



# De la crisis mundial a la justicia mundial:

## La respuesta de las mujeres trabajadoras del transporte

---

### SÍNTESIS

Este escrito constituye el documento de consulta para las mujeres que van a asistir a la Conferencia de las mujeres trabajadoras del transporte de la ITF de 2014, que precederá al 43º Congreso que se celebrará en Sofía, Bulgaria en agosto de 2014. Incluye los resultados y las recomendaciones de las conferencias regionales de las mujeres trabajadoras del transporte de la ITF y de la conferencia de las mujeres trabajadoras del transporte de la ITF celebrada en el año 2010. El presente documento constituirá las bases de la documentación del congreso de la ITF. La ITF pide a todos los sindicatos afiliados analizar el documento y notificar al secretariado sus prioridades.

## Índice

### Las mujeres trabajadoras del transporte en el mundo actual

La crisis económica mundial y las mujeres trabajadoras del transporte .....	3
Los derechos de los/as trabajadores/as sufren ataques sin precedentes .....	4
El trabajo precario y las mujeres trabajadoras del transporte.....	4
Impacto de la crisis económica mundial en el empleo y seguridad de las mujeres.....	5
Calidad de los puestos de trabajo y protección social para las mujeres trabajadoras del transporte .....	6
La crisis mundial: impacto de los pagos reducidos .....	8
Mínima protección social – la clave para abordar la crisis y la inestabilidad social .....	8

### Respuesta de las mujeres trabajadoras del transporte – organizándonos para fortalecer los sindicatos

Organización de las mujeres trabajadoras – mejora de nuestra solidez industrial .....	9
Las mujeres trabajadoras del transporte se concentran en trabajos temporales .....	10
y mal remunerados.....	10
Campañas de la ITF – Día Internacional de la Mujer .....	11
Identificación de prioridades – mapeo de las mujeres miembros de los sindicatos del transporte.....	12
Lucha de las mujeres trabajadoras del transporte por los derechos de los trabajadores de los países de Oriente Próximo y del Norte de África .....	13
Trabajando en asociaciones estratégicas – redes mundiales.....	15
Triunfo mundial de organización en DHL Turquía .....	16
Abusos a los derechos laborales de la aviación civil .....	17
Los sindicatos de la ITF cambian la imagen de la industria del transporte .....	17
Desafío de la industria portuaria para cambiar su imagen de ‘solamente hombres’ .....	19
Las mujeres trabajadoras del transporte responden .....	19
Huelga en Turkish Airlines .....	19
Triunfos conseguidos gracias a la negociación colectiva.....	20

### Formación de alianzas para fortalecer las campañas de los sindicatos afiliados con el fin de combatir la violencia contra las mujeres

Los sindicatos del transporte toman medidas para combatir la violencia contra las mujeres, proporcionando apoyo individual y luchando por la prevención .....	22
Campañas de la ITF – Día de las Naciones Unidas para erradicar la violencia contra las mujeres .....	25
Comisión de las Naciones Unidas sobre la situación de las mujeres .....	25
57ª sesión de la UNCSW 2013: “Erradicación y prevención de cualquier forma de violencia contra las mujeres y las niñas” .....	25
Trabajando en estrategia colaboración .....	27

### Las mujeres trabajadoras del transporte hacen campaña por ‘nuestros servicios públicos’

Las mujeres y los servicios públicos .....	29
Alianzas estratégicas: un futuro sostenible para el transporte.....	32

### Liderazgo de las mujeres, ‘liderar el cambio’ para mejorar los sindicatos

Fortalecimiento del liderazgo de las mujeres – programa de liderazgo de las mujeres de la ITF .....	34
Avances de la ITF en el marco del liderazgo de las mujeres .....	35
Redes y tutorías – mejora de la comunicación entre las mujeres de la ITF .....	37
Campaña ¡Cuenta con Nosotros! de la CSI para las mujeres en puestos de liderazgo.....	39
Seis razones para inscribirse a la campaña ¡Cuenta con Nosotros! .....	39
Campaña ¡Cuenta con Nosotros! para las mujeres trabajadoras del transporte .....	39

# PARTE UNA: Las mujeres trabajadoras del transporte en el mundo actual

## La crisis económica mundial y las mujeres trabajadoras del transporte

1. La crisis económica mundial ha tenido un grave impacto en los puestos de trabajo y en los ingresos de los hombres y las mujeres de todos los sectores industriales, tanto en los países desarrollados como en los países en vías de desarrollo. Aun así, las consecuencias catastróficas surgidas debido a que los gobiernos no regulan el capital, y la rapidez con la que los mecanismos de globalización propagan tales consecuencias por el mundo no han alterado aún la adhesión que los gobiernos sienten hacia la liberalización; los sindicatos suelen ser el único grupo de presión organizado dispuesto a desafiar estas políticas. Los hombres y las mujeres de los sindicatos del transporte son una parte fundamental de este desafío.
2. La globalización y la desregulación han dado como resultado un masivo traspaso de riqueza y poder de los pobres a los ricos, ocasionando una catastrófica ruptura económica mundial. El capital mundial respondió lanzando embestidas de austeridad contra los hombres y las mujeres trabajadores de todos los sectores industriales, realizando más desregulación si cabe, reduciendo el sector público, reemplazando los puestos de trabajo estables por empleo precario, reduciendo los derechos sociales y laborales y atacando a los sindicatos. El impacto que ha tenido en las mujeres en general, y en las mujeres trabajadoras del transporte en particular, ha sido duro.
3. Los cinco principios clave con los que cuenta el movimiento sindical internacional para ocuparse de los actuales retos económicos son fundamentales para la lucha en la que están inmersas las mujeres trabajadoras del transporte. Esos cinco principios son los siguientes: *puestos de trabajo, protección social y trabajo decente, regulación económica, impuestos justos, y medidas relativas al cambio climático*.<sup>1</sup> Dirigiéndose a los responsables políticos y corporativos en el Foro Económico Mundial que se celebró en Davos en enero de 2012, los dirigentes sindicales pidieron que 'los puestos de trabajo y el crecimiento ocupen el centro de las previsiones que impulsen de nuevo la economía mundial'. Sharan Burrow, secretaria general de la Confederación Sindical Internacional (CSI), dijo que los retos económicos dominantes se habían extendido a todos los sectores de la vida laboral, desde jóvenes que no encuentran su primer trabajo, a padres que luchan contra la creciente desigualdad, mujeres trabajadoras y sus familias, y gente mayor que lucha por sobrevivir con pensiones reducidas. Y las mujeres trabajadoras del transporte notan estos retos profundamente.

---

<sup>1</sup> [Fuente CSI] Estos son los cinco principios del movimiento sindical para el crecimiento:

1. **Puestos de trabajo** – Una inversión del dos por ciento del PIB durante cinco años en la economía verde en seis sectores de 12 países pueden crear más de 55 millones de empleos sostenibles y decentes.
2. **Protección social, demanda sostenible y trabajo decente** – Estos elementos deben incluir un piso mínimo de protección social en todos los países, con un fondo mundial para poner en marcha el desarrollo de los países más pobres; salarios mínimos con los que las personas puedan vivir con dignidad; y extender la negociación colectiva para garantizar condiciones de trabajo justas.
3. **Regulación financiera** - Los Gobiernos deben unirse para defender la "economía real" mediante la prohibición del comercio algorítmico de alta frecuencia, la regulación de las agencias de calificación de crédito y la exigencia de transparencia para el sistema bancario en la sombra -los fondos de alto riesgo e instrumentos de inversión que negocian millones de billones de dólares, pero que no están supeditados a los sistemas normativos nacionales.
4. **Fiscalidad justa y progresiva** - Es hora de reparar los balances de los Gobiernos a través de una contribución justa de aquellos que pueden pagar: hacer que las corporaciones paguen su justa parte, la aplicación urgente de una base amplia, una baja tasa sobre las transacciones financieras para reducir la especulación y proveer una nueva fuente de fondos para el Gobierno destinados a invertir en servicios públicos, protección social y desarrollo.
5. **Medidas para luchar contra el cambio climático** - Los Gobiernos deben encontrar la voluntad política necesaria para salvar el futuro de nuestros hijos mediante la reducción de las emisiones de los países industrializados en un 25-40% para el año 2020, la implementación de un fondo verde para el clima y la garantía de una transición justa para los trabajadores y sus comunidades.

## Los derechos de los/as trabajadores/as sufren ataques sin precedentes

4. La ITF se ha unido a la CSI y a los sindicatos mundiales para encabezar la lucha en contra de los intolerables niveles de desempleo, de la inseguridad económica y de la desigualdad de ingresos, y para revelar los impactos específicos que todo ello causa en las mujeres en general y en las mujeres trabajadoras del transporte en particular. La estabilidad política y la cohesión social están cada vez más amenazadas. Los trabajadores/as están en el centro de la lucha emprendida en favor de sus condiciones de vida y de trabajo, en contra de las mismas potencias que destruyeron casi por completo el sistema económico en 2008. Los que continúan en sus puestos de trabajo se enfrentan a un ataque sin precedentes a sus salarios, a sus condiciones laborales y a sus derechos. Los sistemas de negociación colectiva están siendo desmantelados y los aspectos fundamentales de los códigos laborales están siendo debilitados. Las leyes laborales que aún quedan no suelen llevarse a efecto.

*“La intensidad de este ataque coordinado contra la fuerza laboral carece de precedentes. Jamás vimos algo igual desde que el movimiento sindical luchó y venció por el derecho de los trabajadores a afiliarse a un sindicato y a negociar colectivamente. La CSI marcó un límite claro. No podemos permitir que continúe avanzando este flagrante e injustificado intento de despojar a los trabajadores de sus derechos fundamentales; debe retroceder”. Sharan Burrow, secretaria general de la CSI.*

5. Las instituciones internacionales que los sindicatos lucharon tan duramente por crear, entre ellas la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y las Naciones Unidas, también están siendo atacadas. Estas instituciones que por tradición han apoyado a los trabajadores/as y sus derechos, abogando por la igualdad de las mujeres y por los principios del sector del transporte, necesitan fortalecerse, aunque numerosas empresas y algunos gobiernos están decididos a debilitarlos y a destruirlos.

## El trabajo precario y las mujeres trabajadoras del transporte

6. Ciertas indicaciones sugieren que solamente una minoría de trabajadores/as del transporte a nivel mundial gozan de puestos de trabajo seguros. Existe una predisposición constante de empresas que eluden los principios y derechos de trabajo decentes, y que dividen sus actividades en unidades corporativas o que otorgan la subcontratación de sus actividades a contratistas de una forma que aísla a los trabajadores/as y hacen que la representación colectiva sea extremadamente difícil. Las mujeres trabajadoras del transporte ya han estado representadas de una forma desigual en el ámbito de los trabajadores/as precarios del sector del transporte. Según parece, la crisis económica mundial ha sido utilizada por numerosas empresas como otro medio más para eliminar puestos de trabajo, para hacer contratos temporales o para subcontratar empleo, con el fin de recortar salarios y empeorar las condiciones laborales. Numerosos servicios del transporte público han sido privatizados y fragmentados en empresas de propietarios u operadores más modestos.
7. En el periodo comprendido entre 2006 y 2010, la ITF examinó sistemáticamente las estrategias de sindicalización del personal de los transportes contratado precariamente en distintos países y publicó el estudio *“Organising Informal Transport Workers: Global Research Project”* además del informe *‘Back to Basics? Organising unprotected transport workers’* (*‘Organización de trabajadores/as informales del transporte: proyecto mundial de investigación’* y en otro informe *‘¿Estamos regresando a formas básicas? Organización de trabajadores/as desprotegidos del transporte’*). Estos estudios revelan que, a pesar de que algunos de estos trabajadores y trabajadoras se han organizado en sindicatos, es preciso reconocer y trabajar con otras fórmulas de organización que los propios trabajadores/as precarios han desarrollado, y vincularlas con el movimiento sindical.

8. En el informe *Viviendo con inseguridad económica: las mujeres en puestos de trabajo precarios*, la CSI desafía la suposición generalizada de que la participación cada vez mayor de las mujeres en el mercado laboral les ha proporcionado los suficientes medios para gozar de seguridad económica. En el informe se pide a los gobiernos que hagan hincapié en la mala calidad de los puestos de trabajo que ocupan muchas mujeres. El trabajo precario debilita los derechos de las mujeres, mantiene las desigualdades de género en las sociedades y disminuye las posibilidades de progreso económico sostenible. La industria del transporte no es ninguna excepción.
9. A diferencia del empleo permanente, los puestos de trabajo precarios o no convencionales desplazan los riesgos sociales alejándolos de las empresas y de los gobiernos y acercándolos a los trabajadores/as individuales —aquellos que menos pueden permitirse asumirlos—. Estos riesgos afectan no solamente a los trabajadores/as sino también a sus familias y a la sociedad en general. El término empleo precario cubre formas de trabajo que llevan consigo inseguridad laboral, bajos ingresos y prestaciones sociales y derechos legales limitados.<sup>2</sup>
10. La ITF ha encargado realizar una investigación que incluye a las mujeres que realizan trabajos precarios, las conclusiones de la cual confirman que los datos existentes son limitados. La investigación sugiere que los intentos de organizar a las mujeres del transporte que realizan trabajos precarios hasta la fecha no han tenido ningún éxito, lo que se debe a diversas razones, entre ellas la falta de derechos legislativos para que los sindicatos organicen a estos grupos de trabajadoras, y empresas que explotan la vulnerabilidad de estas mujeres. El departamento de la mujer participará en el proyecto de la ITF sobre los trabajadores/as informales del transporte en el que se trata de encontrar soluciones a estos retos.
11. Una mayor participación de las mujeres en empleos remunerados podría contribuir a presionar a los políticos para que reformen la legislación, lo que podría permitir a más mujeres buscar oportunidades de empleo. Un mayor número de mujeres parlamentarias podría estar asociado a la reforma de los estatutos que brinde a las mujeres más derechos de propiedad y más capacidad jurídica.<sup>3</sup>

## **Impacto de la crisis económica mundial en el empleo y seguridad de las mujeres**

12. La crisis financiera y económica mundial ha afectado a las mujeres más que a los hombres en el mercado laboral, y no se predice una mejora para los años venideros.<sup>4</sup>
13. La tendencia a largo plazo que ya existía hacia disposiciones de empleo precario e informal que cada vez es mayor se ha visto acelerada notablemente por la crisis económica, dejando a cada vez más mujeres sin empleo y sin ingresos, y reduciendo aún más sus salarios. Durante las últimas décadas, millones de mujeres se han visto arrastradas a una situación de vulnerabilidad financiera que hace que su vida actual y futura sea más inestable. Hay evidencias anecdóticas que sugieren que las indicaciones y datos habituales no reflejan hasta qué punto las mujeres se están viendo arrastradas a una situación de inseguridad económica cada vez mayor. A menudo, se carece de datos sobre la situación real de las mujeres —lo que sin duda es así en el caso de las mujeres que trabajan en la industria del transporte—. <sup>5</sup>

---

<sup>2</sup> OIT

<sup>3</sup> Derechos legales para las mujeres con más de 50 años de antigüedad. ¿Cuál es el impacto de la Reforma? Documento de Trabajo de Investigación de las Normas del Banco Mundial 6617 Septiembre de 2013

<sup>4</sup> Tendencias de empleo mundial de la OIT 2012 para las mujeres

<sup>5</sup> CSI 2011, *Viviendo con inseguridad económica: las mujeres en empleos precarios* [online]; <http://www.ituc-csi.org/living-with-economic-insecurity?lang=en>

14. A nivel mundial, los índices oficiales de desempleo de las mujeres oculta una realidad más dura; existe un aumento masivo de ‘gente pobre trabajadora’, personas, principalmente mujeres, cuyos puestos de trabajo no aportan lo suficiente para satisfacer sus necesidades básicas.<sup>6</sup> En general, en el año 2011 la mitad de la mano de obra mundial trabajaba en puestos de trabajo vulnerables; aquí se incluye a cada vez más mujeres (y hombres) que trabajan en puestos de trabajo informales y formales del sector del transporte, a quienes se les niega el derecho a afiliarse a sindicatos y a la negociación colectiva de una mejor seguridad laboral, mejores salarios y condiciones.
15. “Parece que la crisis ha empeorado las diferencias de género en el ámbito del desempleo de todas las regiones, independientemente de si están en la primera línea de la crisis como sucede en las economías avanzadas, o en un punto inferior como es el caso de Asia y África”.<sup>7</sup>

*"Aunque las mujeres de todo el mundo contribuyen a la economía y a su productividad, continúan enfrentándose a numerosos obstáculos que evitan que sean conscientes de su pleno potencial económico, lo que no solamente está reprimiendo a las mujeres; también está frenando el rendimiento y crecimiento económicos. Garantizar iguales oportunidades para las mujeres y los hombres no es solamente lo que hay que hacer, sino que también supone una economía fuerte".*

**Michelle Bachelet, directora ejecutiva, Mujeres de las Naciones Unidas.**

16. Y aunque los salarios de las mujeres se han aproximado a los de los hombres en algunos países, la OIT advierte que esto simplemente puede querer decir que los hombres están ahora en peores condiciones que antes de la crisis.<sup>8</sup>

## **Calidad de los puestos de trabajo y protección social para las mujeres trabajadoras del transporte**

17. Las tendencias mundiales y nacionales en materia de empleo y de desarrollo dejan claro la importancia que supone mejorar la calidad de los puestos de trabajo de las mujeres —el aumento económico por sí mismo no es suficiente para acabar con las diferencias de género en el ámbito del empleo o de los salarios—.
18. “Cada vez se acepta más el hecho de que el patrón del crecimiento es tan importante como su ritmo: controlar la inflación y equilibrar los presupuestos (es) importante, pero la cantidad y calidad de los puestos de trabajo es fundamental. Los hombres y las mujeres deben poder compartir los beneficios del crecimiento en lugar de tener que competir por puestos de trabajo escasos y mal remunerados en un mercado laboral venido a menos... La igualdad de género... promete un crecimiento más centrado en los seres humanos”.<sup>9</sup>

<sup>6</sup> CSI 2011, Viviendo con inseguridad económica: las mujeres en empleos precarios [online]; <http://www.ituc-csi.org/living-with-economic-insecurity?lang=en>

<sup>7</sup> Tendencias de empleo mundial de la OIT 2012 para las mujeres

<sup>8</sup> Informe Mundial de la OIT 2012/13 sobre Salarios

<sup>9</sup> La atribución de poderes económicos a las mujeres ofrece una situación en la que todos ganan: Blog de The Guardian La Pobreza Importa <http://www.guardian.co.uk/global-development/poverty-matters/2012/nov/06/women-economic-empowerment-win-scenario> Publicado por Naila Kabeer, catedrática de estudios de desarrollo en la Facultad de Estudios Orientales y Africanos, 6 de noviembre de 2012 12.28 GMT

19. Existe una idea equivocada generalizada de que la economía sumergida ofrece un ‘colchón’ en tiempos de crisis económica. Pero según las investigaciones, la recesión mundial ha empobrecido aún más a los trabajadores informales y a sus familias.<sup>10</sup> Por ejemplo, para los conductores de los taxis *tut-tuk* o para los vendedores ambulantes que ya lidian con un importante descenso de la demanda de los consumidores, la situación ha empeorado a causa de que ahora existe mayor competencia, mientras que aquellos que se acaban de quedar sin trabajo recurren al sector del transporte o de ventas informales. A su vez, muchas personas que trabajan en la economía sumergida no tienen otra opción que aumentar sus ya extensas horas de trabajo.<sup>11</sup>
20. El aumento del trabajo informal y de mala calidad añade más urgencia a las demandas de la OIT de ampliar las medidas de protección social, con el fin de proporcionar una red de seguridad para las mujeres, así como trabajos de decente calidad.
21. La crisis económica ha puesto en peligro en gran medida los asuntos a tratar de la OIT que conciernen al trabajo decente, arrastrando a millones de personas al desempleo, al subempleo y/o al empleo precario. Cuando hay crisis, y los gobiernos normalmente recortan el gasto social, evidencias anecdóticas sugieren que son las mujeres las que de forma desproporcionada contribuyen cada vez más a las labores no remuneradas de reproducción social. El trabajo no remunerado no se refleja en los datos estadísticos ni en la mayoría de las respuestas a la crisis. Por tanto, es crucial subrayar este aspecto del trabajo de las mujeres —y la crisis general que existe en materia del cuidado familiar— para que las mujeres puedan disfrutar de sus derechos humanos.<sup>12</sup> Las consecuencias de la inseguridad de las mujeres son muchas, ya que siguen siendo las principales encargadas del cuidado de la familia.
22. El desempleo, la inseguridad laboral, los bajos salarios y los recortes en los servicios públicos, limitan que las mujeres y los hombres sean capaces de alimentar, educar y criar a sus hijos. Aunque trabajan, carecen de puestos de trabajo decentes, de seguridad, de protección y de derechos. La precariedad da lugar a una mayor incertidumbre, inseguridad, y vulnerabilidad en los trabajadores/as individuales, y priva a la gente de la estabilidad necesaria para tomar decisiones a largo plazo y para planificar sus vidas, así como para participar en actos colectivos en calidad de sindicalistas y de ciudadanos que pertenecen a una sociedad democrática.
23. A medio y largo plazo, y a pesar de la crisis, los expertos predicen un continuo crecimiento en el transporte debido a la globalización. Pero este crecimiento en el transporte no va automáticamente de la mano de la creación de puestos de trabajo decentes en la industria del transporte. Al contrario y en gran medida, este crecimiento en el transporte es posible gracias a la globalización de las cadenas de logística —resultando en enormes presiones en las condiciones de trabajo a través de la racionalización, de aumentos en la productividad y de ‘dumping social’ en la cadena del transporte mundial—. Y no son solamente las compañías de transporte y logística internacionales, sino también sus contratistas y transportistas, los que dictan los precios y por consiguiente los que imponen condiciones de trabajo degradadas y mayores niveles de empleo precario.

---

<sup>10</sup> Proyecto Inclusive Cities, coordinado por Mujeres en Empleo Informal: Globalización y Organización (WIEGO)

<sup>11</sup> Las Mujeres en Empleo Informal: Globalización y Organización [www.wiego.org](http://www.wiego.org).

<sup>12</sup> El impacto de la Crisis en el Trabajo Decente y en la Economía del Cuidado Familiar: Un Círculo Vicioso; Informe AWID 11

## La crisis mundial: impacto de los pagos reducidos

24. Como consecuencia de una nutrición deficiente, es más probable que se deteriore el estado de salud de la gente que vive en la pobreza. Las mujeres y las niñas, que quizás sean las primeras en reducir el consumo, podrían verse perjudicadas en mayor medida que los hombres y los niños, afectando de una forma desproporcionada su derecho a la atención sanitaria. Ingresos reducidos, pagos más bajos del extranjero y una persistente gran inflación han llevado a las familias a restringir sus dietas y a privar a sus hijos de recibir educación.
25. “Mi hija menor estaba estudiando cuarto curso... Ahora trabaja como ayudante de cocina y gana 5 rupias (unos 8 centavos de dólar) al día”.  
**Viuda, Ahmedabad, India.**<sup>13</sup>
26. Según van descendiendo los presupuestos gubernamentales, disminuyen los fondos disponibles para servicios sociales y seguridad social. Cuando el estado realiza recortes, las mujeres hacen de red de seguridad, a menudo aumentando su trabajo tanto remunerado como no remunerado con el fin de satisfacer las necesidades de sus familias. Esta doble (o triple) carga de trabajo, amenaza aún más los derechos de las mujeres a un adecuado acceso a la educación, a la asistencia sanitaria y al mercado laboral.<sup>14</sup>

## Mínima protección social – la clave para abordar la crisis y la inestabilidad social

27. A causa del aumento de la precariedad, la protección social se está convirtiendo en un tema cada vez más importante para el movimiento sindical internacional —y más crucial para las mujeres, ya que existe una menor probabilidad de que éstas se vean cubiertas por los derechos sociales—. La cantidad cada vez mayor de personas que trabaja en la economía sumergida en todos los sectores, entre ellos el del transporte, goza de pocos derechos laborales y prestaciones sociales en tiempos de austeridad y de recortes. Se hace aún más decisiva la necesidad de una red de seguridad social.
28. Según estimaciones de las Naciones Unidas, 5.100 millones de personas, muchas de ellas mujeres, carecen de una adecuada seguridad social o protección social en todo el mundo, mientras que solamente algo más del 15% de los desempleados en el mundo recibe algún tipo de subsidio por desempleo. Unas mejores medidas de protección social beneficiarían a las mujeres, como las que trabajan en la industria del transporte que ocupan puestos de trabajo desregulados, inestables e informales.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> *ibid.*

<sup>14</sup> Tendencias mundiales de la OIT 2012 de empleo para las mujeres

<sup>15</sup> **Mínima Protección Social para una Globalización Justa e Incluyente: Informe del Grupo Consultor de Mínima Protección Social** presidido por Michelle Bachelet; Convocado por la OIT con la colaboración de la OMS; OIT, Octubre 2011



## PARTE DOS: La respuesta de las mujeres trabajadoras del transporte – organizándonos para fortalecer los sindicatos

### Organización de las mujeres trabajadoras – mejora de nuestra solidez industrial

29. La organización de las mujeres trabajadoras, una prioridad del congreso mundial de la ITF, implica mucho más que simplemente la igualdad de género. Aunque aún son una minoría, las mujeres que trabajan en el sector del transporte está aumentando. Cada vez más, las investigaciones muestran que hay grandes cantidades de compañeras que también desempeñan algunos de los roles más significativos desde el punto de vista estratégico en el ámbito de la industria del transporte. Adquirir más información sobre los lugares donde trabajan las mujeres, especialmente porque quizás no es en sectores centrales del transporte donde normalmente se organiza a trabajadores, es fundamental para aumentar nuestra capacidad de solidez industrial con el fin de conseguir logros para todos los trabajadores/as. Cuando emprendemos investigaciones para identificar los problemas que preocupan en mayor medida a estas mujeres y empleamos recursos dirigidos a las mujeres trabajadoras del transporte, podemos liberar el potencial del que anteriormente no éramos conscientes con el fin de fortalecer nuestros sindicatos, de abordar la desigualdad en el sector, y de aumentar nuestra capacidad de cumplir con los temas industriales que afectan a todos los trabajadores y trabajadoras como la privatización y seguridad y salud.

Sindicatos en acción: las mujeres de Papúa Nueva Guinea consiguen triunfar en la negociación colectiva demostrando su capacidad y su sentido estratégico en el sector de la pesca

En el ámbito de los sindicatos afiliados a la ITF, las mujeres constituyen solamente el 3% del sector de la pesca. Lo que es evidente es que de los otros 135 millones de personas que forman la cadena de suministro post pesca, la mayor parte son mujeres. La colaboración entre la ITF y la UITA (Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación) en la cadena de abastecimiento del sector de la pesca es, por tanto, de una gran importancia para la labor de la ITF, así como lo es continuar buscando la representación de las mujeres en este sector y en la sección de la ITF.

Debido a que una embarcación corriente de pesca industrial cuenta con una tripulación de 21 personas, intentar influir en esta industria utilizando los barcos como principal objetivo, no va a tener mucho éxito en cuanto a la capacidad de los trabajadores o a las afiliaciones. Donde podemos afianzar la capacidad y las potenciales afiliaciones de una forma significativa es en el sector post pesca, en especial, en las plantas de procesamiento de pescado. Según la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), casos prácticos sugieren que el 30% de toda la mano de obra lo constituyen mujeres; a nivel regional y nacional, se dan variables que reflejan que el papel de las mujeres en la sociedad es más amplio.

La campaña piloto de Papúa Nueva Guinea (PNG) ha creado un modelo que gira en torno a la identificación de mujeres dirigentes que después participaron en cursos de formación, en toma de decisiones y en campañas para conseguir cambios tanto constitucionales como legales que lograron el reconocimiento de los sindicatos y el derecho a la negociación colectiva principalmente para las mujeres trabajadoras.

“Es en estas fábricas de conservas donde podemos establecer nuestra base de operaciones ya que, con un número que oscila entre 100 y 5.000 personas, existe una gran cantidad de mano de obra más o menos fija y un significativo número de mujeres. Estos baluartes de afiliación son fundamentales para nuestra estrategia de organización en la cadena de abastecimiento de la pesca”.

**Liz Blackshaw, líder del programa de pesca de la ITF/UITA.**

En 2012, se inició una campaña para conseguir el reconocimiento a través de la mano de obra principalmente femenina de una fábrica de conservas de una compañía que cuenta con un historial de extrema hostilidad sindical, para después hacer campaña con el fin de ampliar ese reconocimiento a los pescadores. Tras diversas sesiones de formación, talleres y actos por parte de la mano de obra, como una petición firmada por más de 3.500 trabajadores/as, en julio de 2013 los trabajadores y trabajadoras de la fábrica de conservas consiguieron el derecho a ser reconocidos como miembros del Sindicato Marítimo de Papúa Nueva Guinea (MTWU), un sindicato independiente. Los pescadores han solicitado ahora formalmente que se les conceda ese mismo derecho.

## Las mujeres trabajadoras del transporte se concentran en trabajos temporales y mal remunerados

30. Las mujeres suelen trabajar en servicios como limpieza, catering y centros de llamadas —servicios que son subcontratados y carecen de condiciones de trabajo seguras para las trabajadoras—. Son siempre las personas que perciben los salarios más bajos las que sufren más en tiempos difíciles para la economía porque se les considera ‘prescindibles’. La segregación ocupacional por género es especialmente pronunciada en el sector del transporte, y hay muchas probabilidades de que la crisis acentúe esta tendencia.

### **Sindicatos en acción: Triunfo de los/as trabajadores/as de la limpieza del sistema ferroviario británico**

Como consecuencia de la privatización global de la industria del ferrocarril, los servicios de limpieza se suelen subcontratar. Las personas dedicadas a la limpieza de los ferrocarriles, que normalmente son mujeres, soportan las peores condiciones y los salarios más bajos del sector del ferrocarril. Desde que la limpieza ya no forma parte de la industria del ferrocarril, ya no están disponibles las oportunidades de desarrollo profesional que tradicionalmente existían en el sector. Los sueldos tienden a ser los mínimos salarios nacionales o se aproximan mucho. Numerosas personas que se dedican a la limpieza de los ferrocarriles son trabajadores y trabajadoras inmigrantes que se encuentran en una situación vulnerable, lo que las empresas utilizan para su beneficio. En el año 2000, las personas dedicadas a la limpieza de los ferrocarriles comenzaron a expresar su preocupación y en 2005, tras el apoyo recibido por parte del sindicato RMT (Sindicato británico de trabajadores/as ferroviarios, marítimos y del transporte), que defendía el derecho a una educación básica para los encargados de la limpieza, se lanzó una campaña en favor de unos salarios que les permitiera vivir dignamente en Londres. Esta campaña también incluía demandas de condiciones de trabajo decentes y respetar, por ejemplo, la posibilidad de poder desplazarse gratuitamente; 28 días de vacaciones; y la misma pensión con la que cuentan otros trabajadores del sector del ferrocarril pero a la que no tienen acceso los trabajadores y trabajadoras de la limpieza. En 2006, el sindicato RMT lanzó su ‘Acta Constitutiva de los trabajadores y trabajadoras de la limpieza de los ferrocarriles’: [www.rmt.org.uk/news/publications/cleaners-charter/](http://www.rmt.org.uk/news/publications/cleaners-charter/)

Como parte de las actividades de la campaña del sindicato, se organizaron dos jornadas de huelgas. Durante la duración de la campaña, los trabajadores y trabajadoras de la limpieza de los ferrocarriles fueron apoyados por otros grupos de trabajadores del ferrocarril (p. ej. maquinistas, personal de venta de billetes). La cantidad de trabajadores y trabajadoras de la limpieza de los ferrocarriles que estaban afiliados a un sindicato aumentó hasta alcanzar dos tercios del número total de trabajadores de la limpieza de los ferrocarriles. En julio de 2010, se garantizó a todos los limpiadores del metro de Londres un salario mínimo para poder vivir dignamente en Londres. La campaña se centra ahora en garantizar condiciones de trabajo y servicios decentes para los encargados de la limpieza del metro de Londres, así como en conseguir salarios justos para otros trabajadores y trabajadoras de la limpieza de los ferrocarriles. Esta campaña es la prueba de que los trabajadores precarios como son los encargados de la limpieza se pueden organizar de una forma efectiva para luchar por mejores condiciones de trabajo y conseguir las.

### **Sindicatos en acción: Campaña de organización de Global Telesales realizada por SATAWU**

Según el plan estratégico 2011-2014 de la ITF para las mujeres trabajadoras del transporte, en 2010 el Comité de la Mujer de la ITF acordó apoyar económicamente una campaña piloto en centros de llamadas en Sudáfrica bajo el patrocinio de SATAWU (Unión Sudafricana de Trabajadores del Transporte y Afines). Se acordó que el punto central de la campaña sería Global Telesales, una filial propiedad absoluta de Lufthansa, con sede en Ciudad del Cabo, donde el 59% de los empleados/as son mujeres y principalmente jóvenes. SATAWU comenzó a organizar simultáneamente en Sudáfrica a trabajadores/as de otras compañías propiedad de Lufthansa o conectadas a ésta.

La campaña ha arrojado diversos resultados positivos, entre ellos la contratación de un mayor número de mujeres trabajadoras, un mayor conocimiento de las complejidades de la industria, y los desafíos a los que se enfrentan los trabajadores/as y los sindicatos que intentan realizar afiliaciones. Los lugares de trabajo del sector del transporte que no son tradicionales, como los centros de llamadas, proporcionan a la ITF y a sus sindicatos afiliados la oportunidad de organizar a más mujeres que suelen trabajar en enlaces cruciales de la cadena de suministro. Se están llevando a cabo conversaciones sobre la estrategia mundial de la ITF y sobre las potenciales compañías objetivo en centros de llamadas del sector del transporte.

### **Campañas de la ITF – Día Internacional de la Mujer**

31. El día internacional de la mujer (DIM), que se celebra el 8 de marzo, es una campaña anual en los calendarios de los sindicatos afiliados a la ITF que recibe mucho apoyo. Esta jornada subraya el papel que juegan los sindicatos del transporte a la hora de defender los derechos de las mujeres, y es una oportunidad para llegar a las mujeres trabajadoras que no están afiliadas a ningún sindicato.
32. El 8 de marzo de 2011, se celebró en todo el mundo el 100º aniversario del DIM; los sindicatos afiliados a la ITF jugaron un papel importante en los eventos organizados en países de todo el planeta, proporcionando un importante foco de atención en los conflictos en los que están inmersas las mujeres.
33. Las mujeres de la República Democrática del Congo, miembros del sindicato *Centrale des Travailleurs du Transport et Communication*, que está afiliado a la ITF, hicieron lobby al gobierno para conseguir trabajo decente e igualdad de oportunidades. En India, sindicatos afiliados a la ITF, organizaron concentraciones y seminarios. En Jordania, sindicatos asociados a la ITF, celebraron un taller sobre el rol de las mujeres desde una perspectiva social, en el lugar de trabajo y en la sociedad.
34. Dentro del marco del programa de trabajo de la mujer para 2011-2014, en el DIM 2013 se suministró material a más de 80 sindicatos afiliados para apoyar sus actividades; en la siguiente dirección se pueden ver sus historias: [www.itfglobal.org/campaigns/IWD2013-Activites.cfm](http://www.itfglobal.org/campaigns/IWD2013-Activites.cfm)
35. El número de sindicatos de la región de Latinoamérica y el Caribe que utilizan el DIM para involucrar a potenciales mujeres miembros ha aumentado un 20% desde 2012.

“El Día Internacional de la Mujer es una buena oportunidad para adoptar medidas prácticas con el fin de mejorar las vidas de las mujeres y aumentar el perfil de todas las labores cruciales que desempeñan en todo el mundo. Para los sindicatos del transporte, éste es un momento para reflexionar sobre los logros que las mujeres miembros han conseguido y para adoptar medidas con el fin de aumentar estos logros”. Ekaterina Yordanova, miembro del Comité Ejecutivo de la ITF, Federación de Sindicatos del Transporte de Bulgaria.

## Identificación de prioridades – mapeo de las mujeres miembros de los sindicatos del transporte

36. Entender el perfil de género de los sindicatos afiliados a la ITF y adquirir más información sobre los tipos y ubicaciones de los puestos de trabajo donde están organizadas las mujeres trabajadoras es una información vital. Con este fin y según el plan estratégico de la ITF 2011-2014 para las mujeres trabajadoras del transporte, el departamento de la mujer publicó en 2011 una auditoría de estadísticas de género de las mujeres miembros de la ITF. Sopesar a los miembros según el género proporciona información adicional. Si se tiene en cuenta esto junto con un análisis de las cadenas de abastecimiento, donde las mujeres también se concentran en los niveles más bajos, los sindicatos afiliados podrán identificar los objetivos clave de las fructíferas campañas de organización, para las que se podrán asignar recursos de una forma más eficaz.
37. La auditoría de mapeo de las mujeres reveló que, en 2010, de 10 miembros sindicales afiliados a la ITF más de uno eran mujeres. Según los informes de afiliación de 2012, la proporción declarada de mujeres miembros ha aumentado hasta un 12%, lo que subraya la importancia industrial cada vez mayor que supone asignar recursos a la hora de organizar y preparar a un mayor número de mujeres.
38. Cada vez hay más mujeres trabajando en puestos de trabajo operativos en el sector del transporte, y cada vez hay más mujeres que consiguen puestos de trabajo de conductoras. Los niveles de mujeres que ocupan estos puestos en el sector del transporte urbano de pasajeros son más altos si se compara con el sector del transporte de carga, y los niveles de organización también tienden a ser más altos en este sector, por lo que esto proporciona a los sindicatos afiliados la oportunidad de organizar a más mujeres trabajadoras con el fin de fortalecer a los sindicatos.
39. La intención de realizar el mapeo de las mujeres de los programas prioritarios de organización de la ITF, que encargó esta federación y que se finalizó en noviembre de 2012, era mapear el número de mujeres trabajadoras en puertos, en distribución mundial y en líneas aéreas de bajo coste/regionales de los cuatro países donde se realizaron los casos prácticos: India, Turquía, Perú y Jordania. Tras finalizar la investigación, se descubrió que:
- El sector de la aviación cuenta con el mayor número de mujeres trabajadoras, una media del 42,69%
  - La media de mujeres que trabajan en puertos es del 6,6% en los países donde se realizaron los casos prácticos
  - La media de mujeres empleadas en compañías de distribución mundial es del 25,4%
  - DHL cuenta con el mayor índice de mujeres empleadas, un 36,5%

La investigación sobre las mujeres del transporte proporciona datos útiles para incorporar a las conversaciones que girarán en torno a la forma de apoyar a los sindicatos afiliados a la hora de cumplir con sus prioridades de organización de mujeres trabajadoras del transporte.

40. El género es un tema importante del *Proyecto egipcio de canales navegables*; un análisis de género realizado en 2012 indicó claramente que, mientras que hay algunas mujeres que trabajan en las oficinas de las Autoridades del Transporte Fluvial y en las agencias que gestionan los cruceros fluviales, casi no existe participación de mujeres en el área de las embarcaciones de la industria. Está previsto realizar un taller de género; se anima a las mujeres a que se apunten a programas de formación y de capacitación.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Principios de género y proyecto de capacitación del Instituto Regional para el informe de Transporte Fluvial, sin fecha

41. En 2011, los sindicatos del transporte por carretera, afiliados a la ITF, llevaron a cabo una investigación y un mapeo con el fin de analizar la cantidad de mujeres conductoras y revisoras que existe en la industria de los autobuses urbanos. En consecuencia, en la conferencia de la sección de trabajadores del transporte por carretera de la ITF se acordaron diversas recomendaciones a seguir, entre ellas la elaboración de una serie de casos prácticos para examinar más detalladamente las estrategias de organización que los sindicatos de la industria de los autobuses han estado utilizando, así como las iniciativas para promover a las mujeres de este sector.

*“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.**

**Recurso:** La guía de las mejores prácticas de las mujeres marinas ‘*Conseguir un mejor acuerdo para las mujeres*’ se lanzó en las conferencias de la gente de mar y de los trabajadores portuarios de 2013. La guía, creada a partir de encuestas realizadas a los sindicatos afiliados a la ITF, proporciona soluciones a los desafíos que presenta la organización, mejorando la negociación colectiva, y aumentando el liderazgo y la representación a través de casos prácticos. Ya está disponible en tres lenguas en la siguiente dirección: [www.itfglobal.org/infocentre/pubs.cfm/detail/39317](http://www.itfglobal.org/infocentre/pubs.cfm/detail/39317)

## **Lucha de las mujeres trabajadoras del transporte por los derechos de las trabajadoras de los países de Oriente Próximo y del Norte de África**

42. La importancia que supone la llamada ‘Primavera Árabe’ para las mujeres del Mundo Árabe no se debe subestimar. Las mujeres, muchas de ellas jóvenes, se están uniendo a puestos de liderazgo de sindicatos recién formados, consiguiendo su lugar en ellos; también están jugando un papel fundamental en la lucha por defender los derechos sindicales y de igualdad en la reforma de sus sociedades.
43. Dentro del marco del programa de trabajo de las mujeres para 2011-2014 de la ITF, el Comité de la Mujer está apoyando este trabajo de forma prioritaria; Samar Youssif Safan fue nombrada en octubre de 2011 la primera organizadora de la ITF de las mujeres egipcias, y se ha puesto en marcha un programa de desarrollo de las mujeres. Al igual que las demás regiones que cuentan con un historial cultural en el que el liderazgo político y sindical está dominado por el activismo de los hombres y las mujeres, y los derechos desafían los límites sociales, es fundamental que los sindicatos afiliados aposten a mujeres organizadoras para apoyar y unir a las mujeres para que continúen su lucha por la igualdad con el fin de que las mujeres trabajadoras del transporte sean conscientes de su potencial a la hora de volver a afianzar sus sociedades.

*“Las mujeres de Egipto han jugado un papel principal e importante a la hora de hacer auténticos cambios desde la revolución”.*

**Bilal Malkawi, secretario regional, Mundo Árabe de la ITF.**

44. Según los defensores locales de los derechos de las mujeres, están ocurriendo continuas y graves agresiones sexuales en la Plaza Tahrir del Cairo contra las mujeres detractoras. En una agresión típica, multitud de hombres rodean rápidamente a las mujeres que están solas, manoseándolas e intentando despojarlas de la ropa. En enero de 2013, desnudaron a algunas mujeres y una de ellas fue violada. No está claro quién está detrás de los ataques, pero Operación Contra Acosos Sexuales (OpAntiSH), un grupo creado en noviembre de 2012 para rescatar de la Plaza Tahrir a las víctimas de estas agresiones, cree que son organizados por aquellos que se oponen a las protestas.
45. El trabajo que Samar ha llevado a cabo incluye la coordinación de un importante proyecto de formación en Egipto, que se centró en aumentar la capacidad de los sindicatos independientes recién creados. También proporcionó formación para unas 250 mujeres de estos sindicatos, lo que llevó a la creación de una red nacional de mujeres del transporte para contribuir a formar a mujeres sindicalistas y a atribuirles poderes. En los nuevos sindicatos de Egipto, se ha establecido un porcentaje fijo de mujeres participantes, para que de esta manera los comités sindicales cuenten con un 30% de mujeres.

*“Es importante que las mujeres de los sindicatos del transporte de Egipto compartan sus vivencias y su experiencia, y que estudien cómo pueden jugar un papel aún más importante en el ámbito de sus sindicatos con el fin de conseguir mejores salarios y condiciones para todas las mujeres trabajadoras del transporte del país”.*

**Samar Youssif Safan, organizadora de la ITF de las mujeres del Mundo Árabe.**

46. La región del Mundo Árabe está abriendo el camino; la participación de las mujeres en las estructuras democráticas de la ITF incluyen la organización de reuniones y de sesiones de formación. Las mujeres forman solamente el 12% de las afiliaciones de los sindicatos de la ITF; la conferencia regional contó con una participación femenina del 36%, y entre un 20% y un 35% de participación en todas las demás actividades.

*“Estos talleres resultaron ser muy fructíferos e importantes. Nos dieron la oportunidad de garantizar que el papel de las mujeres y el del liderazgo de las mujeres se mantenía y se mantiene en lo que previamente ha sido un sector muy dominado por el sexo masculino”.*

**Samar Youssif Safan, organizadora de la ITF de las mujeres del Mundo Árabe.**

47. La solidaridad internacional con las mujeres trabajadoras del transporte y con las mujeres en general es un importante hilo conductor para la labor de la ITF y de sus sindicatos afiliados. Este trabajo contribuye a situar el foco de atención internacional en los problemas a los que se enfrentan las mujeres de todo el mundo y en las campañas que realizan sus sindicatos, añadiendo presión mundial a las movilizaciones locales y nacionales.

*“En Túnez y en Egipto, las mujeres trabajadoras, incluidas las mujeres trabajadoras del transporte, desempeñaron un papel fundamental a la hora de conseguir los increíbles cambios que tuvieron lugar. Las mujeres también participan activamente en las luchas por un progreso democrático y en la creación de nuevos sindicatos en Bahrein, y en la continua y desesperada lucha para salvaguardar las vidas de los habitantes de Libia y de Yemen. En Argelia, Siria, Arabia Saudí y también en Jordania, las mujeres quieren promover la amplitud de miras y el diálogo; nosotros/as, el Comité de la Mujer de la ITF, observamos, aplaudimos y apoyamos sus esfuerzos”.*

**Comité de la Mujer de la ITF, abril de 2012.**

## Trabajando en asociaciones estratégicas – redes mundiales

48. Los sindicatos del transporte de países que engloban desde Italia hasta India, han luchado haciendo uso de las huelgas. Los sindicatos mundiales han propuesto alternativas estrategias económicas basadas en los puestos de trabajo. Dar rienda suelta al poder de las mujeres trabajadoras del transporte es un aspecto en el que la ITF ofrece su apoyo a los sindicatos afiliados. Manifiestar las opiniones de la cantidad cada vez mayor de mujeres miembros es fundamental para crear una dinámica respuesta de los sindicatos mundiales que trabajan con los sindicatos nacionales como parte de una lucha prolongada. Los dinámicos sindicatos del transporte son conscientes de que tienen un increíble potencial a su alcance – el capital mundial depende del transporte mundial. Y a través de los corredores de transporte, de las compañías multinacionales y de las cadenas de abastecimiento mundiales, nuestra información cada vez mayor de las mujeres que trabajan en lugares importantes desde el punto de vista industrial es la prueba de que los sindicatos afiliados a la ITF necesitan a mujeres y a hombres para poner en marcha planes estratégicos y para fortalecer a los sindicatos.

*“Los sindicatos afiliados a la ITF tomaron la determinación de responder a la crisis económica mediante una activa organización y una mejor solidez industrial. El programa de organización mundial de la ITF es más relevante que nunca – y las mujeres son piezas clave para nuestras estrategias de organización”.*

**Congreso de la ITF México 2010.**

49. Las redes mundiales pueden conseguir triunfos para los trabajadores y trabajadoras: la ITF es de la opinión de que las movilizaciones mundiales coordinadas son los desafíos más eficaces para las compañías multinacionales que gozan del poder dominante cada vez mayor de la economía global: ‘de las 100 mayores entidades económicas del mundo en 2009, 44 eran corporaciones’.<sup>17</sup>
50. La ITF y su socio UNI Global Union están coordinando a sus sindicatos afiliados, que están creando redes y campañas sindicales en las grandes compañías de distribución mundial como DHL. La colaboración con UNI ha proporcionado ventajas tácticas, uniendo a los sindicatos para que se encarguen de los desafíos que lleva consigo pasar a la acción en una compañía multinacional. Las redes son dirigidas por activistas sobre el terreno o en oficinas sindicales, en ubicaciones clave donde la compañía desarrolla sus actividades, o en plataformas de transporte (*hubs*). Una base de datos soporta el almacenamiento de las investigaciones principales, de los datos clave de mapeo y del activismo en las fábricas, base de datos que es creada y manejada por personas clave de contacto. Esta forma de interconexión, que pone en contacto a activistas de todo el mundo de una compañía mundial concreta, ha supuesto un auténtico avance y un mayor poder para los trabajadores y las trabajadoras.

---

<sup>17</sup> Tendencias mundiales, Influencia Corporativa 2012: La influencia de las 100 Mayores Entidades Económicas del Mundo

## Triunfo mundial de organización en DHL Turquía

51. La ITF y UNI: emblemático triunfo para los trabajadores y trabajadoras turcos mientras que DHL 'hace lo correcto'. 4 de octubre de 2013

El presidente del sindicato turco TUMTIS, Kenan Ozturk, dio las gracias a todos los que les apoyaron en su lucha. *“Después de una larga lucha, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Turquía acaba de concedernos su autorización para negociar colectivamente con DHL,”* indicó. *“Esta victoria no es solo de TUMTIS, ésta es la victoria de la lucha colectiva y la solidaridad internacional. Transmitimos nuestro agradecimiento a cada sindicato y a todos los compañeros y compañeras que se han esforzado para lograr esta victoria”.*

52. En la campaña de distribución mundial, un sector en el que las mujeres constituyen el 25,4% de la mano de obra trabajadora, es fundamental que las mujeres participen en estas redes y en el liderazgo estratégico. Hay mujeres que trabajan de organizadoras de campañas en Centroamérica, Turquía y Sudáfrica. El hecho de que el 25% de los miembros de la red y el 26% de los contactos clave sean mujeres, es una prueba más de que las mujeres gozan de una representación proporcionada en esta campaña.
53. La campaña del Corredor del Este de África ha contado con mujeres que desempeñaron roles de liderazgo desde su comienzo. En 2009, el departamento de la mujer de la ITF llevó a cabo sesiones de formación de organización en las que participaron 24 compañeras de Mombasa, Kenia. En 2013, las mujeres están participando a diversos niveles en este proyecto, por ejemplo trabajando de voluntarias y organizadoras en sus países, en conjuntas actividades fronterizas y de divulgación, y orientando a jóvenes trabajadores. La campaña continúa fortaleciendo a los sindicatos de Kenia, Tanzania, Burundi, Ruanda y Uganda.
54. La campaña de LAN en Latinoamérica comenzó en enero de 2008 cuando los sindicatos de aviación de la ITF de Latinoamérica iniciaron su intento de organización. LAN Airlines es la línea aérea nacional líder en Chile; estaba previsto que ampliara sus operaciones y que dominara el mercado de Latinoamérica. La campaña continúa siendo rentable y se ha estado centrando en fortalecer la red sindical de esta línea aérea regional donde existe una mayoría de mujeres dirigentes sindicales. La campaña se ha ampliado para que incluya a los sindicatos de TAM, la línea aérea brasileña, tras la decisión de las dos líneas aéreas de fusionarse. También incorpora las operaciones de Paraguay (TAM Mercosur), donde la mano de obra trabajadora no estaba sindicada. Los sindicatos, en los que las mujeres desempeñan importantes roles de liderazgo y de activismo, están ahora preparándose para afrontar las implicaciones de la fusión, especialmente su impacto en los puestos de trabajo, en los salarios y en las condiciones laborales. Gracias al impulso que ha dado el proyecto, las tripulaciones de cabina de TAM Mercosur de Paraguay acaban de conseguir el reconocimiento del sindicato, en el que la presidencia y la mayoría de los miembros del comité dirigente son mujeres.
55. El Comité de la Mujer de la ITF y la sección de aviación civil están apoyando la campaña de organización de Air Vanuatu, encabezada por Shannon O’Keeffe, directora de campañas de ITF Sídney. La empresa cuenta con un historial de agresiva degradación sindical, como el despido en los años 2005 y 2006 de casi un tercio de los trabajadores y trabajadoras que eran aptos para unirse al sindicato, así como de todos los dirigentes sindicales. El Sindicato Nacional de Trabajadores de Vanuatu (VNWU) está trabajando de cerca con la OIT y con sus socios tripartitos en una nueva Ley de Relaciones Laborales que mejorará significativamente las protecciones y los derechos de los sindicatos y de los miembros sindicales. Según una investigación, se ha llegado a la conclusión de que una vez que la ley esté en vigor, existen diversos factores que respaldan una fructífera campaña para volver a formar el sindicato VNWU en el ámbito de Air Vanuatu. Se va a contratar a organizadores locales, y la planificación de las campañas y el apoyo a la formación serán proporcionados por la oficina de la ITF en Sídney.



## Abusos a los derechos laborales de la aviación civil

56. Emirates, Qatar Airways y Etihad Airways son algunas de las líneas aéreas que más rápidamente crecen en el mundo. Entre ellas, dan trabajo a más de 70.000 pilotos, tripulaciones de cabina y personal de tierra. Más del 90% de sus empleados y empleadas no son ciudadanos de los Emiratos Árabes Unidos ni de Qatar – todos ellos tienen dependientes de un programa de patrocinio para obtener sus visados de trabajo temporal. Aunque estos trabajadores y trabajadoras extranjeros son necesarios para el exitoso funcionamiento de las líneas aéreas, no disfrutan de derechos laborales básicos, como la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, que se aplican en sus países de origen y en prácticamente todas las naciones cuyas líneas aéreas compiten con Emirates, Etihad y Qatar Airways.
57. El siguiente extracto sacado de un contrato convencional de Qatar Airways destaca una de las formas de discriminación de género que sufren las mujeres que trabajan para las líneas aéreas de la región:
- “Si ustedes desearan cambiar su estado civil y casarse, necesitarán obtener permiso previo de la compañía. Y: La empleada deberá notificar a la empresa su embarazo en el momento en que sepa de su existencia. La empresa tiene el derecho a terminar el contrato de trabajo a partir de la fecha de notificación del embarazo. Si la empleada no se lo notificara así a la empresa o si ocultara la existencia de dicho embarazo, será considerado como incumplimiento de contrato”.*
58. Dentro del marco del programa de trabajo de la mujeres para 2011-2014, el departamento de la mujer está trabajando con la sección de aviación civil aumentando la presión internacional en estas líneas aéreas y en sus países de origen para mejorar los derechos laborales de estas trabajadoras, donde la ITF tendría un importante potencial para organizar a más mujeres trabajadoras del transporte.

## Los sindicatos de la ITF cambian la imagen de la industria del transporte

59. La labor que desempeñan las mujeres está cambiando y se está ampliando, a la vez que la industria del transporte en su totalidad cambia y crece como consecuencia de la globalización. Una importante cantidad de mujeres está trabajando en los nuevos puestos de trabajo que se ofrecen en la cadena de abastecimiento, especialmente en centros de logística, tecnológicos y administrativos. Las mujeres también están desafiando la tradicional segregación ocupacional, por ejemplo cada vez más mujeres se convierten en maquinistas de trenes y en conductoras de autobuses, en oficiales de barcos e inspectoras.

### Sindicatos en acción: formación para conductoras de autobuses en Ghana, un avance para las mujeres

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”.*

### **Sindicatos en acción: Las mujeres trabajadoras argentinas de línea aéreas consiguen una igualdad significativa**

Los sindicatos de Argentina triunfaron en su lucha en favor de la igualdad de las mujeres cuando en 2011 despegó del aeropuerto de Buenos Aires el primer vuelo con una tripulación solamente femenina. El vuelo de Aerolíneas Argentinas, que abandonó el aeropuerto el 1 de abril, estaba a cargo de la mujer piloto Capitán Viviana Rosell Benavente, de la copiloto Coronel María Fernanda y de la encargada de la tripulación de cabina Marcela Ferre Ferre, así como del personal de tripulación de cabina Adriana Rodríguez y Natalia Losi. Todas ellas son miembros o bien del sindicato afiliado a la ITF, Asociación Argentina de Aeronavegantes (AAA), el sindicato de tripulaciones de cabina, o de la Asociación de Pilotos de Líneas Aéreas, el sindicato de pilotos, que llevan mucho tiempo haciendo campaña en favor de la igualdad de género.

Alicia Castro, de AAA y miembro del Comité de la Mujer de la ITF, explicó que aún es poco común contar con una tripulación solamente de mujeres en el sector de la aviación comercial de Latinoamérica y el Caribe:

*“Aquellas personas que llevan unos 30 años haciendo campaña para promover la igualdad de oportunidades para las mujeres están muy contentas con esta pionera innovación, que fue el resultado de una lucha que emprendieron las mujeres para introducirse en profesiones como encargadas de tripulaciones de cabina. Nuestro sindicato también consiguió introducir normas para las tripulaciones de cabina, que contribuyeron a mejorar los principios de la profesión, evitando los trabajos temporales y la subcontratación”.*

60. La conferencia de septiembre de 2012, que se celebró en Montreal, Canadá, fue la tercera organizada por los sindicalistas más jóvenes de la ITF, lo que ilustra la madurez cada vez mayor del programa de los jóvenes trabajadores del transporte, que comenzó en 2006. Los delegados, el 41% de los cuales eran mujeres, pasaron tres días estudiando estrategias para aumentar el internacionalismo y movilizándolo la solidaridad mundial en el contexto de las cuestiones que afectan a la gente joven de una forma desigual: la crisis económica, la escasez de puestos de trabajo decentes y el calentamiento global.
61. Ahora se está englobando a más mujeres en el ámbito de las mujeres marinas gracias al Convenio sobre el Trabajo Marítimo, que entró en vigor en agosto de 2013. Esta innovadora ley expone los mínimos derechos de la gente de mar y va a promover buenas prácticas de empleo en la industria del transporte marítimo. El convenio también supone que, por primera vez, se está englobando a los trabajadores y trabajadoras de cruceros en el ámbito de la gente de mar, dando a los sindicatos afiliados a la ITF más posibilidades de organizar a los trabajadores y trabajadoras de estos grandes lugares de trabajo, donde se encuentran casi todas las mujeres marinas.
62. La sección de la gente de mar ha estado trabajando con el Sindicato Noruego de la Gente de Mar (NSU) y con la Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (FIT Cisl) para aumentar la actividad sindical en los cruceros. Ha habido diversas sesiones de seminarios para las mujeres activistas que trabajan en cruceros a todos los niveles, con una cantidad de participantes cada vez mayor, especialmente en Filipinas, Indonesia e India. Estas sesiones tienen como objetivo crear una sólida red de delegadas a bordo de los cruceros.

Luz Baz es una inspectora de la ITF en España. En un fragmento de la guía de las mejores prácticas para las mujeres marinas, *‘Conseguir un mejor acuerdo para las mujeres’*, Luz señala que las condiciones de las mujeres de los cruceros *“pueden ser realmente duras”*. Debido a que más mujeres están trabajando en dichas embarcaciones, tanto de oficiales como en otras categorías, Baz quiere que sea *“normal que las mujeres formen parte del entorno de los barcos”*.

## Desafío de la industria portuaria para cambiar su imagen de ‘solamente hombres’

63. Los sindicatos de la ITF de la región Asia-Pacífico han creado un nuevo póster para las campañas diseñado para desafiar las tradicionales preconcepciones sobre ‘qué aspecto tiene un trabajador portuario’. La reunión de las mujeres trabajadoras portuarias que se celebró en Manila a principios del año 2013, fue el telón de fondo de las conversaciones sobre los puntos de vista del público, de los sindicatos y de las patronales acerca de las características de los trabajadores portuarios; el nuevo modelo del póster fue el resultado. Los sindicatos de toda la región están añadiendo al modelo del póster sus propias imágenes de mujeres y hombres en puestos tradicionales portuarios, pero también en otros puestos portuarios como personal administrativo y hospitalario, con el fin de hacer que los carteles sean interesantes y relevantes para el público del lugar. Se espera que los carteles promuevan el trabajo en equipo entre compañeros y compañeras de trabajo, y que anime a las mujeres a unirse a la industria y a convertirse en miembros sindicales.
64. Después de la conferencia de la mujer de la región Asia-Pacífico se aprobó una resolución que fue respaldada por la conferencia regional Asia-Pacífico de 2013, que incluye lo siguiente: *‘La comunicación entre la ITF y sus sindicatos afiliados debería garantizar siempre que las mujeres estén reflejadas en todos los documentos, boletines informativos, folletos o material publicitario con el fin de garantizar que las mujeres que trabajan en nuestra industria sean consideradas como la norma más que como la excepción’.*
65. En julio de 2013, unas 120 mujeres trabajadoras portuarias asistieron en Mumbai, India, a un taller en el que se abordaron los problemas que surgen continuamente en los lugares de trabajo, como es la provisión de aseos y la necesidad de flexibles disposiciones laborales que permitan hacerse cargo del cuidado infantil. El taller fue organizado por la Federación de Trabajadores Portuarios de Toda la India (AIPDWF), que está afiliado a la ITF.
66. La secretaria del sindicato y coordinadora del programa, Kalpana Desai, que también es la coordinadora de los puertos de conveniencia de la ITF para la India, señalaba: “Nuestro sindicato se ha comprometido a convertir estas cuestiones en un prioridad tanto en Mumbai como en otros lugares, lo que es muy bueno para las mujeres trabajadoras”.

## Las mujeres trabajadoras del transporte responden

67. Turkish Airlines y DHL son solamente dos de las grandes compañías que están desafiando el derecho a la organización sindical. A pesar de los intentos de estas empresas de acabar con los sindicatos afiliados a la ITF, las mujeres trabajadoras se están defendiendo. Estas campañas son especialmente importantes ya que las líneas aéreas y la distribución mundial son áreas en las que están activas importantes cantidades de mujeres trabajadoras del transporte.

### Huelga en Turkish Airlines

68. En mayo de 2012, Turkish Airlines despidió injustamente a 305 de sus empleados y empleadas —y lo hicieron a través de mensajes de texto, por teléfono o email— simplemente por protestar contra un plan para eliminar sus derechos a ir a la huelga que ya eran limitados. El gobierno turco se apresuró entonces a aprobar esa legislación. Bajo inmensas presiones que ejercieron a nivel mundial la ITF, nuestros sindicatos afiliados y la Unión Europea, el gobierno turco tuvo que retirar más tarde la prohibición. A pesar de ello, la dirección de Turkish Airlines se negó rotundamente a readmitir a los trabajadores y trabajadoras despedidos.

69. El 15 de mayo de 2013, miembros de Hava-Is iniciaron una huelga indefinida en contra de Turkish Airlines por no aceptar ninguna de sus propuestas relativas a la negociación colectiva y por negarse a readmitir a los trabajadores y trabajadoras despedidos. Más que negociar con el sindicato, Turkish Airlines ha intentado acabar con la huelga contratando a personal temporal, y obligando también a realizar trabajos inaceptables a casi 700 miembros de Hava-Is que tienen prohibido por ley hacer huelga. A pesar de los intentos de acabar con el sindicato Hava-Is, afiliado a la ITF, los trabajadores y las trabajadoras se resisten. Muchos de los trabajadores/as despedidos y activistas sindicales son mujeres.

*“Llevo 18 años trabajando para Turkish Airlines. Durante 15 años, fui representante sindical de Hava-Is, y ahora llevo un año siendo encargada de la representación sindical, en calidad de lo cual me uní ese día a la conferencia de prensa. Estaba de vacaciones del sindicato. Era mi deber sindical estar aquí y solamente me quedaban tres meses para jubilarme. ... Ni siquiera recibí un mensaje de texto. Simplemente no pude ir a trabajar el 4 de junio. Mi supervisor me dijo que mi contrato de trabajo había terminado”.*

**Sule Baykal.**

#### **Perfil: Monica Okpe, Sindicato Noruego de los Trabajadores del Transporte**

En marzo de 2012, Mónica Okpe, una sindicalista noruega despedida por DHL, consiguió recuperar su puesto de trabajo en un arrollador triunfo en los tribunales que fallaron que fue despedida injustamente y que debía tener libertad para regresar al trabajo. Mónica, una representante sindical y secretaria de una filial local del Sindicato de los Trabajadores del Transporte de Oslo, fue despedida el 6 de mayo de 2011 por la dirección local de DHL de la terminal Ulven de Oslo por ‘ausencias injustificadas’. A lo largo de sus 10 meses de lucha, Mónica siempre dijo que fue despedida como consecuencia de sus labores sindicales. En un veredicto unánime y vinculante, un tribunal laboral le dio la razón y emitió un fallo que manifiesta que se quebrantaron las leyes laborales noruegas y que debía ser readmitida a su puesto de trabajo y recompensada con una indemnización de 340.000 coronas noruegas (35.000 libras esterlinas). Tras la decisión del tribunal, DHL dijo que la readmitirían a su puesto de trabajo.

*“Me gustaría dar las gracias a todos los sindicatos afiliados a la ITF por el inmenso apoyo que recibí. No podría haber pasado por todos estos meses de inseguridad sin el apoyo de mis compañeros de trabajo, de mi sindicato local y del arrollador apoyo internacional, lo que demuestra que la solidaridad internacional funciona y pone de manifiesto la fuerza que un movimiento sindical unido puede ejercer”.*

La ITF y sus sindicatos afiliados apoyaron a Mónica en sus esfuerzos por demostrar que su despido fue injusto, y su sindicato, *Norsk Transportarbeiderforbund* (Sindicato Noruego de los Trabajadores del Transporte) junto con otros sindicatos noruegos, la defendieron incondicionalmente a lo largo de su lucha.

## **Triunfos conseguidos gracias a la negociación colectiva**

### **Sindicatos en acción: Un sindicato sudafricano lucha por mejorar las bajas por maternidad**

Satawu está negociando aumentar las bajas por maternidad remuneradas del estado de cuatro a seis meses de paga completa, junto con el permiso para dar el pecho en el trabajo, y días libres después de haber dado a luz para acudir a chequeos hospitalarios. Cuando el sindicato consigue un acuerdo de reconocimiento con una nueva compañía, se asegura de que la baja por maternidad forme parte del acuerdo, al igual que la política relativa a VIH/SIDA y un código de buenas prácticas que concierne a temas de género. También garantiza que un miembro del departamento de género esté presente en las negociaciones y que las bajas por maternidad se incluyan en las negociaciones salariales.

**Sindicatos en acción: Un sindicato canadiense consigue mejores bajas por maternidad y paternidad**

En mayo de 2011, se negoció un acuerdo para los estibadores de la costa del Pacífico de Canadá relativo a los lugares de trabajo. El acuerdo por ocho años sobre salarios y condiciones al que llegaron el Sindicato Internacional de Estibadores y Trabajadores de Almacenes de Canadá (ILWU), un afiliado a la ITF, y la Asociación de Empleadores Marítimos de la Columbia Británica, promueve las prestaciones por maternidad y paternidad y las pensiones. El nuevo programa del acuerdo de las bajas de maternidad y paternidad fue una de las principales demandas de negociación del sindicato.

**Sindicatos en acción: Triunfo de los trabajadores portuarios indios en cuestiones del VIH/SIDA y del cuidado infantil**

El 25 de octubre de 2013, trabajadores portuarios indios firmaron un acuerdo de cinco años que cubre la estructura salarial y las condiciones de trabajo. El acuerdo incluye la adopción de normas relativas al VIH/SIDA en los 12 puertos principales, que solamente habían adoptado previamente dos puertos de la India. El acuerdo también incluye la aprobación de bajas de dos años para las mujeres que trabajan en los puertos para que se ocupen del cuidado infantil, que es aplicable a todas las mujeres que tienen hijos menores de 18 años y que pueden disfrutar en cualquier momento hasta que los niños cumplan los 18 años.

## PARTE TRES: Formación de alianzas para fortalecer las campañas de los sindicatos afiliados con el fin de combatir la violencia contra las mujeres

70. Numerosas mujeres trabajadoras del transporte tienen que ocuparse de los riesgos asociados al acoso sexual y a la violencia de género, tanto en el lugar de trabajo como en la comunidad. Todos los sindicatos afiliados a la ITF forman parte de una sociedad en la que las mujeres sufren violencia, a menudo con terribles consecuencias. Es nuestra responsabilidad para con todas las mujeres trabajadoras del transporte participar en la lucha por el cambio. La violencia contra las mujeres es un problema sindical; los sindicatos pueden marcar la diferencia y de hecho así lo hacen.

*“Desgraciadamente, muchas mujeres ignoran la violencia que sufren en el trabajo. Cuando investigamos, muchas mujeres niegan el incidente o dicen que no quieren discutir el tema; solamente unas cuantas de ellas nos cuentan su historia. Prevalece el temor y la vergüenza a que se descubra”.*

**CNTTT, Brasil.**

### Los sindicatos del transporte toman medidas para combatir la violencia contra las mujeres, proporcionando apoyo individual y luchando por la prevención

#### **Sindicatos en acción: ‘Programa en defensa de las mujeres’ de los Trabajadores Canadienses del Sector del Automóvil**

*“Las compañías generalmente son reticentes a ocuparse de la violencia de una forma adecuada cuando el autor es un cliente. Hemos tenido mucho más éxito a la hora de negociar un lenguaje progresivo y eficaz cuando el autor de los asaltos es un compañero de trabajo o un miembro de la dirección. Este enfoque incoherente al ocuparse del problema dice mucho del compromiso de la dirección con este tema. Solamente cuando se trasmite al público de una forma sólida el mensaje de que no se tolerará la violencia de cualquier tipo, las mujeres encontrarán justicia verdadera”.*

**Leslie Dias, representante nacional, Trabajadores del Sector del Automóvil de Canadá (CAW).**

Tras la ‘masacre de Montreal’ que tuvo lugar en 1989 en Quebec, Canadá, cuando un pistolero en solitario asesinó a 14 estudiantes de ingeniería, únicamente por ser mujeres, activistas y dirigentes del sindicato CAW se reunieron para hablar de sus estrategias relativas a la violencia contra las mujeres. Parte de esas estrategias fue la creación del desarrollo del ‘programa en defensa de las mujeres’, a través del cual, si las mujeres tenían inquietudes, especialmente representantes formadas en el lugar del trabajo, les proporcionarían información sobre el apoyo que podían recibir en el lugar de trabajo y sobre recursos comunitarios que necesitan las mujeres para abandonar una relación violenta.

Durante los primeros años del programa, el sindicato comenzó a entender la importancia que tiene el programa en defensa de las mujeres. Las mujeres que han encontrado apoyo a través de los defensores de las mujeres en el lugar de trabajo, suelen entonces comenzar a vivir una vida sin violencia, en lugar de convertirse en otra estadística. Las negociaciones que tuvieron lugar inicialmente en 1993, dieron como resultado 27 puestos de trabajo de defensores de las mujeres; en 2013, habían negociado 262 defensores de las mujeres en todos los sectores de la economía del país. Su prioridad no solamente ha sido negociar para conseguir más defensores, sino negociar también un fondo de formación pagado por la empresa. El departamento de la mujer del sindicato CAW ofrece un programa básico de formación de 40 horas de duración para todos los nuevos defensores, así como un programa anual de formación actualizado de tres días de duración para ayudar a los defensores en su labor.

No obstante, el sindicato CAW es claramente consciente de que este programa no puede atajar las causas originales de la violencia de género en la sociedad.

*“Sabemos que la violencia contra las mujeres persiste como consecuencia de la desigualdad económica, social y política de las mujeres. Poner fin a la violencia contra las mujeres supone poner fin a la desigualdad – luchando por cuestiones como control de armas, justicia reproductiva y cuidado infantil son solamente unas cuantas de las otras formas con las que nuestro sindicato trabaja para abordar este tema. Al igual que la mayoría de las cosas que ocurren en nuestra sociedad, esto tiene mucho que ver también con la voluntad política. Yo creo que nuestro sindicato ha contribuido a romper el silencio que existe en torno a la violencia de género, una de las mayores tragedias de nuestra sociedad, pero hasta que los gobiernos no lo hagan, la prioridad nacional nunca será suficiente”.*

**Julie White, directora del departamento de la mujer, Trabajadores Canadienses del Sector del Automóvil.**

71. Recurso: La guía de acción de la ITF sobre la violencia contra las mujeres trabajadoras del transporte. Están aumentando las denuncias por violencia contra las mujeres trabajadoras del transporte, al igual que el apoyo de los afiliados a la ITF al día de acción de las Naciones Unidas. El Comité de la Mujer de la ITF reconoció que necesitamos hacer más para apoyar a los sindicatos afiliados a realizar su trabajo con el fin de poner fin a la violencia contra las mujeres, dentro del marco del programa de trabajo de la mujer para 2011-2014. Durante el año 2012, los sindicatos afiliados a la ITF participaron en una encuesta de gran alcance creada por la ITF sobre la violencia de género en el sector del transporte. Tras un debate sobre sus estrategias, realizado por el Comité de la Mujer, se lanzó en octubre de 2013 una nueva guía de acción de la ITF sobre la violencia contra las mujeres. La guía proporciona una serie de herramientas prácticas que los sindicatos afiliados pueden utilizar mientras desarrollan sus estrategias para poner fin a la violencia contra las mujeres. También se celebra el éxito que muchos afiliados a la ITF están teniendo en sus campañas. La edición de 2013 de la revista ITF Agenda también cuenta con un artículo especial sobre la violencia contra las mujeres y sobre VIH/SIDA.

#### **Sindicatos en acción: La Unión Marítima Australiana (MUA) y la campaña Lazo Blanco**

El compromiso del sindicato MUA con la prevención de la violencia contra las mujeres ha sido puesto de relieve en sus continuos esfuerzos por extender el alcance del lazo blanco, tanto en su organización como más ampliamente entre sus miembros y su comunidad. Todos los responsables, agentes y muchos miembros masculinos del sindicato MUA, se han convertido en embajadores del lazo blanco y han jurado Mi Compromiso: *‘Juro no cometer ni justificar nunca actos de violencia contra las mujeres, ni permanecer en silencio acerca de este tema; así lo juro’.*

*“El Lazo Blanco reconoce el apoyo prolongado y comprometido del secretario nacional adjunto, Mick Doneman, a la hora de impulsar la Campaña Lazo Blanco en el movimiento sindical de Australia y de vincularlo a las actividades realizadas en todo el mundo”.*

72. El Sindicato de los Trabajadores Portuarios de Kenia está haciendo campaña por diversas cuestiones, como la sensibilización de asuntos de género, abuso de menores y protección de los derechos de las mujeres. El estudio de casos del sindicato ha ayudado a abrir oportunidades de trabajo para las mujeres en áreas profesionales que en su día estuvieron dominadas por hombres. La violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo ha disminuido drásticamente.

### **Sindicatos en acción: La presión del Reino Unido conduce al desarrollo político**

El sindicato Nautilus del Reino Unido participó en gran medida a la hora de presionar a las autoridades tras las inexplicables muertes de dos mujeres en el mar: Rebecca Coriam, una ciudadana británica que trabajaba a bordo de un barco de pasajeros, y Akhona Gevaza, una mujer sudafricana que trabajaba a bordo de un barco de contenedores de bandera británica. Además de utilizar estos casos para subrayar el problema de la violencia contra las mujeres, el sindicato Nautilus hizo campaña para que se realizaran exhaustivas y transparentes investigaciones de ambos casos. Un resultado positivo directo fue la decisión del gobierno británico de llevar las propuestas a la Organización Marítima Internacional para poner en marcha nuevas medidas que intentaran mejorar la investigación de los crímenes en el mar

### **Sindicatos en acción: Sindicatos indios de transporte inician programas de sensibilización tras un despiadado ataque en un autobús**

El mundo se quedó atónito por los eventos ocurridos en la India en diciembre de 2012. Los sindicatos afiliados a la ITF de la India reaccionaron rápidamente iniciando programas de sensibilización para sus miembros tras la violación y tortura de una mujer de 23 años de edad que tuvo lugar a finales de 2012 en Delhi en un autobús privado. La estudiante de medicina murió tras el ataque en el que participaron seis hombres, uno de ellos el conductor del vehículo. La muerte de 'Nirbhaya' causó una indignación inaudita en todo el territorio indio; los sindicatos del transporte se unieron a los/as activistas, estudiantes y ciudadanos/as para condenar el ataque, para pedir que los criminales fueran llevados con prontitud ante la justicia y para exigir leyes más estrictas que controlen los crímenes contra las mujeres.

La Federación India de Trabajadores Ferroviarios (AIRF) y la Federación Nacional India de Trabajadores Ferroviarios (NFIR) han ido más lejos y han inscrito a miembros sindicales en programas de sensibilización. Los sindicatos se han comprometido a garantizar unas actitudes hacia las mujeres trabajadoras del transporte público a través de las cuales los compañeros y compañeras de trabajo se respeten unos a otros y los pasajeros estén seguros.

*“Uno de los hombres involucrados en este caso era el conductor del autobús privado en el que tuvo lugar el incidente. Es fundamental que los trabajadores y trabajadoras del transporte público sean una mano de obra permanente que ha sido formada y sensibilizada para respetar a los pasajeros y a las pasajeras, lo que es mucho más preferible que trabajadores contratados para una labor concreta, trabajadores eventuales o trabajadores precarios en quienes las compañías para las que trabajan no tienen ningún interés y ningún respeto, y no les proporcionan ningún tipo de formación”.*

**Diana Holland, presidencia del Comité de la Mujer de la ITF y subsecretaria general, Unite the Union.**



## **Campañas de la ITF – Día de las Naciones Unidas para erradicar la violencia contra las mujeres**

73. Las mujeres de la ITF gozan de un honroso historial de luchas para poner fin a la violencia contra las mujeres. Todas las mujeres trabajadoras del transporte merecen lugares de trabajo, hogares y sociedades en los que no sufran episodios de violencia. Los sindicatos afiliados creen que la violencia contra las mujeres es un tema sindical y apoyan activamente los derechos de las mujeres, como participar en el Día Internacional para Poner Fin a la Violencia Contra las Mujeres que se celebra el 25 de noviembre.
74. La violencia en el trabajo, en el hogar e incluso en lugares públicos continúa siendo un tema importante para las mujeres trabajadoras del transporte de todo el mundo. Durante los últimos años, cada vez más sindicatos afiliados a la ITF han denunciado incidentes de violencia física, emocional y sexual contra mujeres miembros sindicales. Según investigaciones de las Naciones Unidas, una de cada tres mujeres sufren violencia a lo largo de su vida. El Comité de la Mujer de la ITF está trabajando con el departamento de la mujer para invitar y apoyar a más sindicatos afiliados a poner en marcha estrategias que contribuyan a erradicar la violencia contra las mujeres.
75. Durante la campaña anual de las Naciones Unidas que se celebra el 25 de noviembre, activistas de sindicatos del transporte participaron en una amplia variedad de actividades, como por ejemplo proyección de películas, sesiones de información, concentraciones, exposiciones de carteles, cursos de formación, talleres, seminarios, discusiones, reuniones en los lugares de trabajo, campañas en los medios de comunicación y mucho más. En 2011, participaron numerosos sindicatos afiliados a la ITF de 27 países diferentes que abarcaron todas las regiones de la ITF.
76. El próximo paso a seguir por el Comité de la Mujer de la ITF será crear un programa práctico para respaldar la labor de los sindicatos afiliados, para aumentar los éxitos conseguidos gracias a las actividades realizadas en el día de las Naciones Unidas y para crear campañas industriales que den como resultado lugares de trabajo sin violencia para las mujeres trabajadoras del transporte.

## **Comisión de las Naciones Unidas sobre la situación de las mujeres**

77. La Comisión de las Naciones Unidas sobre la situación de las mujeres (UNCSW) es un foro mundial en el que se acuerdan unos mínimos principios internacionales. El desafío para los sindicatos afiliados a la ITF es formar alianzas con el fin de presionar a los gobiernos nacionales para que adopten las conclusiones acordadas. Una vez han sido adoptadas, se puede llevar a cabo el trabajo a través de campañas y negociaciones con las patronales para garantizar que se observan estos principios en el lugar de trabajo, mejorando la seguridad de las mujeres trabajadoras del transporte.

## **57ª sesión de la UNCSW 2013: “Erradicación y prevención de cualquier forma de violencia contra las mujeres y las niñas”**

78. Las compañeras de la ITF estuvieron representadas mediante una delegación sindical formada por 90 mujeres de todo el mundo, las cuales, trabajando junto con diversas ONG (organizaciones no gubernamentales) progresistas, contribuyeron a dar forma a diversas ‘conclusiones acordadas’, conclusiones que entonces fueron remitidas al Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas con el nombre ‘asuntos que requieren acción’. La declaración conjunta de la delegación, titulada ‘Los sindicatos manifiestan: los derechos de las mujeres no admiten concesiones, tolerancia cero para la violencia contra las mujeres y las niñas’, está publicada en:  
[www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/es\\_uncsw57\\_statement.pdf](http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/es_uncsw57_statement.pdf)

*“Una de las prioridades de la UNCSW es la violencia contra las mujeres y las niñas. Las conclusiones acordadas brindan a los sindicatos la oportunidad de añadir fuerza a su trabajo, y de dirigirse a las empresas y a los gobiernos para negociar”.*

**Brigitta Paas, vicepresidenta de la ITF.**

79. Delegaciones conservadoras como las de la Santa Sede, Irán, Siria, Rusia, Egipto, Polonia, Malta y Arabia Saudí intentaron arruinar el proceso cuestionando la legitimidad de la igualdad de género y de los acuerdos previos, y oponiéndose a las provisiones sobre los derechos reproductivos y sexuales, lo que llevó a la CSI a iniciar un acto en Internet contra el Vaticano.
80. En las ‘conclusiones acordadas’ se exponen importantes áreas del acuerdo; se insta a todos los gobiernos a condenar enérgicamente la violencia contra las mujeres y las niñas, se reafirman los compromisos previos sobre los derechos (reproductivos) de las mujeres y la igualdad de género, se insiste sobre las obligaciones que tienen los estados a ejercer la diligencia debida con el fin de impedir, investigar, procesar y castigar a los autores de la violencia y se demanda a los gobiernos que se abstengan de convocar cualquier costumbre, tradición y reflexión religiosa con el fin de evitar sus obligaciones. Tras la introducción a las conclusiones, se pedía a todos los estados y partes interesadas, incluidos los sindicatos, pasar a la acción en cuatro áreas:
- Fortalecer la puesta en práctica de los marcos y las responsabilidades legales y políticos.
  - Abordar las causas estructurales y subyacentes y los factores de riesgo a efectos de evitar la violencia contra las mujeres y las niñas.
  - Fortalecer los servicios, programas y respuestas multisectoriales a la violencia contra las mujeres y las niñas.
  - Mejorar las bases de las pruebas (investigación y análisis de datos).

Se puede encontrar más información, incluido el documento completo de las ‘conclusiones acordadas’ en la siguiente dirección: [www.un.org/womenwatch/daw/csw/57sess.htm](http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/57sess.htm)

En mayo de 2013, el Comité de la Mujer de la ITF aprobó una resolución que conseguía el apoyo unánime del comité ejecutivo de la ITF, y que instaba a los secretarios generales de todos los sindicatos afiliados a la ITF a encabezar e implementar la campaña de la ITF contra cualquier forma de violencia contra las mujeres y a apoyar el día internacional de las Naciones Unidas por la erradicación de la violencia contra las mujeres que se celebra el 25 de noviembre. La resolución también pedía a los secretarios generales que aumenten la concienciación utilizando las campañas de la ITF en todos los sectores y regiones, y que las hagan llegar a sus gobiernos, y que intenten conseguir la ratificación del 57º acuerdo de la UNCSW sobre la violencia contra las mujeres y las niñas.

## Trabajando en estratégica colaboración

81. En los programas de la ITF sobre VIH/SIDA para las mujeres se continúa trabajando en colaboración estratégica, a menudo con empresas y diversas ONG, en redes mundiales del transporte. Una forma habitual de violencia que sufren las mujeres es la negativa de sus esposos o parejas sexuales a practicar sexo seguro utilizando preservativos. Las esposas y parejas de hombres trabajadores del transporte que están expuestos al VIH/SIDA o que están infectados con el virus, son vulnerables a la infección por parte de sus parejas, al igual que sus hijos si las mujeres se quedan embarazadas después de haber contraído la infección. Las esposas y las parejas se sienten muy motivadas para informarse ellas mismas, a sus esposos y a la comunidad en general sobre los peligros que entraña cualquier forma de violencia sexual y el VIH/SIDA. En una de las campañas más fructíferas, dentro del marco del programa de trabajo de las mujeres para 2011-2014, los sindicatos afiliados a la ITF de Uganda, Burundi, la República Democrática del Congo, Kenia y Tanzania defienden que se facilite información sobre el VIH; también apoyan los proyectos de asesoramiento y pruebas voluntarias para los conductores de largo recorrido y para las comunidades del Corredor Norte.

### **Sindicatos en acción: Los sindicatos del transporte desafían la violencia de género en los días de las familias de los camioneros de Ruanda**

La Asociación de las Esposas de los Camioneros de Ruanda, una asociación de mujeres casadas con camioneros, que cuenta con más de 2.000 miembros, se formó con el asesoramiento de la asociación afiliada a la ITF en Ruanda, *Association des Chauffeurs des Poids Lourds au Rwanda Centrale Syndicale Du Rwanda (CESTRAR)*. La campaña promueve el cambio de conducta respecto a la violencia de género, para prevenir el VIH/SIDA entre los camioneros y sus esposas a través de información grupal y de eventos comunitarios sobre la violencia. También aumenta el acceso a servicios de VIH/SIDA de buena calidad y del área de salud primaria para las esposas de los camioneros.

*“Debido a que tenemos un alto riesgo de contraer VIH/SIDA por el tipo de trabajo que realizan nuestros esposos, decidimos informar a los hombres y las mujeres sobre la prevención de la enfermedad, así como sobre los peligros que entraña la violencia contra las mujeres”.*

**Irene Babazi, Presidenta de RTSA.**

### **Sindicatos en acción: Foro comunitario colombiano sobre los niños que realizan trabajos sexuales**

El Sindicato Nacional de Trabajadores del Transporte de Colombia (SNTT) y el alcalde de la ciudad de Cartagena, celebraron un foro para aumentar la concienciación de los niños que realizan trabajos sexuales. *‘Para estos niños, especialmente las niñas, la violencia es una realidad diaria’.* Entre las 80 personas que participaron en el foro se encontraban taxistas, afiliados al sindicato SNTT, dirigentes comunitarios, varias ONG, policía nacional, representantes de trabajadores hoteleros y la Universidad de Cartagena. Se decidió tratar cuestiones relativas al abuso sexual de niños, a la violencia y al VIH/SIDA en un programa más amplio sobre género y sexualidad que incluiría los derechos de las mujeres, la violencia de género, y los derechos de las lesbianas, de los homosexuales, bisexuales y transexuales.<sup>18</sup>

<sup>18</sup> Revista ITF Agenda

**Sindicatos en acción: Un sindicato búlgaro consigue un innovador acuerdo colectivo**

Una encuesta que realizó la federación búlgara FTTUB (Federación de Sindicatos del Transporte de Bulgaria) sobre la violencia contra las mujeres recopiló información crucial sobre la violencia a la que se enfrentan las mujeres diariamente en el trabajo. Se envió un cuestionario anónimo a todas las compañías de transporte público urbano de Sofía, y se dispusieron cajas para recoger los cuestionarios y otros informes sobre violencia. La FTTUB preparó un exhaustivo análisis sobre la violencia y el acoso en el trabajo, facilitando así preparar un caso convincente para presentar ante la Comisión del Consejo de Transporte y Patronales de la Ciudad de Sofía. A través de la campaña sindical, se presionó a los interlocutores sociales para pactar un innovador acuerdo colectivo.

82. **Las mujeres víctimas de trabajos forzados y de tráfico ilegal de seres humanos**

Según la OIT, una abrumadora mayoría (98%) de las víctimas de explotación sexual comercial son mujeres y niñas. Las mujeres más vulnerables a ser víctimas de tráfico ilegal son las que tienen entre 10 y 35 años, que se encuentran en situación de pobreza y que no reciben educación, y que provienen de grupos indígenas, de minorías étnicas, de zonas rurales y de grupos de refugiados.

**Sindicatos en acción: Campañas en favor de leyes que protejan a los trabajadores víctimas del tráfico ilegal de seres humanos en el Reino Unido**

El sindicato Unite del Reino Unido cuenta con un largo historial de colaboración con organizaciones de empleados/as domésticos migrantes en la lucha contra el tráfico ilegal de seres humanos y el abuso de empleados/as domésticos entre otros. Dos de las cinco estrategias de campaña de Unite para 2010-2012 que atañen a las mujeres tienen que ver con la violencia y el tráfico ilegal de seres humanos. El sindicato presiona de forma regular al gobierno del Reino Unido sobre su legislación y su normativa, con el fin de apoyar a los empleados/as domésticos migrantes y a las víctimas del tráfico de seres humanos que sufren abusos. En el Día Internacional de la Mujer de 2011, y en una reunión muy concurrida que tuvo lugar durante la Conferencia de la Mujer de la Confederación Sindical, el sindicato subrayó la conexión que existe entre la violencia y el tráfico ilegal de seres humanos.

## PARTE CUATRO: Las mujeres trabajadoras del transporte hacen campaña por ‘nuestros servicios públicos’

### Las mujeres y los servicios públicos

*“Los recortes que se realizan en el gasto público sin tener en cuenta el impacto de género están afectando a las mujeres en mayor medida, con un índice más alto de desempleo y una mayor reducción de los servicios fundamentales como el cuidado infantil”.*

**Sharan Burrow, secretaria general, CSI.**

83. Debido a que las mujeres constituyen una gran proporción de la población activa del sector público, son ellas las sufren en mayor medida el impacto de los recortes en los puestos de trabajo del sector público – dando como resultado que muchas mujeres trabajadoras del servicio público se vean en situación de desempleo o se vean obligadas a aceptar trabajos inseguros subcontratados y/o trabajar en la economía sumergida. La reducción generalizada en los servicios públicos afectará el acceso que las familias tienen a la atención sanitaria, a la educación y a las prestaciones sociales. Una pérdida de servicios y el aumento del coste del cuidado infantil también afectará a las mujeres que realizan labores de cuidadoras, con un aumento en los índices de cuidados no remunerados que ya son altos. En la Unión Europea, existe el peligro de que la consolidación fiscal reduzca a la larga las prestaciones sociales y los puestos de trabajo relacionados (p.ej. cuidadores) con impactos en la igualdad de género asociados.<sup>19</sup> Las mujeres y los niños, que son los usuarios más frecuentes de los servicios públicos, se ven afectados de una forma desproporcionada por los recortes.<sup>20</sup>

*“Ya es hora de dejar de hablar. Es hora de regresar a nuestros países a trabajar de los que nos den”.*

**Rosa Pavanelli, secretaria general, Internacional de los Servicios Públicos (ISP).**

84. ‘A nivel de normas, inversiones y planes específicos, se ha comprobado que el sector del transporte crea bienestar económico para una amplia variedad de grupos con inferioridad de condiciones sociales, incluidas.... las mujeres. Dichos beneficios incluyen una mayor accesibilidad al trabajo’.<sup>21</sup>
85. Foro Internacional para el Transporte y el Desarrollo Rural  
Si analizamos con más detalle y de uno en uno los objetivos del desarrollo del milenio, el papel del transporte como fuerza impulsora queda aún más claro:

#### **Objetivo 3: Promover la igualdad de género y otorgar poderes a las mujeres.**

Las mujeres suelen soportar una carga más pesada desde el punto de vista del tiempo que pasan en el transporte y de los esfuerzos que realizan. Normalmente, su acceso a los recursos y el control que tienen sobre ellos son menores y tienen menos oportunidades que los hombres a la hora de utilizar tecnologías en el transporte. Si se adjudican más inversiones a la infraestructura y a los servicios más adecuados para las mujeres, se puede disminuir drásticamente su falta de tiempo. Una mejor movilidad facilita a las mujeres tener más control sobre sus vidas aumentando su acceso a los mercados, sus posibilidades de educación y de información, sus oportunidades de generar ingresos y de participar en las actividades comunitarias y políticas, equilibrando la igualdad de relaciones de género.<sup>22</sup>

<sup>19</sup> El impacto de la crisis económica en la situación de las mujeres y de los hombres y en los principios de igualdad de género; ENEGE (Red Europea de Expertos en Igualdad de Género); Comisión Europea, 2012

<sup>20</sup> CES

<sup>21</sup> Foro internacional del transporte, documento sobre perspectivas económicas del transporte y discusiones sobre igualdad, septiembre 2011

<sup>22</sup> El papel de los objetivos de desarrollo del milenio (MDG) [online:]<http://www.ifrtd.org/new/issues/mdgs.php>

*“Los servicios públicos son esenciales para garantizar una sociedad coherente y justa. Arremeter contra los servicios públicos y debilitarlos es la forma errónea de proceder y supone un paso atrás para las mujeres y la igualdad”.*

**Bernadette Segol, la primera mujer secretaria general, Confederación Europea de Sindicatos.**

86. La ITF ha intentado de una forma sistemática apoyar campañas internacionales sindicales para formar alianzas estratégicas con organizaciones de sociedades civiles, con el fin de defender los servicios públicos, y de promover el transporte sostenible a nivel local, regional y mundial. Es fundamental que la ITF forme alianzas estratégicas que apoyen a las mujeres trabajadoras del transporte y que hagan hincapié en la importancia que tiene para las mujeres hacer campaña por servicios públicos de buena calidad. Las anteriores crisis económicas han demostrado que las reducciones en los ingresos familiares afectan a la salud, a la educación y a la reducción de la pobreza; aumentan la mortalidad infantil, especialmente la mortalidad femenina; y conducen a niveles más bajos de asistencia de las niñas a la escuela.<sup>23</sup>

*“El transporte es un derecho, no un artículo de lujo. Al igual que el agua y la salud, el transporte debe permanecer a cargo de la administración pública y debe estar organizado de forma que satisfaga las necesidades de la gente”.*

**Mujeres delegadas de la sociedad civil en la Conferencia Mundial del Foro Urbano 2012 sobre el transporte.**

87. “Actualmente, muchos proyectos que están llevando a cabo los países en vías de desarrollo tienen como objetivo promover el acceso de las mujeres a los servicios y medios de transporte, y mejorar su acceso a puestos de trabajo relacionados con el transporte. Si se tienen en cuenta así las cuestiones de género, ello supondrá una mejor eficacia de los actos que se realizan en el sector del transporte y, por tanto, tendrá un mayor impacto en la reducción de la pobreza. Las agencias de desarrollo están apoyando los esfuerzos tan diversos que se están haciendo para tener en cuenta las cuestiones de género en el transporte y para crear herramientas que puedan ser utilizadas por los organizadores del transporte, por los estrategas y por los profesionales. La participación de las mujeres en grupos de trabajo y de debate que tratan la planificación del sistema de transporte es especialmente alentadora”.<sup>24</sup>
88. Qué dicen las mujeres sobre el transporte
- *“A menudo, los sistemas de transporte no funcionan para las mujeres, a pesar de que tienen menos probabilidades de tener acceso a medios de transporte alternativos”.*
  - *“Los horarios y operaciones del transporte público tienen que establecerse en base a las necesidades de las mujeres. Las mujeres son en su mayoría pobres y dependen del transporte público más que cualquier otro colectivo”.*
  - *“Un importante impedimento para que las mujeres lleguen a su trabajo es el transporte inseguro. En todo el mundo, desde Norteamérica al Sur de África, las mujeres opinan que la seguridad les preocupa de una forma importante, lo que hace que se queden en casa”.*

<sup>23</sup> Banco Mundial PREM, 2009

<sup>24</sup> International Transport Forum, Gender and Transport Discussion Paper no. 2011-11

## Trabajando en estratégica colaboración: defensa de 'nuestros servicios públicos'

89. En la última década, invertir en el transporte público ha comenzado a depender más de la financiación privada, dejando en una situación vulnerable los servicios esenciales ya existentes, así como la financiación de mejores infraestructuras del transporte, lo que hace que las campañas sindicales en contra de la privatización y en favor de servicios públicos decentes sean más importantes aún —y esa es la razón por la que la ITF trabaja con otros sindicatos mundiales, para defender nuestros servicios públicos—.
90. Con el eslogan 'promocionar el transporte público', los sindicatos afiliados a la ITF se reunieron el 23 de junio de 2011 para llevar a cabo diversos actos con el fin de defender y fomentar servicios de transporte público de buena calidad. Ese día de acción marcó el inicio de una iniciativa mundial sindical conjunta para promover los servicios públicos de buena calidad que contribuyan a crear comunidades fuertes, equitativas y sostenibles. La ITF está trabajando de cerca con la Internacional de los Servicios Públicos y con otros miembros del movimiento sindical mundial en esta campaña conjunta de largo plazo, que se inició tras la conferencia de servicios públicos de buena calidad que se celebró en Ginebra en octubre de 2010. En este día de acción también se celebró el tradicional día de acción de la ITF para trabajadores ferroviarios que se celebra en primavera, y que se cambió de fecha en 2011 para que coincidiera con este evento.<sup>25</sup>

### Sindicatos en acción: Transporte público seguro en Japón

Diez responsables y miembros del personal de JRU (Confederación Japonesa de Sindicatos de Trabajadores Ferroviarios), junto con 22 miembros del Sindicato Japonés de Trabajadores Ferroviarios (JRCU), se reunieron en la estación JR Shinagawa para distribuir folletos sobre el día de acción de la ITF 2011. A lo largo de esta ajetreada mañana, se entregó un total de 700 folletos, en los que se pedía seguridad en el transporte público. Los/as activistas también distribuyeron folletos del Consejo Japonés de Sindicatos Koun-Rokyo sobre la violencia contra las mujeres trabajadoras ferroviarias. Durante las actividades que se realizaron en la estación, también entregaron folletos representantes de las industrias pesadas que destacaban la demanda de seguridad sin energía nuclear. A lo largo de este día, tuvieron lugar más actividades en casi 100 ubicaciones del país, en las que participaron unos 700 miembros sindicales.

91. Es fundamental atraer a mujeres a la campaña por servicios públicos de buena calidad para que ésta tenga éxito a largo plazo: las mujeres son importantes usuarias de estos servicios y la mano de obra es mayoritariamente femenina. El crecimiento en la demanda de viajes de pasajeros en las economías desarrolladas ha mostrado recientemente señales de lentitud e incluso de declive, especialmente en los viajes en automóviles. Pero para numerosas mujeres que trabajan en el transporte público urbano, quizás haya nuevas oportunidades. Un transporte público eficaz y asequible es aún más importante durante la recesión, y es esencial para la recuperación económica.

“En estos tiempos de crisis económica, centrar el foco de atención en medidas de austeridad está demostrando ser cosa de locos. La evolución de la igualdad de género se está retrotrayendo. Todas las evidencias demuestran que los servicios públicos - cuya mano de obra la proporcionan principalmente las mujeres - son clave a la hora de promover y conseguir igualdad de género. Y ahora estos servicios se están viendo amenazados, lo que no solamente debilita el Modelo Social Europeo, sino que aumenta las desigualdades”.

**Carola Fischbach-Pyttel, secretaria general, Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (EPSU).**

<sup>25</sup> Disponible online: [www.gpsactionnow.org](http://www.gpsactionnow.org)

## Alianzas estratégicas: un futuro sostenible para el transporte

92. El transporte es un servicio público esencial y un motor clave para que mejore la economía, al igual que facilita que las mujeres tengan mejor acceso al trabajo y a asistencia sanitaria. La ITF y sus sindicatos afiliados presionan a los gobiernos para que promuevan servicios públicos y apoyen inversiones a gran escala en infraestructuras relacionadas con el transporte.
93. Las consecuencias del cambio climático requieren de innovadoras normas en el ámbito del transporte para conseguir una economía más sostenible. Numerosos factores afectan el grado de utilización del transporte de pasajeros, con importantes diferencias entre países. Es importante entender mejor estas tendencias ya que la creación de buenas normas en el ámbito del transporte, incluido el desarrollo de las infraestructuras, requiere conocer las demandas más razonables de transporte, y especialmente la tendencia futura al uso femenino del transporte público ya que, normalmente, las mujeres dependen más del transporte público que los hombres. Por ejemplo, en algunos países, las personas que se desplazan para ir al trabajo están dejando de utilizar sus vehículos, prefiriendo utilizar el tren y el autobús, debido a las inquietudes económicas y medioambientales.
94. La campaña de la ITF en favor del transporte público de buena calidad se centra en la necesidad de poder acceder a un transporte público barato, eficaz y bueno, que proporcione puestos de trabajo de calidad y sea esencial para reducir las emisiones de gases contaminantes. Adaptarse a las inquietudes medioambientales puede ofrecer nuevas oportunidades para las mujeres trabajadoras del transporte en un nuevo transporte urbano ecológico. Con el fin de utilizar totalmente el potencial que ofrece la creación de buenos puestos de trabajo en el sector del transporte, es esencial atraer a más jóvenes trabajadores y a más mujeres trabajadoras<sup>26</sup>, así como trabajar en sólidas alianzas.
95. Tras la fructífera conferencia de la ITF sobre el cambio climático que se celebró en México en agosto de 2010, la ITF está coordinando iniciativas de transporte mundiales sindicales sobre el cambio climático. Debido a que el transporte es una importante y creciente fuente de emisiones de carbono, es fundamental que las mujeres afiliadas a sindicatos del transporte puedan proponer sus puntos de vista sobre las emisiones de gases contaminantes en el transporte y sobre el cambio climático, así como sobre las estipulaciones del transporte.

*“Las mujeres sufren de una forma desproporcionada los efectos negativos del cambio climático, por lo que es fundamental que las mujeres trabajadoras del transporte y sus representantes participen en la toma de decisiones relativas al cambio climático”.*

**Judith Abuka, Presidencia, comité regional de los trabajadores portuarios africanos.**

### Sindicatos en acción: sindicatos europeos del transporte

Los sindicatos europeos del transporte han abierto el camino ayudando a definir una visión compartida y un plan de acción en favor de un sector más sostenible a través del proyecto de cambio climático, *Transunion: los trabajadores del transporte preparan el cambio – por un transporte justo y sostenible*<sup>27</sup>, financiado por la Comisión Europea. El proyecto Transunion tiene como objetivo crear un transporte más sostenible desde el punto de vista del cambio climático, de los jóvenes trabajadores y de las mujeres trabajadoras. El proyecto elaboró un importante y nuevo paquete de formación para que las mujeres representantes sindicales ayuden a los sindicatos a animar a las mujeres trabajadoras a introducirse en el sector del transporte.

<sup>26</sup> Disponible online: <http://www.itfglobal.org/etf/transunion-climate.cfm>

<sup>27</sup> Transunion es un proyecto de la Federación Europea de los Trabajadores del Transporte, apoyado por la Comisión Europea.



96. El impacto del cambio climático en las mujeres trabajadoras del transporte es un tema importante para el Comité de la Mujer de la ITF, que pidió que las investigaciones sobre el cambio climático que la ITF lleve a cabo en el futuro incluyan una dimensión de género y se ocupen de cómo pueden verse afectadas las mujeres por la pérdida de sus puestos de trabajo y por la creación de puestos de trabajo ecológicos. Miembros del Comité de la Mujer han participado en el grupo de trabajo de la ITF sobre el cambio climático que supervisa el desarrollo y la puesta en práctica de las políticas de la ITF sobre el cambio climático adoptadas en el congreso de la ITF que se celebró en México en 2010. Formando parte de la delegación de la ITF que se desplazó a Rio+20, la conferencia de las Naciones Unidas de 2012 sobre desarrollo sostenible, también había algunas mujeres miembros del Comité de la Mujer. Recientemente, ha concluido la investigación que ha realizado la ITF sobre puestos de trabajo ecológicos, la cual será revisada para estudiar cómo integrar las necesidades que las mujeres trabajadoras y los usuarios tienen de ampliar y mejorar el transporte.

**Sindicatos en acción: Triunfo del Sindicato de Trabajadores Portuarios de Kenia en la privatización y el trabajo precario**

En 2006, el 52% de los empleados/as portuarios eran trabajadores eventuales y el gobierno de Kenia estaba pensando en privatizar el puerto. Los responsables del sindicato, entre los que se encuentran diversas mujeres, han formado una sólida red de representantes sindicales. Gracias a que esta red es la encargada de tomar las decisiones sindicales, pudieron conseguir el apoyo de los miembros para ir a la huelga en favor de puestos permanentes para sus compañeros que trabajan con contratos eventuales. El sindicato triunfó en 2011 cuando todos los empleados y empleadas consiguieron puestos de trabajo con derecho a pensión de jubilación; el puerto ha mantenido su condición de corporación estatal.

*“Siempre que existe algún problema que concierne al sindicato, nosotros lo reflejamos discretamente no como un asunto que afecta a los trabajadores, sino como un tema que afecta a los trabajadores de la comunidad local o a los residentes del lugar. Siempre hemos ejercido presión junto con los dirigentes y la comunidad, quienes a su vez nos han apoyado”.*

**Simon K. Sang, secretario general, Sindicato de los Trabajadores Portuarios de Kenia.**

## PARTE CINCO: Liderazgo de las mujeres, ‘liderar el cambio’ para mejorar los sindicatos

97. Dentro del marco del programa de trabajo de la mujer de la ITF para 2011-2014, el Comité de la Mujer se ha centrado especialmente en preparar a las mujeres dirigentes sindicales para que dirijan campañas en el lugar de trabajo y creen alianzas sindicales y comunitarias, lo que contribuirá a fortalecer la capacidad sindical con el fin de llevar a cabo campañas en favor de un transporte sostenible que combata los desafíos económicos y sociales del cambio climático, el VIH/SIDA, la violencia contra las mujeres y la falta de un transporte público accesible. Mediante estas campañas, los sindicatos del transporte no solamente apoyan a las mujeres miembros, sino que también combaten la pobreza, las enfermedades y los altos e innecesarios índices de mortalidad.

*“El liderazgo no se trata necesariamente de estar en los puestos superiores de su sindicato o de su lugar de trabajo; los sindicatos mundiales y nacionales los dirigen mujeres trabajadoras del transporte. Las compañeras trabajan aquí de organizadoras, activistas, representantes sindicales y secretarías generales y comparten la experiencia que tienen en la gestión y fortalecimiento de sus sindicatos”.*

**Alison McGarry, coordinadora de las mujeres trabajadoras del transporte de la ITF.**

### Fortalecimiento del liderazgo de las mujeres – programa de liderazgo de las mujeres de la ITF

98. Fortalecer el liderazgo y la afiliación de las mujeres es fundamental. Las mujeres activistas de la ITF se enfrentan a arduos cambios económicos mundiales y a importantes desafíos a la hora de proporcionar liderazgo para los hombres y mujeres trabajadores. La densidad sindical está cayendo, lo que supone que los líderes tendrán que buscar nuevos métodos para organizar y negociar con el fin de fortalecer a los trabajadores. Los sindicatos más sólidos contarán con mujeres que participen a todos los niveles en su organización.
99. Tras la conferencia de la mujer de la ITF de 2010, el Comité de la Mujer de la ITF introdujo un programa de desarrollo de liderazgo para las mujeres activistas, que se está dando a conocer a los sindicatos afiliados de las regiones y secciones de la ITF.

*“Creo que, después de asistir a conferencias como éstas, veo el propósito del desarrollo de liderazgo desde un ángulo diferente, y creo que hay muchas cualidades que puedo mejorar para poder trabajar en esa dirección organizando en mi lugar de trabajo”.*

**Seema Mohan, organizadora, Sindicato de Trabajadores Portuarios y del Transporte, India.**

100. A través del programa de liderazgo de las mujeres de la ITF, *liderar el cambio*, se intenta preparar a las mujeres activistas para que satisfagan los desafíos de un liderazgo dinámico en el ámbito de sus sindicatos y de la sociedad mundial. La Dra. Elaine Bernard, del Programa Sindical Harvard, brindó asesoramiento en el desarrollo del programa. Con este programa, se espera que tanto las mujeres líderes elegidas como las que vengan, desarrollarán sus puntos fuertes en materia de liderazgo e identificarán oportunidades para fortalecer sus sindicatos. El programa permitirá a las participantes proponer cambios estratégicos para dirigir los sindicatos afiliados a la ITF, para aumentar la participación internacional sindical y para avanzar en los problemas a los que se enfrentan las mujeres.

*“La formación de liderazgo no es solamente un magnífica herramienta para fortalecer la capacidad de los trabajadores individuales, sino que también ayuda al sindicato a mejorar su eficacia a través de la participación de los firmes y comprometidos miembros”.*

**Wilma Clement, Sindicato de Trabajadores de Barbados, Barbados.**

101. El primer programa que se llevó a cabo en 2011 en el Centro Internacional América Paul Hall de la Gente de Mar, en Piney Point, Maryland, EE UU, estuvo dirigido a 43 mujeres dirigentes marinas. A lo largo de los años 2012 y 2013, han pasado por el programa 113 más mujeres dirigentes de los sectores del transporte por carretera, ferroviario y de aviación civil, inspectoras de la ITF, y mujeres dirigentes de las regiones de Latinoamérica y el Caribe y de África. En 2014, se van a llevar a cabo más programas, así como la segunda fase de este primer programa.

*“Un sindicato, si no es dinámico, se quedará anticuado, ya que la industria se mueve y cambia, al igual que los miembros del sindicato. [Los sindicatos] tienen que moverse y cambiar para poder adaptarse a los tiempos y... adaptarse a los desafíos a los que continúan enfrentándose”.*

**Jacqueline Smith, presidenta, Sindicato Noruego de la Gente de Mar.**

102. Un reportaje de la ITF, ‘Las mujeres dirigentes marcan la diferencia’ presenta secuencias y entrevistas de los cursos realizados sobre “liderar el cambio” y muestra el trabajo realizado por las mujeres dirigentes.<sup>28</sup>

## Avances de la ITF en el marco del liderazgo de las mujeres

**Sindicatos en acción:** UNATROPYT de Costa Rica cuenta con una importante militancia de mujeres en el ámbito de su comité ejecutivo; para las próximas elecciones, las mujeres trabajadores ocuparán el 50% de los puestos de liderazgo. Este país ha conseguido aumentar el nivel de participación de las mujeres en puestos de liderazgo sindical, debido a que los sindicatos apoyan una legislación que exige dichas nominaciones a nivel nacional en todos los sindicatos. En este caso, la legislación menciona una participación femenina del 50%. UNATROPYT luchó por conseguir que el gobierno aprobara esta legislación y finalmente lo logró.

### Sharon James, secretaria de la sección portuaria

En 2012, Sharon fue nombrada secretaria de la sección portuaria haciendo historia en la ITF cuando se convirtió en la primera mujer en dirigir una de las secciones industriales de la organización. Sharon lleva desde 2003 trabajando para la ITF, en la sección portuaria, en la de gente de mar y en la de aviación civil. Antes de eso, fue responsable de las normas internacionales en el Congreso Sindical del Reino Unido y también ha abogado por los derechos de los refugiados y de los inmigrantes.

*“Afrontar los problemas más importantes a los que se enfrentan las mujeres trabajadoras portuarias no es solamente un asunto de igualdad, sino una faceta importante de nuestra estrategia de organización para fortalecer los sindicatos. Nuestros sindicatos afiliados entienden que la zona costera está cambiando rápidamente y la cantidad de mujeres que trabaja en puertos, en cada vez más puestos estratégicos, está aumentando, lo que supone tanto salvaguardar nuestro futuro como hacer lo correcto”.*

<sup>28</sup> Disponible online: <http://www.youtube.com/watch?v=0348lvgGXeU>

**Perfil: Betty Makena Mutugi, inspectora de la ITF**

Betty es una de los dirigentes del Sindicato de Trabajadores Portuarios de Kenia y la primera mujer africana en ser nombrada inspectora de la ITF, lo que la convierte en una de las 14 mujeres inspectoras que trabajan actualmente para la organización, lo que supone un aumento del 50% en los últimos cinco años.

*“Normalmente, muchas mujeres piensan que lo que se espera de ellas es que no salgan de la cocina, pero ahora se están revelando. Nadie va a venir a por usted .....tiene usted que hacerlo por sí misma”.*

Betty lleva más de 22 años trabajando en el Puerto de Mombasa, y ha estado siempre muy involucrada en la labor de las mujeres y de los jóvenes de la ITF, lo que ha ayudado a desarrollar sus aptitudes a lo largo de los años. Trabajar en un campo dominado por los hombres, fue lo que hizo que de entrada se implicara en el sindicato:

*“Muchas mujeres creen que deberíamos dejárselo a los hombres, pero lo que yo pienso es que tenemos que intentarlo. Durante muchos años, en África había un sentimiento de solidaridad hacia las mujeres y algunas veces se les daba papeles simbólicos en los sindicatos, pero no existe solidaridad con las trabajadoras portuarias. Yo elegí mi puesto y luché por él. El porcentaje de mujeres portuarias en Mombasa es muy bajo y los desafíos para los hombres y mujeres son diferentes, pero si los hombres ven que a usted el tema sindical le llega muy adentro y que puede presentar sus problemas a la dirección, ellos le apoyarán”.*

**Las mujeres de Asia-Pacífico consiguen apoyo en la conferencia regional para aumentar el foco de atención en la participación de las mujeres**

La resolución de la conferencia regional de la mujer de Asia-Pacífico de 2013 incluye:

- ▶ La comunicación entre la ITF y sus sindicatos afiliados debe garantizar que las mujeres dan su opinión en todos los documentos, circulares, folletos y material publicitario con el fin de garantizar que las mujeres que trabajan en nuestra industria son consideradas como algo normal en lugar de como una excepción.
- ▶ Además, pedimos que el secretariado de la ITF y sus afiliados se esfuercen todo lo posible por alcanzar, si no exceder, la participación del 30% de mujeres previamente acordada en todas las reuniones de la ITF.
- ▶ La conferencia regional de la mujer de la ITF apunta la escasez de mujeres trabajadoras del transporte en los organismos que toman las decisiones en el ámbito de los sindicatos afiliados a la ITF de Asia-Pacífico. Por tanto, instamos a los afiliados a la ITF de Asia-Pacífico que tomen medidas que incluyan la puesta en práctica de cupos de género para aumentar la participación de las mujeres en los organismos de toma de decisiones de sus respectivos sindicatos.

Las actividades regionales recientes muestran que algunas secciones están siendo pioneras en la representación de las mujeres más allá de su participación en la industria. Aquí se incluye la conferencia de la sección portuaria que tuvo lugar en enero de 2013, en la que 12 de los 42 participantes (28,5%) eran mujeres, y una reunión de la sección de pesca que se celebró en junio de 2012, donde 5 de los 28 participantes (17,8%) eran mujeres.

**103. Aumenta drásticamente la participación de las mujeres palestinas**

En 2013 en Palestina, la afiliación femenina al Sindicato General de Trabajadores del Transporte aumentó un 20%, mientras que la participación de mujeres en cursos de formación, campañas y protestas aumentó un 30%. Como resultado de estos aumentos, las mujeres aportaron la mayoría de las afiliaciones al nuevo departamento de la juventud del sindicato.

**104. Universidad Marítima Mundial**

Cinco mujeres, la primera formación de estudiantes solamente femenina que financia la Fundación de Gente de Mar de la ITF, se matricularon en dos cursos de la OMI – financiados por la Universidad Marítima Mundial (WMU) en octubre de 2013, tras esfuerzos coordinados de promover oportunidades para las mujeres aspirantes. La fundación lleva desde 1987 patrocinando a estudiantes de la WMU, que se encuentra en Malmö, Suecia. Los estudiantes vinieron de Camerún, Fiyi, Ghana, Indonesia y Ucrania.

**105. Recurso: apoyo a más sindicatos afiliados a la ITF para formar a más mujeres**

En la conferencia de la mujer de la ITF de 2014, se iniciaron nuevos *módulos de formación de liderazgo de mujeres* a utilizar por afiliados individuales y por el departamento de formación regional de la ITF, que podrán descargarse desde el sitio web de la ITF. Los módulos se han diseñado para poder satisfacer las necesidades de todos los grupos de mujeres activistas de la ITF. Cubren una serie de aptitudes, desde fortalecimiento de la red y comunicación hasta campañas eficaces para implicar a más mujeres en actividades sindicales y en cursos de aprendizaje para formadores. Cada una de las aptitudes establecidas cuenta con tres módulos para apoyar a las mujeres en todas las fases de desarrollo de sus sindicatos, tanto si es la primera vez que participan en actividades sindicales como si tienen un papel de activista experimentado o de responsable sindical.

**Redes y tutorías – mejora de la comunicación entre las mujeres de la ITF**

106. Ser activista o responsable de sindicatos del transporte es una tarea exigente; ser activista o responsable femenina en los sindicatos del transporte puede añadir aún más desafíos a los que ya se enfrentan los compañeros masculinos. Aumentando el contacto entre las mujeres de la ITF, proporcionamos oportunidades para que las compañeras se ayuden unas a otras, disminuye la sensación de aislamiento que puede acompañar al hecho de formar parte de un grupo minoritario en el lugar de trabajo, y comparte y aumenta los grandes éxitos que muchas compañeras de la ITF han sido capaces de conseguir.

**107. Recurso: Tutorías para la próxima generación de mujeres dirigentes de la ITF**

En 2013, se creó un sistema de tutorías que pone en contacto a dirigentes sindicales y a participantes de programas. El sistema de tutorías se ha creado para ofrecer apoyo a la próxima generación de mujeres dirigentes de la ITF poniéndoles en contacto con las mujeres de la ITF que ocupan puestos de liderazgo establecidos, quienes son capaces de escuchar y ofrecer consejos compartiendo sus conocimientos y su experiencia. El sistema incluye cursos iniciales de formación para dirigentes y participantes, y en 2014 se pondrá en marcha un programa piloto con el fin de definir las mejores prácticas para las relaciones de tutorías de una forma continuada.

**108. Las mujeres de la red ferroviaria**

La red de la mujer de la sección ferroviaria de la ITF —establecida luego de la reunión de la sección celebrada en 2008— sigue creciendo. En septiembre de 2013, había 116 miembros de 62 sindicatos de 51 países diferentes. Todas las personas de contacto que son nombradas para formar parte del grupo de mujeres de la red ferroviaria de la ITF también se suman a la red de la mujer de la ITF.

**109. Fortalecimiento de las estructuras de la mujer**

Los sindicatos se han aproximado a la representación de sus mujeres miembros a través de diversos mecanismos, que van desde estructuras formales en el ámbito de sus estatutos, como comités de mujeres, a representación en organismos sindicales de elaboración de normas o el establecimiento de escuelas para mujeres, así como disposiciones menos formales como redes y actividades para mujeres. Muchos sindicatos han nombrado a responsables femeninas para garantizar que se aborda la igualdad de género y las necesidades concretas de sus mujeres miembros. Otros han adoptado medidas de acción positivas para motivar la representación de mujeres a niveles de liderazgo nacionales o locales.

**Sindicatos marítimos en acción**

Existen comités o consejos nacionales de mujeres en Ver.di, Alemania, en FIT-CISL, Italia, en la Federación de Trabajadores Portuarios de toda la India, en el Sindicato de Trabajadores Portuarios, Kenia, y en los sindicatos Syntrapal y *Syndicat National des Transitaires Mandataires du Togo* (Synatram) de Togo. El Sindicato Internacional de Gente de Mar, EE UU y el Sindicato Japonés de Gente de Mar, cuentan con redes y foros informales para intercambiar de una forma activa puntos de vista con las mujeres miembros y para crear estrategias con el fin de abordar las cuestiones que les inquietan.

**Sindicatos en acción: campaña de la red mundial de terminales portuarias**

Desde octubre de 2010, la sección portuaria se está concentrando en crear tres redes concretas como parte de su estrategia GNT (red mundial de terminales portuarias). A continuación, se detallan los resultados actualizados sobre la participación de las mujeres:

- Red de personas de contacto claves = 8%
- Red de contacto de comunicaciones = 16%
- Red de contacto de información en los puertos = 16%

Las mujeres solamente constituyen el 6,8% de las afiliaciones de la sección portuaria; su presencia minoritaria no parece que vaya a ser un obstáculo insalvable para realizar actividades sindicales.

A principios del año 2013, la sección publicó una breve encuesta 'mujeres en los puertos' que completaron los sindicatos afiliados de trabajadores portuarios. En las respuestas a la pregunta sobre el impacto que la automatización y las nuevas tecnologías tendrán en las oportunidades de trabajo para las mujeres en el ámbito de la industria portuaria, hubo diversas opiniones; muchas respuestas subrayaron que crearán más oportunidades para las mujeres, pero también que hay una potencial pérdida de puestos de trabajo. Se ha seguido trabajando en la red de mujeres portuarias, de manera que a mediados de 2013 la red había aumentado hasta contar con 44 participantes en todas las regiones.

**110. Recurso: paquete europeo de formación de género**

El Comité de la Mujer de la ETF continuó participando activamente en el proyecto base TRANSUNION, que se centró en la igualdad de género, y proporcionó a los afiliados un paquete de formación de género. Este paquete que consta de dos módulos —otorgar poderes a las mujeres trabajadoras y mujeres en la negociación colectiva— es para uso de las mujeres y los hombres en el lugar de trabajo, así como para uso de activistas sindicales, con el fin de mejorar la igualdad de género en el lugar de trabajo y aumentar la participación de las mujeres en las actividades sindicales. El paquete de formación se puede descargar en inglés, francés, alemán y búlgaro en el sitio web de la ETF: [www.itfglobal.org/etf/etf-3575.cfm](http://www.itfglobal.org/etf/etf-3575.cfm)

**111. Recurso: mujeres en los ferrocarriles 2012**

El proyecto mujeres en los ferrocarriles (WIR), que se llevó a cabo en 2011 y 2012, elaboró una *guía de buenas prácticas y de implementación, un estudio comparativo*, que cubre 25 compañías ferroviarias de 17 países europeos para un total de 750.000 empleados/as y un informe que resume tres seminarios temáticos, que se han estado organizando en el ámbito de las actividades del proyecto. La guía de buenas prácticas y de implementación explica los principales problemas y los actuales desarrollos para el empleo de mujeres en el sector ferroviario en áreas de contratación, conciliación de trabajo y vida privada, salarios profesionales e igualitarios y políticas de igualdad en general; sugiere las medidas que se han de tomar y las que no se han de tomar para mejorar el empleo de las mujeres y describe diez estudios prácticos de seis países de diferentes zonas. Esta guía está disponible en inglés, francés y alemán: [www.itfglobal.org/etf/etf-3556.cfm](http://www.itfglobal.org/etf/etf-3556.cfm)

Los seminarios temáticos cubrieron los siguientes temas:

- Cómo atraer y retener a las mujeres en el sector ferroviario, especialmente en profesiones técnicas
- Equilibrio entre organización del trabajo y vida profesional
- Laguna salarial de género y oportunidades profesionales para las mujeres

## **Campaña ¡Cuenta con Nosotros! de la CSI para las mujeres en puestos de liderazgo**

112. La campaña *¡Cuenta con Nosotros!* implica a hombres y mujeres con el fin de producir cambios. Los objetivos son contar con más mujeres en puestos sindicales de liderazgo y con esfuerzos coordinados para organizar a más mujeres en sindicatos.

Objetivos de la campaña:

- ▶ Que se suscriban 100 sindicatos afiliados a la CSI a la campaña ¡Cuenta con Nosotros! antes del 3<sup>er</sup> Congreso de la CSI (Berlín, Alemania, mayo de 2014)
- ▶ Que el 80% de los miembros del Consejo General de la CSI tengan al menos un 30% de mujeres en sus organismos de toma de decisiones antes del 4<sup>o</sup> Congreso de la CSI que se celebrará en 2018
- ▶ Que haya un aumento del 5% en las afiliaciones de mujeres de todos los centros nacionales que se hayan suscrito a la campaña ¡Cuenta con Nosotros! antes del 4<sup>o</sup> Congreso de la CSI que tendrá lugar en 2018

## **Seis razones para inscribirse a la campaña ¡Cuenta con Nosotros!**

1. Es probable que muchas más mujeres se afilien a un sindicato en calidad de miembros, activistas y dirigentes, si los sindicatos reflejan la diversidad de género en sus puestos de liderazgo.
2. Promoviendo a mujeres dirigentes, los sindicatos ganan en su capacidad de fortalecer a los trabajadores/as y de conseguir mejores derechos para todos ellos.
3. Reconocer y valorar la capacidad de liderazgo de las mujeres es una inversión en la democracia y en la solidez de nuestro movimiento.
4. Contar con más mujeres en puestos de liderazgo aumenta la probabilidad de que los sindicatos lleguen a más mujeres miembros y activistas, que las organicen y que las movilicen.
5. Los Estatutos de la CSI requieren de un cupo de al menos el 30% de mujeres en puestos de liderazgo.
6. Promocionando a mujeres dirigentes, los sindicatos aumentan su representación en el lugar de trabajo de sus respectivos países.

## **Campaña ¡Cuenta con Nosotros! para las mujeres trabajadoras del transporte**

- 113 La participación de las mujeres en el sector del transporte, en sus sindicatos y en el activismo está aumentando. Las investigaciones que se han llevado a cabo demuestran cada vez más que la importancia de organizar a mujeres trabajadoras del transporte es fundamental a la hora de aumentar la solidez industrial de los afiliados. A pesar de que existen considerables obstáculos para su participación, cada vez más mujeres trabajadoras del transporte se están uniendo a sus sindicatos y desempeñando papeles de liderazgo en campañas industriales y en luchas políticas.

Desafíos estratégicos clave para 2015- 2018 para la ITF y los sindicatos afiliados

- Continuar identificando los lugares donde trabajan grandes cantidades de mujeres.
- Identificar las empresas y lugares de trabajo prioritarios en los que centrar nuestros recursos de organización de más mujeres aumentará la solidez sindical.
- Buscar y preparar a más mujeres dirigentes a todos los niveles y continuar controlando la participación de mujeres.
- Crear actividades sindicales en materia de cuestiones de gran importancia para las mujeres trabajadoras del transporte.