Las mujeres miembros de sindicatos del transporte del mundo entero han mejorado sus condiciones laborales gracias a la negociación colectiva y a las campañas. Les contamos algunos de nuestros éxitos más recientes.

I8

Un día en la vida de una organizadora sindical: Lisa McGeady explica su labor en el sindicato británico Unite

Póster de campaña: Nuestro último póster de campaña. Página 19

Para contactar con la ITF: Ver la contraportada

MUJERES ITF PRESENTACIÓN

Estimadas compañeras:

Bienvenidas a Mujeres ITF, la publicación internacional de las mujeres que trabajan en los transportes del mundo entero y que están dejando huella en el siglo XXI.

Las repercusiones de la crisis económica mundial y del cambio climático se sienten en todo el planeta. Las condiciones laborales de las mujeres que trabajan en los transportes sufren diversas amenazas, que ellas afrontan mientras ven crecer el empleo inestable y la precarización. Pero, a pesar de estos retos, las trabajadoras del sector están ayudando en todo el mundo a fortalecer los sindicatos, movilizándose unidas en el Día Internacional de la Mujer, el 8 marzo; diciendo “No a la violencia contra las mujeres” cada 25 noviembre, y a través del programa de trabajo “Organizándonos Mundialmente”, aprobado por las organizaciones afiliadas a la ITF en el Congreso de Durban de 2006. Las conferencias internacionales y regionales de las trabajadoras del transporte nos están sirviendo de plataforma para que las mujeres nos hagamos oír y se presenten nuestras propuestas al próximo Congreso que la ITF celebrará en 2010 en Ciudad de México.

En esta revista, las mujeres de la ITF comparten los métodos innovadores, creativos y variados que han utilizado —a veces en situaciones extremadamente difíciles— para mejorar las condiciones laborales y dejar una huella indeleble en la vida de las mujeres, de los hombres y de la sociedad en la que viven. Entre las mejoras logradas se encuentran mayores derechos para las tripulaciones de cabina migrantes en Jordania, los avances en los derechos por maternidad en Sudáfrica o las estrategias de afiliación y los éxitos en las aerolíneas de bajo coste del Reino Unido.

La actuación de los sindicatos en favor de las mujeres los hace más fuertes. Esperamos que los ejemplos positivos que encontrarán en esta revista sugieran soluciones y muestren el camino tanto a las mujeres como a los hombres que ejercen su labor en los transportes. Deseamos que se sientan motivadas/os por las entrevistas a las trabajadoras y a los trabajadores que les presentamos y que consigamos reforzar el mensaje de que las mujeres pueden ser, y de hecho ya son, dirigentes en todos los niveles. Acaban de elegir a mujeres para ocupar los puestos dirigentes de la Sección Portuaria de la ITF, y a una nueva vicepresidenta en el Comité Ejecutivo de la ITF. También les presentamos una instantánea de la labor que desempeña una organizadora sindical. Además, los sindicatos de la ITF nos explican cómo han conseguido avanzar en el camino hacia la igualdad, a través de la negociación colectiva y garantizando que las mujeres forman parte de los equipos negociadores.

Finalmente, estoy segura de que se unirán a mí para dar la bienvenida y nuestro apoyo a Alison McGarry, nueva coordinadora de las trabajadoras del transporte de la ITF, que apoyará el trabajo de campo para llegar a las mujeres y ayudarlas a desarrollar la capacidad y la autonomía de los sindicatos para organizar y mejorar las condiciones laborales de todas y de todos. Además, deseamos rendir homenaje a la labor de Sarah Finke, antigua responsable de las mujeres en la ITF, que ha pasado a ocupar el cargo de coordinadora política de la federación.

Se dice que las mujeres sostienen la mitad del mundo; pues bien, las mujeres también transportan el mundo, y no cabe duda de que las que trabajan en los transportes y sus sindicatos representantes están dejando huella.



Diana Holland

SECRETARIA GENERAL ADJUNTA DE IGUALDAD Y ORGANIZACIÓN, UNITE, REINO UNIDO

LOS SINDICATOS DE LA ITF NOS CUENTAN CÓMO HAN PRIORIZADO LA IGUALDAD EN SU AGENDA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA E INCORPORADO A MUJERES EN SUS EQUIPOS DE NEGOCIACIÓN.

LA SOLIDARIDAD FRENTE AL SILENCIO

LAS MUJERES DICEN NO A LA VIOLENCIA

Después de décadas de campañas organizadas por asociaciones de mujeres a escala local, Naciones Unidas ha tomado en 2009 la bandera y ha organizado en el mundo entero numerosos eventos para luchar contra la violencia hacia las mujeres. El secretario general de la ONU se puso al frente de la campaña “Unidos para poner fin a la violencia contra las mujeres”, siguiendo la estela del Día Mundial por la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres que la ONU convoca cada año desde hace ya una década. Los sindicatos globales convocaron una campaña paralela, “Trabajo decente, vida decente para las mujeres”, focalizada en la violencia contra las mujeres en su lugar de trabajo, y vinculándola con las condiciones laborales. Por su parte, la Confederación Sindical Internacional lanzó la campaña contra la violencia hacia mujeres y niñas y contra la impunidad de quienes perpetran estos actos. En el año 2003 la ITF comenzó a movilizar a sus organizaciones afiliadas para que se unieran a la campaña de rechazo a la violencia contra las mujeres y, en 2009, dio un impulso a sus esfuerzos convocando conferencias, manifestaciones, seminarios y comunicados de prensa en cada continente.

Una de las más crueles consecuencias de la violencia contra las mujeres es que el sentimiento de vergüenza que provoca en la víctima la disuade de hablar y de denunciar los hechos, convirtiéndose en uno de los delitos más ocultos e impunes. De ahí la importancia que revisten las actuaciones públicas como las que organiza la ITF. La violencia contra la mujer se produce en todas las naciones y en todos los niveles sociales. Las razones son complejas y variadas, pero cuanto menos poder y más aisladas se encuentren las mujeres, más vulnerables

serán. Las organizaciones públicas han de salir en su defensa y el estado ha de rechazar rotundamente este tipo de violencia. Para animar a sus afiliadas a organizar actividades, la ITF publicó un folleto, “No a la violencia en el trabajo”, repartió lazos blancos, el símbolo de la campaña y editó un calendario para denunciar la violencia contra las mujeres. El material está disponible en inglés, español, francés y ruso.

Y desde todos los rincones del mundo, las afiliadas a la ITF respondieron al llamado. Sus campañas se articulan principalmente en torno a dos objetivos: destacar la importancia de la solidaridad y reclamar el fin del silencio. Por encima de todo, un sindicato se encarga de ofrecer solidaridad, algo muy importante para cualquier trabajador que se sienta injustamente tratado o remunerado. Pero para una mujer que sufre acoso sexual o violencia, el apoyo de sus compañeros sindicalistas puede, literalmente, salvarle la vida. La ITF anima a las mujeres a afiliarse a sindicatos, para poner fin a su aislamiento y pertenecer a un foro en el que puedan hablar de sus problemas y adoptar medidas colectivas.

Las organizaciones afiliadas de Burkina Faso organizaron un evento que titularon “Las mujeres y los sindicatos”, donde tratar la violencia contra las mujeres en el trabajo y discutir las ventajas de afiliarse a una organización sindical. Los miembros de la red de mujeres de la ITF de Argentina presentaron un reporte sobre la situación de las mujeres en el seno de los sindicatos y exigiendo que se les ofrezca apoyo y oportunidades de desarrollo, además de garantizar su seguridad.

En cuanto al tema de no sufrir en silencio, la Unión Marítima de Australia colocó

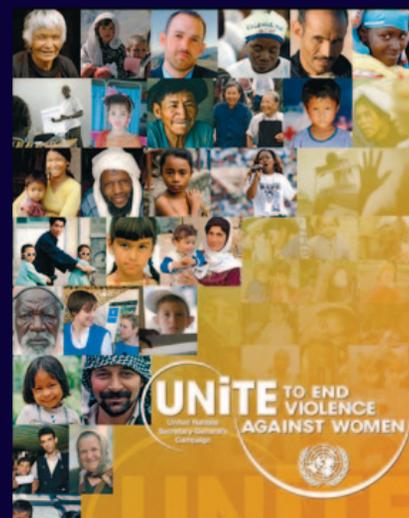
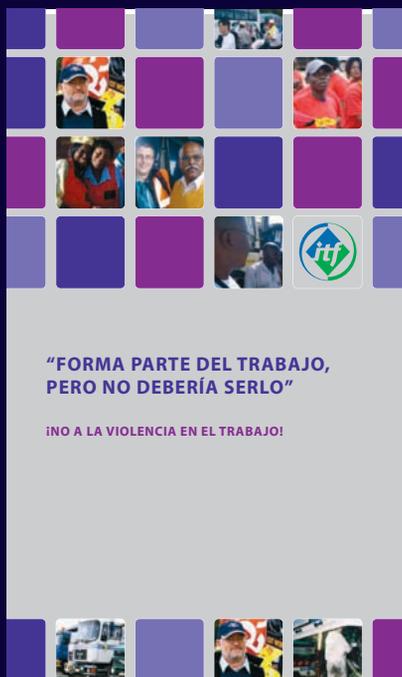


EN LA CONFERENCIA DE LA JUVENTUD PATROCINADA POR LA UNIÓN MARÍTIMA DE AUSTRALIA (MUA). LAS/LOS PARTICIPANTES SE SOLIDARIZAN CON LA CAMPAÑA CONTRA LA VIOLENCIA DE SU SINDICATO.



FORO INTERNACIONAL SOBRE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES ORGANIZADO POR LA ALIANZA DE TRANVIARIOS DE MÉXICO, CON LA COOPERACIÓN DE OTROS SINDICATOS DEL TRANSPORTE, DE LA UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES (UNT), DE LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS FESEBS Y DE DIVERSOS INSTITUTOS DE INVESTIGACIÓN.

LA SEDE DE LA ITF EDITÓ UN FOLLETO, NO A LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, DISTRIBUYÓ LAZOS BLANCOS, EL SÍMBOLO DE LA CAMPAÑA, ADEMÁS DEL CALENDARIO “USA TU VOZ CONTRA LA VIOLENCIA Y EL ACOSO”. TODOS DISPONIBLES EN ESPAÑOL, FRANCÉS, INGLÉS Y RUSO.



banderas a bordo de buques y grúas bajo el eslogan “No al silencio, no a la violencia”. En la India, portuarios y miembros del Ministerio de Trabajo se congregaron el 25 noviembre para ver el film ‘Why Are You Silent?’, basado en hechos reales de hostigamiento. La Federación Búlgara de Sindicatos del Transporte organizó una mesa redonda para mujeres militantes. Para combatir la falsa pero extendida creencia de que el problema no existe por la falta de denuncias, el sindicato tiene la intención de elaborar un formulario para denunciar incidentes de violencia en el lugar de trabajo; animar a las mujeres a reportar lo que les suceda; y mantener un registro oficial de todos los sucesos.

No cabe duda de que hay muchas formas de abordar la problemática de la violencia contra las mujeres y las afiliadas a la ITF han encontrado estrategias tan creativas como variadas. Dos de las más interesantes han tenido lugar en África: una vigilia con velas encendidas en Etiopía, y en Namibia, el sindicato NATAU decidió invitar a un psicólogo clínico para hablar sobre la violencia de género en su conferencia. Además se representó una obra de teatro para mostrar a toda la comunidad las repercusiones de la violencia contra las mujeres.

Los medios para transmitir el mensaje han sido también muy variados, desde los tradicionales y poco costosos a las tecnologías más punteras. En Guatemala, el sindicato aéreo USTAC distribuyó durante la jornada folletos y materiales de campaña en el aeropuerto internacional Aurora. Los sindicatos del transporte de Pakistán se congregaron frente al club de la prensa para distribuir volantes, folletos y adhesivos. En Austria, la organización sindical Vida creó

una página web, www.tatortarbeitsplatz.at, desde la que ofrece información y servicios a las trabajadoras y trabajadores, como asesoramiento jurídico, reportes sectoriales y ejemplos de mejores prácticas. Los sindicatos australianos también utilizaron Internet para transmitir su mensaje. Su web es www.myoath.com.au. En Hungría, el Sindicato Libre de Trabajadores Ferroviarios optó por una combinación de métodos tradicionales y novedosos. Convocaron formas de protestas

un proyecto que tenía por objetivo persuadir a los hombres de que firmaran un juramento de no utilizar ninguna forma de violencia contra las mujeres.

Uno de los obstáculos que más desalientan a las mujeres a la hora de afiliarse y de organizar campañas de este tipo es que los sindicatos siempre han sido percibidos como organizaciones eminentemente masculinas, sobre todo en el sector de los transportes. Pero esta visión de

ALGUNAS AFILIADAS CONSIDERAN QUE LA MEJOR FORMA DE PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE LOS HOMBRES Y LAS MUJERES ES MOSTRÁNDOLA EN ACCIÓN

tradicionales —como manifestaciones espontáneas— con movilizaciones más modernas, como el envío masivo de e-mails con una imagen conmemorativa de la campaña a todos los contactos de su lista de correos.

Algunas afiliadas consideran que la mejor forma de promover la igualdad entre los hombres y las mujeres es mostrándola en acción; por eso en Namibia decidieron organizar danzas tradicionales y torneos deportivos.

Para difundir al máximo su mensaje, muchos sindicatos decidieron unir sus fuerzas con otros y con diversas asociaciones. Los miembros de un sindicato húngaro se manifestaron con Amnistía Internacional para denunciar la violencia contra las mujeres. La Unión Marítima de Australia se sumó a una campaña de la White Ribbon Foundation, en

las cosas parece que se está resquebrajando y, gracias al éxito de la movilización de la ITF en este campo, se espera que más mujeres se animen a afiliarse a sindicatos, convencidas de que allí encontrarán seguridad y solidaridad, al comprender que forman parte de un movimiento mundial que defiende la justicia, donde no están solas.

DEL SEMINARIO A LAS CALLES

LAS TRABAJADORAS AFRICANAS TRANSMITEN SU MENSAJE

“LA MEJOR FORMA DE COMENZAR A ANDAR ES DANDO EL PRIMER PASO”, BAJO ESTE ESLOGAN SE INAUGURABA EL SEMINARIO REGIONAL DE ORGANIZACIONES AFILIADAS A LA ITF EN MOMBASA (KENIA) EL PASADO MES DE OCTUBRE.



EN SUS CHALECOS AMARILLOS PODÍAN LEERSE LOS ESLOGANES: “DEJA DE SUFRIR —ÚNETE AL SINDICATO DE CAMIONEROS”; “CONOCE TUS DERECHOS —ÚNETE AL SINDICATO”; O LAS INFORMACIONES DIRIGIDAS A LOS CAMIONEROS: “LA FATIGA, MATA —ÚNETE AL SINDICATO”; LAS DELEGADAS APARECEN JUNTO A LA COORDINADORA DE LAS MUJERES ITF Y EL COORDINADOR DE EDUCACIÓN DE LA CENTRAL NACIONAL COTU-KENIA.



LAS DELEGADAS, CON SUS BOTONES PROCLAMANDO “¡SINDICATO, SÍ! BIEN VISIBLES, ESTUDIAN LAS CONDICIONES DE LOS CONDUCTORES DE LARGA DISTANCIA Y LES EXPONEN LOS BENEFICIOS DE AFILIARSE A UN SINDICATO.

El objetivo del encuentro: infundir confianza a las mujeres, motivarlas para que actúen y analizar su problemática específica en los sindicatos del transporte africanos. Elegimos Mombasa como sede del seminario porque es una plataforma de transporte ubicada a la cabeza de los 700 km del Corredor de Transporte del Norte, que sirve a la región de los Grandes Lagos: un lugar perfecto donde las participantes podían adquirir experiencia práctica de primera mano.

El seminario forma parte del programa que la ITF viene desplegando para las mujeres miembros de sindicatos del transporte africanos. La idea emana de la reunión del Comité Regional Africano, celebrada en Túnez en octubre de 2007. Allí se acordó que los problemas que afectan a las mujeres debían integrarse en todas las operaciones regionales. Las conclusiones de este seminario se presentarán a la Conferencia de Mujeres Africanas, prevista en Dakar en noviembre de 2010.

El seminario reunió a mujeres con amplia experiencia y conocimientos, procedentes de todo el continente, y facilitó un enriquecedor intercambio de ideas. Asistieron delegadas de Uganda, Tanzania, Zimbabue, Angola, Etiopía, República Democrática del Congo, Guinea Conakry, Kenia, Togo, Nigeria, Mozambique, Suráfrica y Burkina Faso. El programa ofrecía a las sindicalistas ideas prácticas en materia de educación, sindicalización, comunicación y reclutamiento y sugirió medios estratégicos y tácticos para implementar dichas ideas. El viaje de estudio resultó especialmente productivo pues ofreció numerosos ejemplos de los problemas que padecen las mujeres que trabajan en el transporte carretero.

NO SOMOS FIGURANTES

Las mujeres portuarias se abren paso en África

La reciente conferencia africana del sector portuario constató que las mujeres portuarias se están abriendo camino para asumir puestos de liderazgo en nuestro movimiento. Tres trabajadoras resultaron elegidas miembros del Comité Regional de la sección, que incluye puestos decisivos clave. Entrevistamos a dos de ellas para saber más sobre sus impresiones, su trabajo y su trayectoria sindical.

Veronica Mesatywa, coordinadora nacional del sector marítimo y presidenta regional de la ITF para África.

Creció entre muelles y sindicatos, ya que su padre era sindicalista y trabajaba en el puerto de East London. Desde 1975 Verónica ha estado inmersa en el movimiento sindical.

Tras unirse a SATAWU como organizadora local en 1990, Verónica ha jugado un papel decisivo en el cambio de su sindicato. “Fui la primera mujer contratada como organizadora”, afirma, “rompí el techo de cristal”.

Verónica estaba decidida a transformar los prejuicios culturales y demostrar que las mujeres pueden estar al mando. Y para ello se presentó a las elecciones del Comité Regional Africano de la ITF. Su decisión no estuvo exenta de sinsabores: algunos colegas se opusieron a su candidatura.

“Las mujeres sabemos dirigir; no somos figurantes”, señala. “Esta elección muestra que las mujeres poseen excelentes cualidades de liderazgo”.

Judith Imali Abuka, empleada de oficina (controladora de inventarios), Unión de Trabajadores Portuarios de Kenia.

Judith se afilió a su sindicato en 1984. En aquella época había seis responsables electos, y entre ellos no había ninguna mujer. Judith hizo campaña para que se reservara uno de estos puestos a una mujer y su perseverancia dio frutos en 2002.

Hoy, las mujeres cuentan con el apoyo y las aptitudes adquiridas a través de diversas iniciativas pedagógicas, como los seminarios organizados por la ITF y por otras ONGs. No cabe duda de que son una gran ayuda, afirma.

Judith ha sido testigo de un cambio real en su sindicato: el acceso de las mujeres a los más altos cargos crece de forma



‘LA RECIENTE ELECCIÓN DE VERÓNICA Y DE JUDITH PARA OCUPAR PUESTOS DIRECTIVOS REGIONALES INDICA UN CAMBIO DECISIVO EN LA IMAGEN QUE TRADICIONALMENTE TENEMOS DE LO QUE ES UN LÍDER PORTUARIO’.

paulatina. A medida que éstas asumen más responsabilidades, se han ido borrando algunas de las barreras de antaño, de forma que han demostrado claramente que su capacidad de liderazgo es comparable a la de sus colegas masculinos.

“Es muy interesante como mujer intervenir en este sector. Sentir que tienes la capacidad y el coraje de abordar cuestiones diversas y que te respetan por ello, te llena de satisfacción”, afirma.

Las mujeres que ascienden en las estructuras sindicales pueden enfrentarse, y de hecho se enfrentan, con numerosos obstáculos. Judith los ha superado desplegando buenas relaciones en todo el

sindicato, con la dirección de su empresa y con sus compañeros de trabajo. Tiene que darlo todo para poder completar como es debido el trabajo que le compete diariamente, y no dar a la dirección ninguna excusa para impedirle llevar a cabo sus actividades sindicales. “Aunque en principio tengo derecho a ello, no necesariamente nos conceden autorización”, explica.

Sus colegas la apoyan y le permiten desempeñar la importante labor de la representación sindical. En los muelles se trabaja las 24 horas del día, así que Judith tiene que comenzar muy temprano y quedarse a trabajar durante su hora del almuerzo. Su empeño la lleva a quedarse cada tarde tres horas después de su trabajo para dedicarlas a sus obligaciones sindicales.

Puede parecer demasiado esfuerzo, pero Judith valora el hecho de que la mayoría de sus superiores reconozcan la importancia del sindicato.

“Quiero que las mujeres que deseen unirse al sindicato sepan que son bienvenidas”, afirma. “Deben estar motivadas, ser valientes y estar dispuestas a sacrificar mucho de su tiempo por el bien del sindicato. Las mujeres no deben dejarse convencer y no participar activamente: esa época pasó a la historia”.

Paula Hamilton, secretaria adjunta de la Sección Portuaria de la ITF, explica: “Estas elecciones demuestran claramente que nuestros sindicatos afiliados han elegido a dirigentes con carisma, con gran experiencia sindical a sus espaldas y con la voluntad de mejorar la calidad de vida de los portuarios y portuarias de África. La reciente elección de Verónica y de Judith para ocupar puestos directivos regionales indica un cambio decisivo en la imagen que tradicionalmente se tiene de lo que es un líder portuario”.

EL SECRETO DEL ÉXITO: ¿CÓMO PUEDEN LAS MUJERES ASCENDER EN LOS SINDICATOS?

- No sea sumisa, no tema contradecir a sus colegas masculinos si está en desacuerdo con ellos.
- Comuníquese con sus miembros.
- Si le preocupa hablar en público, ganará confianza en sí misma si comienza hablando a un grupo reducido de trabajadores acerca de sus derechos.
- Amplíe el alcance de su labor de campaña; no se limite a su área más cercana.
- Limítense a decir a los trabajadores lo que usted hará si resulta elegida; no denigre a los demás.
- Es muy importante que las resoluciones y políticas sean cumplidas y aplicadas de hecho.
- Las mujeres están acostumbradas a tomar la iniciativa en sus hogares. Por eso no deberíamos dudar de nuestra capacidad para asumir funciones de mando en un sindicato.

FORTALECER A LAS MUJERES EN EL MUNDO ÁRABE

BILAL MALKAWI explica cómo están preparando las mujeres la primera conferencia de las mujeres ITF en la región

En agosto de 2008, un seminario de tres días organizado en Amman (Jordania) reunió a mujeres sindicalistas de ocho países, incluidas, por primera vez, delegadas de Bahrain y Argelia. Allí examinaron las campañas de afiliación dirigidas a las trabajadoras y plantearon las bases de la primera conferencia de mujeres de la ITF en el mundo árabe. En vísperas de dicha conferencia, Bilal Malkawi nos da unas pinceladas sobre la vida de las empleadas del transporte en esta región.

¿POR QUÉ SE DISPONE LA ITF A ORGANIZAR SU PRIMERA CONFERENCIA DE MUJERES EN ESTA REGIÓN?

La ITF tiene como objetivo reforzar las capacidades de las mujeres de la región y la conferencia que vamos a organizar es el foro perfecto para ello. Lo importante es dar a conocer sus problemas y los retos que tienen las mujeres por delante, y ofrecer un lugar para el debate donde tener la oportunidad de plantear las cuestiones que les preocupan a los responsables sindicales que estarán presentes en la conferencia general.

La conferencia propiciará el intercambio de información y de experiencias. Será una ocasión para dar a conocer los esfuerzos que la ITF hace para promover y empoderar a las mujeres. El objetivo de la conferencia consiste en elaborar una estrategia para los próximos cuatro años, aumentar las capacidades de las mujeres afiliadas a sindicatos y elegir a los miembros del Comité Regional de las Mujeres.

¿QUÉ VENTAJAS HAN ALCANZADO LAS MUJERES AFILIADAS A UN SINDICATO?

Algunos comités de mujeres han cosechado éxitos de calado a través de las negociaciones. Hasta ahora sólo se ha conseguido firmar un convenio colectivo de trabajo que contempla los derechos de las mujeres. Su artífice ha sido el Sindicato General de Trabajadores Aéreos, de Transporte y Turismo de Jordania, donde las mujeres representan el 65% de los tripulantes de cabina.

Inspirándose en el ejemplo del Día de la Mujer ITF, el comité de trabajadoras del



SAWSAN ALNUFAJEE (DEL SINDICATO GENERAL DE TRABAJADORES DEL TRANSPORTE AÉREO Y EL TURISMO, JORDANIA) Y SALUA ZAKRAOUI (DE LA FEDERACIÓN NACIONAL DE TRANSPORTES, TÚNEZ) PARTICIPAN EN EL SEMINARIO DE AMMÁN. EN ESTA SESIÓN EXAMINARON QUÉ SE NECESITA PARA TENER ÉXITO EN UNA CAMPAÑA ESTRATÉGICA, TANTO DE AFILIACIÓN COMO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

A PARTIR DE AHORA PODRÁN DISFRUTAR DE BOLETOS DE AVIÓN GRATUITOS O CON DESCUENTO

sector aéreo ha concluido un acuerdo que mejora los derechos en materia de salud de las empleadas y sus familias. Han conseguido un aumento de los días libres —de 36 a 52 días anuales— además de las fiestas oficiales nacionales. También han mejorado la licencia por maternidad, que ahora es de 90 días, y guarderías financiadas por la compañía para todas las mujeres con hijos/as de hasta cinco años.

El acuerdo ha propiciado un aumento de 600\$ mensuales del salario mínimo, para hombres y mujeres tripulantes de cabina.

Por si esto fuera poco, a las tripulaciones de cabina de origen extranjero se les permite ahora afiliarse a sindicatos, de forma que éstos pueden a partir de ahora defender tanto a las tripulaciones de nacionalidad jordana como migrantes.

Entre otras prestaciones conseguidas, las

mujeres y sus familias podrán disfrutar de boletos de avión gratuitos o con descuento, algo que antes solo se concedía a los hombres.

La Asociación Libanesa de Tripulantes de Cabina ha logrado mejoras similares en las condiciones laborales tanto de los hombres como de las mujeres. Las tripulaciones disfrutaban hoy de un máximo de 72 horas de vuelo al mes, más períodos de descanso y un aumento salarial. Uno de los últimos éxitos del sindicato ha sido que la compañía aumente la edad de jubilación de 50 a 60 años para las mujeres, equiparándola a la fijada para los hombres.

¿CUÁL ES LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES SINDICALISTAS EN LA REGIÓN?

Sindicatos como la Fédération Nationale des Chemins de Fer Tunisian (representante del personal ferroviario) y la Union des Syndicats UMT des Transports (el sindicato portuario de Marruecos) están consiguiendo que las mujeres tengan una mayor representación en sus ejecutivas y en las estructuras sindicales. Kalthoum Barakallah ha sido reelegida miembro del Comité Ejecutivo de la federación ferroviaria tunecina. Estos sindicatos tienen cada vez más prestigio como defensores de los derechos de las mujeres.

Algunos sindicatos han empezado a crear comités que representan a las trabajadoras de los transportes. El programa de la ITF dirigido a las mujeres anima a todos los sindicatos del transporte de la región a establecer estos comités. Y lo estamos consiguiendo: ya contamos con grupos de mujeres en sindicatos de Marruecos, Túnez, Líbano, Jordania, Palestina e Irak y estamos progresando en otros países como Argelia, Kuwait y Bahrain.

TRABAJADORAS EN LOS TRANSPORTES DEL MUNDO ÁRABE

- Hay casi 20.000 mujeres miembros de organizaciones afiliadas a la ITF en la región.
- Estas mujeres trabajan en compañías de transporte aéreo, ferroviario y marítimo, principalmente en tareas administrativas.
- Ellas han de afrontar numerosos obstáculos en su trabajo, derivados de la dominación masculina y el peso de la tradición y la discriminación, sobre todo en materia de promoción, salarios y condiciones laborales. Las mujeres son también vulnerables al hostigamiento y a las limitaciones familiares.
- Algunas mujeres participan de manera muy destacada en los sindicatos de su región, pero muchos de ellos carecen de mujeres en sus puestos de responsabilidad. Afortunadamente, muchas organizaciones sindicales están empezando a crear comités para representar a las mujeres que trabajan en los transportes de la región.

LAS MUJERES DE LA ITF

BRIGITTA PAAS Y ALISON MCGARRY ACABAN DE TOMAR POSESIÓN DE PUESTOS CLAVE PARA LAS MUJERES EN EL SENO DE LA ITF. LES PREGUNTAMOS SOBRE SUS RESPONSABILIDADES Y SU OPINIÓN SOBRE CÓMO ORGANIZAR A LAS MUJERES QUE TRABAJAN EN EL TRANSPORTE.



¿QUÉ CONSEJO DARÍAS A LOS SINDICATOS QUE DESEEN AFILIAR A LAS MUJERES QUE TRABAJAN EN LOS TRANSPORTES?

Un sindicato no puede olvidar que durante la negociación colectiva no se deben distinguir entre problemas femeninos y masculinos.

Las soluciones que se acuerden deben ser adecuadas tanto para los hombres como para

las mujeres. En mi opinión, se tiende demasiado a abordar cada asunto desde una perspectiva bien masculina, bien femenina.

Además, cada sindicato debe hacer un ejercicio de autocrítica y preguntarse si es una organización lo suficientemente cercana a las mujeres. Si se afilia una mujer, ¿en qué le va a beneficiar? ¿Qué oportunidades se le ofrecerán? ¿Puede progresar en el seno del sindicato? Si la organización está dando la espalda a las mujeres, debe comenzar por cambiar sus estructuras. Si no, cuando se afilien no se sentirán bien acogidas y acabarán marchándose.

Una vez hecho esto, los sindicatos pueden ofrecer a las mujeres una plataforma y un entorno en el que puedan sentirse seguras y desarrollar su potencial. Ellas pueden contribuir a concientizar a la sección sobre los problemas que les afectan. Y velar por que a las mujeres se les ofrezcan oportunidades y desafíos.

Las trabajadoras y los trabajadores no están ahí para servir al sindicato. Es el sindicato el que está ahí para servir a las trabajadoras y los trabajadores. Tenemos que ser confiables, abiertos. Si alguien se acerca a nosotros, que sepa que siempre le daremos una respuesta. Tenemos que ser accesibles. La clave es la sinceridad.

DESDE EL PUESTO QUE OCUPAS ¿QUÉ PUEDES HACER PARA QUE SE ABORDEN LOS PROBLEMAS QUE PREOCUPAN A LAS MUJERES?

Cuando discutimos la labor sindical en los transportes, cada tema planteado lleva latente una perspectiva femenina. Como vicepresidenta, necesito sacar a la luz estas perspectivas, ponerlas sobre la mesa e insertarlas tanto en las deliberaciones como en las conclusiones.

BRIGITTA
PAAS
VICEPRESIDENTA,
ITF

LAS MUJERES DE LA ITF

ALISON MCGARRRY



COORDINADORA DE LAS TRABAJADORAS DE LA ITF

¿CUÁLES SON LOS PROBLEMAS QUE MÁS PREOCUPAN A LAS MUJERES EN LOS SINDICATOS?

En mi opinión, las mujeres enfrentan hoy los siguientes problemas dentro de los sindicatos:

¿Cómo pueden los sindicatos atraer a más trabajadoras para que puedan beneficiarse de las ventajas que conlleva pertenecer a él?

¿Cómo pueden las mujeres afiliadas influir en los convenios colectivos de trabajo que mejoran materialmente su vida profesional y fortalecerlos?

¿Cómo pueden las trabajadoras convertirse en organizadoras y dirigentes sindicales participando en las campañas y en la vida del sindicato?

Llevo casi 40 años en activo en el movimiento obrero y sindical. Empecé a los 14 años colaborando en la organización de la mano de obra de la fábrica textil en la que trabajaba. Por eso apoyo de lleno el programa "Organizándonos Mundialmente" de la ITF, aprobado en el Congreso de Durban de 2006, que nos anima a aumentar la afiliación y a consolidar nuestra base, tanto en las empresas que aceptan a los sindicatos, como en las que aún no reconocen su representatividad.

A pesar de la crisis económica mundial, los sindicatos del transporte tienen ante sí oportunidades estratégicas reales para aprovechar las cadenas de suministro de alcance mundial, que son propiedad de un puñado de grandes corporaciones. Millones de mujeres trabajan en estas redes y en los corredores del transporte, desempeñando tanto empleos tradicionales como "nuevos empleos", por ejemplo en los centros de distribución o en las centralitas telefónicas. Lo normal es que la densidad sindical sea escasa en estos sectores estratégicos vulnerables de elevada presencia femenina. Afortunadamente, las organizaciones afiliadas a la ITF ya incluyen estos sectores entre sus objetivos. Como coordinadora de las mujeres empleadas en el transporte de la ITF me encargo de apoyar estas iniciativas. En la actualidad apoyo los proyectos de organización que tienen como objetivo a las trabajadoras, tanto en las regiones como en las secciones de la ITF.

Para garantizar el éxito de la negociación colectiva, los equipos sindicales deben ser representativos de los miembros del sindicato; por ello es importante que las mujeres estén a la cabeza de los equipos de negociación. Si ellas no pueden influir directamente en la agenda que va a negociarse, se corre el riesgo de que los problemas que afectan a las mujeres no se aborden.

Los logros para las mujeres benefician también a los hombres. Si mejoran los derechos relacionados con la maternidad, por ejemplo, algunos sindicatos

consiguen también derechos para la paternidad.

En esta revista aparecen ejemplos de logros alcanzados gracias a la negociación colectiva que benefician a todos los miembros del sindicato, sean hombres o mujeres.

En la pasada década he trabajado con muchos sindicatos que han reestructurado o reasignados sus recursos para concentrarse en sindicalizar a nivel de empresa, sectorial o de lugar de trabajo. La labor de sindicalización debe comenzar por construir unos cimientos sólidos que consoliden la influencia en el lugar de trabajo, comenzando por la identificación, formación y desarrollo de los/las militantes. Esto, inevitablemente, se traducirá en una mayor participación de las mujeres y de la juventud en los sindicatos. Pero éstos tendrán que recurrir deliberadamente a mujeres como reclutadoras y organizadoras de campaña para atraer a potenciales afiliados y afiliadas, sobre todo en los transportes, sector económico caracterizado por una fuerte segregación de género.

¿CUÁL ES LA CLAVE PARA EL ÉXITO DE LAS MUJERES EN LOS SINDICATOS?

Las mujeres consiguen ascender en los sindicatos; yo he tenido el privilegio de trabajar y aprender de mujeres activistas y líderes brillantes.

Los sindicatos tienen que tender la mano a las trabajadoras, ya que cada vez hay más mujeres y jóvenes trabajando con contratos temporales, o subcontratados, en empresas de bajo coste que emplean tácticas antisindicales y en la economía informal. No tenemos otra alternativa. Tal y como indican los artículos de esta revista cada vez surgen más mujeres activistas y reclutadoras que encabezan las batallas para mejorar las condiciones de trabajo, sociales y medioambientales.

Es cierto que los estereotipos groseros basados en el género o en prejuicios sociales y culturales pueden conseguir que las trabajadoras sientan que su experiencia no es tan valorada. Por eso los sindicatos tienen la responsabilidad de garantizar que las mujeres reclutadoras y las afiliadas en general reciban la formación y apoyo por parte de las estructuras, a fin de maximizar su participación en la organización sindical. Las estructuras para las mujeres, como programas con mentores y de formación, ayudan a los sindicatos a facilitar que sus compañeras evolucionen, y también a educar a los compañeros para que aprecien el papel fundamental que las mujeres desempeñan al impulsar la fuerza de los sindicatos.

Llevo un año trabajando en la ITF y me siguen impresionando todas las mujeres afiliadas cuyo ejemplo y motivación inspiran tanto a hombres como a mujeres sindicalistas.

¿CÓMO PUEDES APOYAR A LAS MUJERES DESDE EL PUESTO QUE OCUPAS?

Estoy avanzando a partir de los excelentes cimientos forjados por Sarah Finke y por el Comité de las Mujeres ITF, que han desplegado un programa de trabajo para las mujeres afiliadas y el Departamento de la Mujer del sindicato. El Comité de la Mujer ITF supervisa el programa de trabajo del que soy responsable. Mi principal función es apoyar a las organizaciones afiliadas a la ITF, a las regiones y a las secciones para que elaboren e implementen sus respectivos programas dirigidos a las mujeres y velar por la promoción de las campañas y políticas para las trabajadoras del transporte.

Para ello desplegamos un amplio abanico de actividades, como por ejemplo:

- dar un apoyo estratégico al desarrollo de campañas de sindicalización global específicas, como por ejemplo la campaña en telecentros africanos o el proyecto portuario de mujeres de la UE.
- colaborar con las organizaciones afiliadas en el marco del Día Internacional de la Mujer y en las campañas de la ONU contra la violencia de género.
- participar en las campañas de solidaridad de la CSI y de la ITF.
- cabildar a organismos internacionales y gubernamentales encargados de la protección y mejora de los derechos de las mujeres.
- formar a mujeres líderes y reclutadoras, y producir materiales de campaña que ayuden a motivar y educar a los miembros y líderes de la ITF.

A veces se habla de que "los sindicatos abran la puerta a las mujeres". Pero nosotras, las mujeres, ya estamos aquí. No somos una parte separada de la mano de obra que espera a tener permiso para entrar. Estamos aquí realizando actividades sindicales y contribuyendo a reforzar nuestros sindicatos. No olvidemos que los miembros de sindicatos son diariamente vilipendiados y atacados. La solidaridad entre las trabajadoras y los trabajadores es nuestra única oportunidad para avanzar. Mujeres y hombres no tienen otra alternativa ni otro camino para conseguir la justicia social en su lugar de trabajo para las generaciones actuales y venideras.

La sindicalización de las trabajadoras de aviación civil



El auge de las aerolíneas que bajo coste y su resistencia a los sindicatos constituye un reto para las afiliadas a la ITF y sus miembros. Pero con una estrategia focalizada es posible vencer las dificultades

UNA TRIPULANTE DE CABINA DE PASAJEROS DE ROYAL JORDANIAN AIRLINES. REUTERS



VOTO DE CONFIANZA: UN 93% DEL PERSONAL DE FLYBE VOTO SÍ AL SINDICATO.



Lo básico de una campaña de sindicalización es identificar las cuestiones que realmente importan, formar líderes en los lugares de trabajo, fomentar el apoyo a los sindicatos y conseguir unir a las trabajadoras y los trabajadores para que se movilicen.

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. Si las campañas de afiliación se enfocan y planifican de forma estratégica, los sindicatos pueden ganar la batalla, tal y como han demostrado varias organizaciones afiliadas a la ITF. Dado que las mujeres suelen representar una proporción significativa de la mano de obra de los sindicatos aéreos, las campañas de afiliación las tienen que convencer.

LA SINDICALIZACIÓN EN AEROLÍNEAS BAJO COSTE

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.

Para preparar esta campaña, el sindicato procedió a realizar una minuciosa labor de investigación y de formación a lo largo de unos 18 meses.

El sindicato investigó tres compañías: Easyjet, Flybe y Thomas Cook (esta última, una aerolínea charter y las dos primeras, de bajo coste) y decidió lanzar una estrategia coordinada para ampliar su representación en ambos sectores. En Thomas Cook & First Choice la campaña resultó un éxito, pero en Flybe 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

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 para distribuir/pegar 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.

TUVIMOS QUE EXAMINAR AL DETALLE CÓMO FUNCIONA LA COMPAÑÍA”, EXPLICA SHARON GRAHAM, “Y AL FINAL, EL PERSONAL REALMENTE COMPRENDIÓ LO QUE PRETENDÍA EL SINDICATO”.

famosos “rompe sindicatos” para tratar de tumbar 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 quiénes son 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

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

ZAINAB AHMED, EMPLEADA DE THOMAS COOK, MUESTRA UN PUÑADO DE BILLETES DE EURO EN LA OFICINA CENTRAL DE LA COMPAÑÍA, EN DUBAI.

REUTERS



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. El 89% del personal participó en la votación que 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).

HACIA LA UNIÓN DE LAS TRABAJADORAS

Las mujeres que trabajan en el sector aéreo comparten las mismas dificultades que los hombres. El problema de la precariedad laboral es hoy el más acuciante para ambos. Pero una mano de obra con una elevada presencia femenina puede ser más sensible a determinadas cuestiones.

El problema del sexismo que padecen las mujeres tripulantes de cabina sigue de actualidad. Basta mirar el triste ejemplo de Ryanair. La compañía irlandesa exhibe una preocupante actitud hacia su personal femenino. Cada año edita un calendario con fotos de sus empleadas más “sexys” posando con biquinis diminutos.

No es la única aerolínea que continúa basando su estrategia de marketing en el atractivo físico de sus tripulantes de cabina.

Las mujeres que trabajan en el transporte aéreo civil sufren especialmente cuando quedan embarazadas — las que trabajan en cabina tienen que trasladarse a puestos de trabajo de tierra— y, en algunos países, incluso cuando contraen matrimonio.

Los sindicatos advierten también a las mujeres sobre los riesgos específicos para su salud y su seguridad durante el embarazo, en especial debido a la fatiga y al estrés.

01

Ejemplo 1 de éxito de afiliación: Cómo conseguimos sindicalizar las aerolíneas de bajo coste británicas



POR SHARON GRAHAM, UNITE

“Todo sindicato que desee organizar cualquier categoría de trabajador/a debe necesariamente adoptar una estrategia sectorial. Declarar que queremos afiliarnos a las trabajadoras o a la gente joven no es una estrategia. Tenemos que demostrar que el sindicato puede conseguir lo que se propone. Las trabajadoras y los trabajadores tienen que ver al sindicato como un vehículo para el cambio.

Para conseguir nuevos afiliados/as es preciso contar con un departamento de organización centralizado, porque

tenemos que organizar por sectores de actividad, y no por grupos de personas.

Tenemos que abordar cada compañía sector por sector, o subsector por subsector. Apenas comenzada nuestra campaña en Flybe nos dimos cuenta de que no podía ser una campaña aislada. Si no organizáramos el resto del sector, iba a resultar muy difícil mejorar las condiciones laborales en esta empresa, ya que ésta pondría como excusa al resto de las aerolíneas y nos acusaría de obligarla a perder competitividad. Es necesario que los organizadores/as representen a varios grupos de edad. Un buen organizador/a puede reclutar

miembros en cualquier entorno, eso forma parte de su trabajo. No estoy totalmente de acuerdo con la idea de que el organizador solo recluta a sus iguales, pero hay algo de verdad en la idea de que, por ejemplo, es más probable que una mujer joven hable abiertamente con otra mujer joven.

No tenemos una varita mágica. Tendemos a ser reactivos en tiempos de crisis, pero los sindicatos deben ser proactivos. No es momento para esconder la cabeza como el avestruz. Tenemos que salir, ponernos en primera línea, luchar codo con codo con las trabajadoras y los trabajadores.”

02

Ejemplo 2 de éxito de afiliación: Impulso a la afiliación en Royal Jordanian Airlines



POR SAWSAN IBRAHIM

“Hace tres años, solo el 10% de las tripulaciones de cabina de Royal Jordanian Airlines estaba afiliado al Sindicato General de Transporte Aéreo. El resto no parecía interesarse o no sabía nada sobre sindicatos. Después de participar en un taller de la ITF como trabajadora sindicalizada, empezamos a diseñar una campaña de afiliación para la tripulación de cabina. Nos reunimos cuatro miembros del sindicato y creamos el primer comité de tripulantes de cabina, y a partir de entonces iniciamos nuestra difícil misión. Detectamos los lugares donde se reunían los/las tripulantes.

Empezamos a hablarles, cara a cara, sobre el poder del sindicato para mejorar sus condiciones laborales. Acudíamos allí donde se encontraran nuestros empleados/as (la base del personal de navegación, las zonas de descanso, durante los vuelos después del servicio). También utilizamos Facebook. Dedicamos tres meses a esta campaña y resultó todo un éxito, a pesar de las zancadillas de los antisindicalistas. El 80% de las tripulaciones de cabina se afilió al sindicato (del cual un 60% son mujeres).

Gracias a este esfuerzo pudimos firmar un convenio colectivo de trabajo con la dirección que incluye las escalas salariales, días libres

adicionales, contratos, jubilaciones y retribución durante las vacaciones. Ahora, tres años más tarde, hemos elegido un nuevo comité sindical. Un miembro representa a tripulantes de cabina no jordanos, los cuales suponen el 30% de la mano de obra. Nuestro próximo objetivo es mejorar las prestaciones de las tripulaciones de cabina, en especial las de las mujeres.

Hoy, contamos con 750 tripulantes de cabina de un total de 3.600 afiliados/as. El 80% de las mujeres empleadas por la compañía están sindicalizadas. ¡Todo un salto hacia adelante!”

NUEVOS DERECHOS PARA LAS MUJERES



Las trabajadoras afiliadas a sindicatos del transporte del mundo entero han conseguido mejorar sus condiciones de trabajo gracias a la negociación colectiva y a las campañas sindicales. Les presentamos algunos de nuestros éxitos más recientes.

Las mujeres trabajadoras tienen mucho que ganar si intervienen activamente en los sindicatos. Los sindicatos del transporte negocian enérgicamente con la patronal (y en algunos casos, con los gobiernos) para conseguir las mejores ventajas posibles para sus miembros. Les mostramos una selección de varios logros que ya benefician a las trabajadoras del sector.

LOS SINDICATOS AUSTRALIANOS CONSIGUEN MEJORES PRESTACIONES POR MATERNIDAD

Las trabajadoras australianas, al quedarse embarazadas, solían enfrentarse al fantasma del despido y a la incertidumbre sobre el cuidado de los hijos. El Estado no les ofrecía ninguna licencia por maternidad remunerada. Las trabajadoras quedaban en manos de la buena voluntad de su empleador, que no tenía la obligación de concederles un permiso retribuido por maternidad.

Los sindicatos australianos y las asociaciones de mujeres llevaban ya 30 años presionando enérgicamente a las autoridades para solucionar este problema, y este año han logrado dar por fin un paso decisivo. Las mujeres podrán disfrutar de 18 semanas de baja remunerada a partir de 2011. Se trata de una prestación financiada enteramente por el gobierno; las empresas no tienen que hacer ninguna contribución.

La Unión Marítima de Australia (MUA) ha

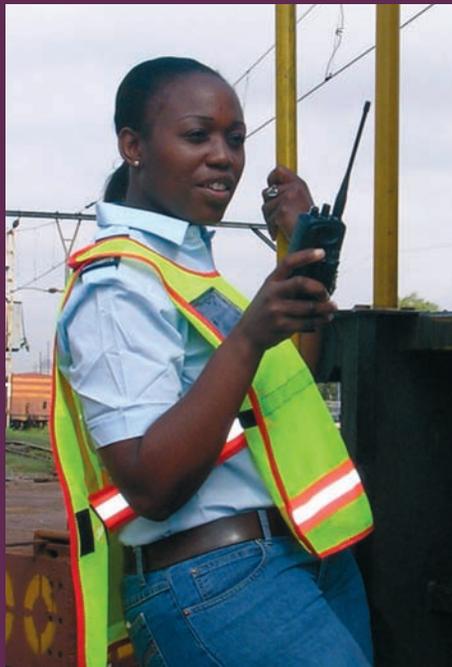
sido uno de los artífices de la lucha por mejorar las condiciones de las mujeres, que representan casi el 5% de su afiliación. La mayoría de los acuerdos firmados por MUA incluyen cláusulas de baja por maternidad, según afirma Mich-Elle Myers, responsable de enlace nacional de las trabajadoras.

Las mujeres tendrán derecho a disfrutar de la licencia ofrecida por el gobierno, así como de cualquier otro permiso remunerado previamente negociado con su empleador.

Los sindicatos deben dar una prioridad máxima a los derechos por maternidad si quieren que éstos no sean obviados durante el proceso de negociación, insiste Myers. En sus negociaciones, MUA parte del principio de que no firmará ningún convenio colectivo de trabajo a menos que se llegue a un acuerdo sobre estas cuestiones fundamentales.

“Somos muy afortunados en MUA porque nuestros responsables apoyan decididamente las reivindicaciones de las mujeres”, afirma.





SUDÁFRICA
SATAWU CONSIGUE A TRAVÉS DE LA
NEGOCIACIÓN COLECTIVA QUE TRANSNET
MEJORE LAS PRESTACIONES POR MATERNIDAD
DE LAS TRABAJADORAS.



ARGENTINA
LA CLAVE DEL ÉXITO, LA ELEVADA PRESENCIA DE ESTE
SINDICATO EN LOS AEROPUERTOS.

“En muchas ocasiones les he visto discutir la baja por maternidad con patronos que ni siquiera tienen mujeres trabajando para ellos. Pero algún día las tendrán, y por ello es importante que formulemos sistemáticamente nuestras reivindicaciones en el proceso negociador”.

LA UNIÓN DA SUS FRUTOS EN LA INDIA

Un número cada vez mayor de trabajadoras indias del sector de autobuses lucha por mejorar sus condiciones laborales.

Esta industria no se lo pone fácil a las mujeres que, por ahora, ocupan puestos de revisoras de boletos, controladoras de tráfico y personal de oficina. A día de hoy no hay ninguna mujer chofer de bus.

Las mujeres que trabajan en los autobuses enfrentan condiciones laborales difíciles.

Trabajan turnos de 10 a 12 horas, se desplazan lejos de sus hogares y pernoctan fuera. Además son víctimas del acoso por parte de los pasajeros y tienen que arreglarse sin aseos ni servicios sanitarios. Han de pasar la noche a bordo de los autobuses en compañía de sus compañeros, circunstancia que las expone al acoso de sus colegas y superiores.

Cuando Sheela Naikwade, empleada de una compañía de autobuses en Nanded y miembro de la afiliada a la ITF Maharashtra State Transport Kamgar Sanghatna (MSTKS), vio los problemas que padecían las mujeres, decidió ponerse manos a la obra.

Animada y capacitada gracias a lo aprendido en el programa de formación para mujeres organizado por la ITF, Sheela empezó a actuar en favor de las empleadas de su compañía. Poco a poco fue contactando con las trabajadoras de distintas ciudades del Estado de Maharashtra, las aunó organizando programas educativos sobre los derechos de las mujeres, la violencia

LAS MUJERES OCUPAN PUESTOS DE REVISORAS DE BUS, CONTROLADORAS DE TRÁFICO Y PERSONAL DE OFICINA. A DÍA DE HOY NO HAY NINGUNA MUJER CHOFER DE BUS.

y el acoso, la salud y la seguridad, los derechos jurídicos y el VIH/SIDA. Al poco tiempo pudo organizarlas bajo el paraguas del sindicato, para desde ahí defender sus derechos.

Las sindicalistas pidieron a la compañía que examinara sus dificultades, organizaron talleres y enviaron a sus superiores reportes exponiendo los problemas y sus soluciones. Durante cuatro años, recibieron promesas huecas de la dirección, que las ninguneó y no tomó ninguna iniciativa. El sindicato decidió reclamar a la empresa el establecimiento de un órgano especial para abordar los temas planteados.

En octubre de 2008, el director general y el presidente de la corporación accedieron a formar una comisión de trabajadoras del transporte por carretera a nivel estatal.

Esta comisión se reunió por primera vez el 15 noviembre de 2008 y desde entonces ha visitado varias terminales de buses y oficinas para abordar los problemas prácticos que sufren las trabajadoras —tanto las de movimiento como las sedentarias—. La comisión presenta reportes periódicos al director general. Las afiliadas a MSTKS han dado los primeros pasos para mejorar sus condiciones laborales.

UN SINDICATO ARGENTINO CONSIGUE MEJORAR LOS DERECHOS POR MATERNIDAD

Las tripulaciones de cabina en Argentina se han beneficiado por partida doble de un marco favorable a los sindicatos y de ser representadas por una organización eficaz y dinámica.

La Asociación Argentina de Aeronavegantes (AAA) representa a las tripulaciones de cabina de pasajeros en compañías aéreas como Aerolíneas Argentinas, que fue reestatalizada en 2008. Este cambio, unido a la postura abierta hacia los sindicatos por parte de la gerencia, ha propiciado la negociación de nuevas mejoras.

Antes de la privatización, las mujeres tenían derecho a no trabajar lejos de su domicilio para poder ocuparse de sus hijos pequeños, aunque sólo por períodos de tiempo breves. Pero cuando llegó la privatización, las aerolíneas incumplieron este aspecto del convenio colectivo de trabajo. Desde la reestatalización, el sindicato ha conseguido que se cumpla este derecho y,

“SOMOS MUY AFORTUNADOS EN MUA PORQUE NUESTROS RESPONSABLES APOYAN DECIDIDAMENTE LAS REIVINDICACIONES DE LAS MUJERES”.

MICH-ELLE MYERS
RESPONSABLE DE ENLACE NACIONAL DE LAS MUJERES

AUSTRALIA
LOS SINDICATOS NO CEDEN ANTE LOS DERECHOS
POR MATERNIDAD.



Paid parental leave. Information from your union.

Unions win paid parental leave for all working families.
Australian unions first won working mothers a right to 12 months unpaid maternity leave in 1978. After more than 30 years of campaigning, working parents will now get almost \$10,000 financial support when they need it most – after the birth of a child.

What is the new paid parental leave entitlement?
From 1 January 2011, a new Government paid parental leave scheme will provide all eligible working parents with 18 weeks payment at the Federal Minimum Wage (currently \$543.78 per week or \$9,792 in total).

What if my employer already provides paid parental leave?
The new Government payment is IN ADDITION to any payments your employer currently provides and SHOULD NOT replace your existing employer-provided parental leave entitlements.

Should my union still bargain for better parental leave?
Yes. Union members should continue to seek new and better entitlements from employers, including:

- A 'top up' to the Government's payment so parents get their full income replaced
- Superannuation for the period parents are on paid parental leave
- Paid leave for partners
- Longer periods of employer-provided paid parental leave.

Australian Unions
Working for a better life.

además, que las madres con hijos pequeños no tengan obligación de hacer guardias. Las mujeres pueden elegir el turno de mañana o de tarde hasta que su hijo cumpla dos años.

“Nuestra lucha ha sido incesante”, afirma Silvia Rodríguez, coordinadora nacional de las mujeres en AAA. El sindicato ha ganado la partida, explica, gracias a su fuerte presencia en los aeropuertos y a sus representantes sindicales, siempre disponibles para ocuparse de los problemas de personal a cualquier hora del día.

Desde que la compañía aérea ha vuelto a manos públicas, se constata un “compromiso mutuo de cooperación, basado en la confianza y la buena voluntad, a fin de ayudar a nuestras empresas a desarrollarse y a retornar al marco de la competición internacional”, añade Rodríguez.

SATAWU CONSIGUE AMPLIAR LOS DERECHOS EN SUDÁFRICA

Las mujeres sudafricanas se están beneficiando de una ley de igualdad que les ha abierto la puerta a empleos antes copados por los hombres. El transporte es uno de estos sectores y la compañía Transnet, uno de los principales empleadores. Este grupo público opera en el sector ferroviario, en puertos y en aviación. Da empleo a 7.500 mujeres, lo que constituye el 16,7 % de la mano de obra.

Pero las mujeres encontraron en la empresa una cultura hostil y ajena a sus necesidades. Muchas nuevas contratadas abandonaban su empleo al poco tiempo, frustradas por las políticas y prácticas vigentes, en especial en materia de embarazo y maternidad.

En 2008, SATAWU y UTATU (el otro sindicato reconocido por Transnet) consiguieron mejorar la remuneración por maternidad. La cantidad correspondiente a las empleadas cubiertas por la unidad de negociación ascendía al 33% del salario pensionable mensual durante tres meses. El sindicato logró que se aumentara dicha cantidad al equivalente a dos meses de salario íntegro, pudiéndose escalar el pago entre dos y seis meses, es decir, el doble de lo que ofrecía la compañía.

Pero esto seguía siendo insuficiente. Las cuestiones relacionadas con la maternidad volvieron a plantearse en el proceso de negociación colectiva de 2009. Una de las cuestiones que más preocupaba a las mujeres de Transnet era la fórmula de pago de la compañía y del gobierno. El montante en concepto de maternidad se calcula según una escala de ingresos móvil. Transnet abona el 50% del salario durante cuatro meses, pero la mayor parte de las trabajadoras recibe sólo el 40% de su sueldo por parte del gobierno, es decir, les falta un 10% incluso antes de tener en cuenta la pérdida de horas extraordinarias.

SATAWU procedió entonces a pedir a Transnet que “compensara” la fórmula de cálculo, de forma que cada empleada de baja por maternidad percibiera un total combinado del 100% de su salario base.

SATAWU no consiguió todas sus reivindicaciones en el proceso de negociación colectiva; la coyuntura económica y la encarnizada batalla por el salario mínimo no ayudaron en este sentido. Pero el diálogo abierto con nuestros miembros sobre las cuestiones de maternidad ha resultado de gran utilidad a nuestro sindicato. SATAWU descubrió que los problemas que afrontan las mujeres embarazadas y las madres lactantes no se reducían a calcular la cantidad de dinero que se les debía pagar.

Para las mujeres, la igualdad en materia de empleo va mucho más allá de las estadísticas. El reclutamiento y la formación de las mujeres está muy bien, pero si se siguen sintiendo mal acogidas y no están a gusto acabarán dejando su trabajo.

Por ejemplo, recibimos un informe de un supervisor de una de las terminales de Transnet Rail Engineering, que se quejó de una empleada embarazada que había sido temporalmente transferida a su departamento para efectuar tareas más ligeras diciéndole: “¿Por qué te han traído aquí? ¡Mi departamento no es una sala de maternidad! Si no puedes hacer el trabajo cuando estás embarazada, no deberías hacerlo para empezar”.

A través de esta experiencia, SATAWU se ha dado cuenta de que la problemática ligada al embarazo y la maternidad puede abrir debates y reivindicaciones que sobrepasan en gran medida las limitadas demandas de la duración de las vacaciones o la cantidad de las retribuciones.

Si abordamos los problemas con amplitud de miras, estaremos atacando directamente el sexismo, los prejuicios y la discriminación contra las mujeres cada vez que aparezcan en el lugar de trabajo. SATAWU está impaciente por trasladar su experiencia en Transnet a otras empresas con presencia sindical, así como al Comité Nacional de Paridad de COSATU. Las reivindicaciones en torno al embarazo y la maternidad fueron elementos básicos para la aparición de una acción sindical eficaz sobre la dimensión de género. Ha llegado el momento de formular un nuevo conjunto de reivindicaciones en el marco de una campaña basada en las mejores prácticas.

UN DÍA EN LA VIDA DE UNA ORGANIZADORA SINDICAL



LISA MCGEADY EXPLICA SU TRABAJO EN EL SINDICATO BRITÁNICO UNITE

“CUANDO ERES ORGANIZADORA SINDICAL NO HAY DOS DÍAS IGUALES. AQUÍ NO HAY HORARIO FIJO. MI TRABAJO DEPENDE DE LA CAMPAÑA DE SINDICALIZACIÓN QUE TENGAMOS EN MARCHA, Y NUESTRO HORARIO ESTÁ EN FUNCIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS A LOS QUE ESTEMOS INTENTANDO LLEGAR. ES MUY HABITUAL QUE NOS REUNAMOS POR LA TARDE, ASÍ QUE TENGO QUE SER MUY FLEXIBLE”.

En Unite trabajamos para todas las categorías de distintos sectores económicos. Dedico gran parte de mi tiempo a la aviación, pero últimamente también me estoy centrando en el sector alimentario, en sindicalizar al personal de fábricas cárnicas.

El 50% de mi trabajo lo dedico a afiliar a los trabajadores y trabajadoras de nuevos lugares de trabajo y a atraer a miembros de centros en los que ya tenemos representación. En Irlanda estamos intentando organizar nuevos ámbitos, lo que significa que debemos empezar desde cero.

Cuando el sindicato aún no está reconocido por la empresa, tenemos que empezar a forjar nuestras filas desde fuera del lugar de trabajo. Mi tarea puede comenzar a las 6am, intentando robar unos minutos de conversación a los afiliados/as potenciales mientras se dirigen a su trabajo. Organizar reuniones y animar a las personas a que asistan es algo muy trabajoso; pero cuanto más nos comunicamos, más frutos recogemos.

Una vez que hablamos con los trabajadores/as es frecuente que les visitemos en su domicilio, donde están más distendidos y hablan más abiertamente.

Incluso cuando la empresa reconoce nuestra representatividad, no nos acoge precisamente con los brazos abiertos. Pero al menos podemos entrar en el lugar de trabajo e instalarnos en el restaurante de la empresa para hablar con el personal. Los

resultados dependen en gran medida de la base de delegados/as sindicales con la que contemos, ya que ellos saben a quién tenemos que hablar. Intentamos contactar con el mayor número de personas posibles.

Con frecuencia, tenemos que desmentir lo que la empresa dice de nosotros. Nuestra misión es educar y transmitir nuestro mensaje.

Si la tasa de afiliación cae por debajo del 50%, la compañía puede retirarnos el reconocimiento. Por eso nuestro objetivo es contar con una afiliación del 80% y con delegados/as sindicales muy capacitados. De esta forma, si cae nuestra membresía, los delegados/as pueden vigilar la situación y determinar las causas antes de que sea demasiado grave.

La principal objeción que me plantean los trabajadores y trabajadoras es la siguiente: ¿qué ha hecho el sindicato por mí hasta ahora? Yo les respondo que los sindicatos no tienen una varita mágica y que la clave es la solidaridad: unidos podemos ganar. Tenemos que volver al abecé. Animamos a la gente a participar en acciones modestas, para que puedan ir ganando confianza.

Trabajar en la campaña Flybe ha sido muy gratificante. Los trabajadores y trabajadoras querían un cambio y eso es tener la mitad de la batalla ganada.

Lo importante es forjar la solidaridad colectiva. No importa en qué empresa intentemos ganar adeptos, los principios fundamentales son idénticos.

La comunicación es la principal cualidad de una organizadora sindical. Tienes que saber hablar y escuchar, probablemente esto último suponga el 80% de mi trabajo. La gente no quiere que la sermonees. Quieren conversar, sacar a la luz sus problemas.

Muchas veces empiezan diciéndome que todo está perfectamente, que es un lugar estupendo para trabajar... Pero entonces en la conversación surge un problema que están padeciendo. Y ahí es donde el reclutador tiene que hacer uso de su capacidad de comunicación.

La paciencia es también primordial. Los resultados no se obtienen de la noche a la mañana. Si 10 personas confirman que asistirán a una reunión y solo aparecen dos, es fácil desmotivarse. Pero no podemos olvidar que esas dos personas se han esforzado para dedicar parte de su jornada a reunirse contigo. Y eso es un comienzo. No puedes venirte abajo.

Si están ustedes luchando en una campaña, mi consejo es que hablen con un colega cuya labor funcione bien y que tenga ya mucha experiencia en organizar al personal. Necesitan una red de organizadores/as, responsables y delegados/as sindicales con quien poder hablar.

Por cada día malo hay uno bueno. Cuando, luego de seis meses de campaña, conseguimos el reconocimiento oficial, todo merece la pena. No teman pedir ayuda.

La confianza es la clave para afiliar al personal. Si la labor de los sindicatos deja huella, la gente se unirá. Querrán formar parte de un colectivo capaz de mejorar las condiciones laborales de todas y de todos. Perseveren y mantengan la cabeza alta.

Lisa Mcgeady es responsable de equipo del Departamento de Organización Sindical de Unite. Lleva cuatro años trabajando como organizadora y ha participado en la exitosa campaña de afiliación de Flybe, una aerolínea de bajo coste. Antes trabajó como auxiliar de organización en Unison.

8 de marzo de 2010, Campaña de la ITF por el Día Internacional de la Mujer

Forma parte de algo importante, únete a tu sindicato de transporte

TU SINDICATO ES TU FUTURO

www.itfglobal.org

ITF viene participando desde hace nueve años en los eventos del Día Internacional de la Mujer. Este año nos proponemos redoblar nuestros esfuerzos. Se organizarán numerosas actividades en defensa de los derechos de las mujeres trabajadoras en el transporte, para intentar aumentar su visibilidad y participación en el movimiento sindical. El Comité de la Mujer ITF insta a todas sus organizaciones afiliadas a sumarse a esta jornada.

Como apoyo a sus actividades, ITF ha editado pósters y adhesivos en árabe, español, francés, inglés y ruso. Los materiales contienen el eslogan: “Tu sindicato es tu futuro: Forma parte de algo importante”. Si desean solicitar cualquier material para esta campaña, pueden hacerlo aquí: women@itf.org.uk.

Díganos cuáles son sus planes para el Día Internacional de la Mujer y la ITF les ayudará a dar publicidad a sus actividades. Envíenos fotos y las publicaremos en nuestra web de campaña. Pueden enviárnoslas al email: women@itf.org.uk.

Si buscan inspiración para organizar las actividades de este año, echen un vistazo a las que se organizaron en 2009 <http://www.itfglobal.org/campaigns/activities2009.cfm>

La campaña de la ITF por el Día Internacional de la Mujer forma parte de una campaña más amplia auspiciada por la Confederación Sindical Internacional (CSI), que el 8 marzo de 2008 lanzó una campaña mundial de dos años bajo el lema “Trabajo decente, vida decente para las mujeres”.

<http://www.ituc-csi.org/-decent-work-decent-life-for-women-.html>



La ITF ha editado una carpeta informativa que incluye una presentación en PowerPoint y algunas orientaciones para ayudar a los sindicatos del transporte a desarrollarse potenciando la labor de género.

La carpeta se titula “Fortaleciendo a los sindicatos” y está disponible en árabe, español, francés e inglés.

La ITF es una federación internacional de sindicatos representantes de trabajadores y trabajadoras del transporte. Puede afiliarse a la ITF cualquier sindicato independiente con miembros en el sector de los transportes.

Unos 751 sindicatos, representantes de 4.600.000 trabajadores y trabajadoras del transporte de 148 países están afiliados a la ITF, que es una de las federaciones sindicales internacionales aliadas a la Confederación Sindical Internacional (CSI).

Visite nuestra web. En ella encontrará las últimas noticias y comunicados de prensa, además de novedades sobre nuestras organizaciones afiliadas y nuestras campañas.

www.itfglobal.org



