

Asamblea sobre la Sindicalización de Mujeres



GUÍA DE DISCUSIÓN

CSI, Confederación Sindical Internacional

2ª Conferencia mundial de mujeres
Dakar, Senegal 19–21 de noviembre de 2013



Agradecimientos

La CSI quisiera expresar su más profundo agradecimiento a sus afiliadas en Senegal: CNTS, UNSAS, CSA, CNTS/FC y UDTs. Agradecemos, en particular, al Comité Nacional de Organización integrado por las cinco afiliadas. Su formidable contribución en cuanto a recursos, entusiasmo, preparación, tiempo y energía supusieron una enorme ayuda para hacer que esta Segunda Conferencia Mundial de Mujeres – Asamblea de Organización de Mujeres – se convierta en realidad.

Nuestro sincero agradecimiento también a Daina Z. Green, que contribuyó como autora y también como editora de esta Guía de discusión. Daina trabaja desde hace años en cuestiones sobre equidad de género. Está certificada por la OIT para facilitar las Auditorías Participativas de Género y siempre está dispuesta a asesorar a equipos en el lugar de trabajo, incluyendo sindicatos, gobiernos y organizaciones no gubernamentales, sobre cómo identificar y eliminar las barreras discriminatorias. Basada en Canadá, durante la última década gran parte de sus proyectos de formación e igualdad la han llevado a viajar por América Latina y el Caribe.

Por último, gracias igualmente a todas las autoras, cuyas contribuciones han conseguido hacer de ésta una Guía de discusión tan excelente. Esperamos que sus ideas y sus palabras sirvan de inspiración para las mujeres sindicalistas, no sólo durante esta Asamblea de Organización de Mujeres, sino también dentro y fuera de sus propios sindicatos y comunidades.

Índice

INTRODUCCIÓN

Una mujer revolucionaria.....	7
Prefacio de <i>Sharan Burrow, Secretaria General de la CSI</i>	9
Mirar hacia atrás – Mirar hacia adelante, por <i>Diana Holland, Presidenta del Comité de Mujeres de la CSI</i>	13
Resolución del Congreso de la CSI sobre Igualdad de Género.....	16

ORGANIZARSE PARA AUSPICAR EL CAMBIO

Las mujeres en el movimiento sindical de Senegal.....	23
Introducción a la Marcha Mundial de las Mujeres, por <i>Wilhelmina Trout</i>	26
Las trabajadoras de Egipto – antes y después de la Revolución, por <i>Nawla Darwiche</i>	29
Hacia una transformación del liderazgo, por <i>Hakima Abbas</i>	32
Transformar el terreno, Por <i>Lisa McGowan, Especialista Senior en Igualdad de género, Solidarity Center</i>	37
Declaración de la CES para el Día Internacional de la Mujer 2013.....	40

PARTE I

MUJERES LÍDERES – CRECIMIENTO DE LOS SINDICATOS

Mujeres líderes para dar poder a los trabajadores/as, por <i>Claire Courteille</i>	44
Estudio de casos:	
RENGO-Japón: atraer a un mayor número de mujeres al movimiento sindical.....	46
UGT - España: una escuela para mujeres dirigentes.....	48
Preparación al liderazgo a través de los círculos de estudio en Perú, por <i>María Bastidas</i>	49
El liderazgo transformador global de las mujeres sindicalistas, por <i>Dorothy Sue Cobble</i>	53
Estudio de caso: CUT Brasil: Política de género y desarrollo de liderazgo.....	56
Campaña “¡Cuenta con nosotras!” de la CSI.....	57

PARTE II

TRABAJO Y CUIDADOS –

EMPLEOS SOSTENIBLES, INGRESOS SEGUROS Y PROTECCIÓN SOCIAL

Incluir políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en la era post-neoliberal, por <i>Claire Courteille</i>	61
Estudio de casos:	
Replantearse los servicios de atención infantil en Canadá.....	64
Prestaciones parentales y licencia de paternidad en Noruega.....	65
Un espacio para la lactancia en los lugares de trabajo de Filipinas.....	66
Campaña Derechos Laborales para las Mujeres en Uganda.....	67
Corregir la brecha salarial: equidad salarial y en el empleo, por <i>Daina Z. Green</i>	69
Estudio de casos: La audaz campaña sobre igualdad salarial de Bélgica.....	71
Comprender el trabajo de cuidados no remunerado, por <i>Action Aid</i>	74

PARTE III

FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO INFORMAL –

EMPLEOS SOSTENIBLES, INGRESOS SEGUROS Y PROTECCIÓN SOCIAL

Resolución de la CSI sobre el trabajo precario e informal.....	79
Campaña ‘12 para 12’ de la CSI, <i>por Marieke Koning</i>	82
Estudio de caso: Las trabajadoras/es del hogar organizan y desarrollan alianzas por todo el mundo.....	84
Sindicalización de las mujeres en la economía informal, <i>por Naila Kabeer y otros</i>	87
Estudio de caso: Un sindicato para los trabajadores/as a domicilio en la India – SEWA.....	89
Pisos de protección social: una estrategia integral para el acceso universal a la protección social, <i>por Claire Courteille</i>	91
Estudio de caso: Seguridad social para los trabajadores informales en la República Dominicana.....	93

PARTE IV

LO QUE LAS MUJERES JÓVENES QUIEREN – REALIZACIÓN DE DERECHOS

Superar las barreras de género para hombres y mujeres jóvenes, compilado <i>por Daina Z. Green</i>	97
¿A qué tipo de mundo laboral se incorporan las mujeres jóvenes?, <i>por Nina Benjamin</i>	99
Estudio de caso: Entrevista en primer plano a Thulile Motsamai (SACCAWU).....	101
Joven y sin empleo en el planeta Tierra: ¿Cuándo puedo empezar mi carrera profesional?.....	103
Estudio de caso: Cristina, joven periodista recientemente despedida en España.....	106
Jóvenes, mujeres y dispuestas a trabajar: perspectiva desde EE.UU, <i>por Sarah Lewis</i>	108

Introducción



Una mujer revolucionaria

Poema de Marwa Sharafeldin (Traducción libre del Inglés)

Me hablan de sus medidas de austeridad
De tener que patentar mi pasado, presente y futuro
Para mitigar las presiones de la crisis financiera
Hay que apretarse el cinturón y trabajar duro
Me toca rescatar de algún modo al sistema bancario
Para que me permita disfrutar de mi duro trabajo a diario

Me dicen que la arquitectura financiera se ha diseñado
Para que la abundancia fluya
del rico al pobre
del fuerte al débil
del hombre a la mujer
Pero observo en su arquitectura... una cañería defectuosa
Tuberías obstruidas en todas direcciones
Congestionadas con sus inversiones
Y mis deudas acumuladas de forma laboriosa

Que se anden con ojo, no podrán conmigo
Me habitué a enlazar su libre comercio con mi trabajo no remunerado
Su economía de mercado con mi economía de cuidados
Su política fiscal con la contribución de mi ternura...
Pero no para ellos, sino para mis seres queridos...
En mi amor radica mi revolución
Así que no se confíen
Soy una mujer revolucionaria

¿Qué saben de mí y del mundo al que aspiro?
¿Mi voluble corazón guerrero, mis ojos como llamas candentes?
¿Mi andar cadencioso y mis fuertes manos hacendosas?
Amasando nuestra libertad infatigablemente
Mi profunda risa salvaje
¿Y los coloridos sueños que pueblan mi mente?
No dejen que mi silencio atronador les engañe
Porque nunca acataré su tregua económica intransigente
No se confíen
Soy una mujer revolucionaria

Sé muy bien que me necesitan
¿Pueden sobrevivir sin mi amorosa labor no retribuida
sin las regalías de mi naturaleza generosa?
¿Resistirá un segundo su imperio si decido retener
la abundancia de mi dólar diario?
¿Y si todas decidimos hacerlo?
De dónde provendrán sus beneficios
Si mi matriz decide hibernar
No más bebés para el mundo
No más consumidores para el mercado
¿Qué pasa si... decido nuevamente Ocupar?
Un nuevo mercado, un nuevo sistema, una nueva justicia
Nunca olviden
Su poder proviene de mi aquiescencia

A mi legión de queridas amigas, hermanas y madres
'¡La calle es nuestra!'... diría una vieja madre sabia en su momento
Y es verdad que hoy con facebook basta con crear un evento
Seguro que van a empequeñecer... ante la descarga del poder de esta mujer
Así que no se confíen
Soy una mujer revolucionaria

Mentes indómitas y sueños sin fronteras
Enardecidas con toda posibilidad
Igualdad justicia y solidaridad
Conectando los torrentes que corren por nuestras venas
Recojo las estrellas y las disperso entre nosotras
Ancestral ritual de protección para aventureras intrépidas
Prepárense...
Conozco bien el olor de la revolución cuando se está gestando
Así que no se confíen...
Porque tengo ante mí una terrorífica tropa, de mujeres revolucionarias.

Prefacio

Por Sharan Burrow, Secretaria General de la CSI



Bienvenidas a la Asamblea sobre Sindicalización de Mujeres

Sharan Burrow, Secretaria General de la CSI

La Asamblea sobre Sindicalización de las Mujeres marca un hito estratégico en la lucha crucial para recuperar nuestras democracias, nuestras comunidades, la dignidad del trabajo y nuestros derechos como mujeres y como trabajadoras.

Somos testigos del alarmante déficit de trabajo decente en una economía mundial en crisis; un déficit de trabajo decente que afecta de manera desproporcionada a las mujeres. El modelo dominante de la avaricia corporativa ha llevado a una economía mundial basada en salarios de explotación y a prácticas laborales carentes de seguridad y peligrosas. Debe ponerse un término a esta situación y nosotros vamos a responder a las amenazas que pesan sobre la igualdad, la justicia social y el medio ambiente que supone el poder y la influencia de estas empresas sobre los gobiernos democráticamente electos.

La CSI está decidida a asumir este reto desarrollando el poder de los trabajadores y las trabajadoras. Organizar a las mujeres en todos los lugares del mundo es fundamental para acatar esta prioridad.

La economía mundial de hoy día no es más estable de lo que era hace seis años y el flagelo del desempleo y la desigualdad está avivando la inestabilidad económica y la desesperación social.

En 2010, el crecimiento mundial alcanzó el 5% y fue descrito como los “brotos verdes” de la recuperación, pero en retrospectiva, era la culminación de una acción concertada. El mes pasado solamente, el FMI revisó de nuevo a la baja, por séptima vez consecutiva, las proyecciones de crecimiento mundial a un mero 3,1%. La zona euro en continua recesión y el lento crecimiento de EE.UU. han acabado por hacer de los países BRICS la última víctima. Con un crecimiento del 2,5% en el caso de Brasil, un declive para China e India y un crecimiento esencialmente sin empleo en África, la necesidad de liderazgo es urgente.

Ningún país es una isla en la economía globalizada actual y tenemos que reconstruir las economías cimentándolas en valores comunes, donde lo primero sea la vida y el sustento de las personas, de sus familias y de sus comunidades.

El reto es de envergadura. Nos encontramos, en el mejor de los casos, ante a un prolongado período de estancamiento. Añádase el creciente fracaso del multilateralismo, el hecho de que desde el FMI hasta la ONU, la UE y el G20 muestren que no han comprendido que la crisis económica mundial, consecuencia de la avaricia y la desigualdad, exige una respuesta social de igual o mayor urgencia que el rescate al sector financiero, simplemente pone de relieve la crisis de liderazgo que existe actualmente.

En este contexto, la situación del mundo de los trabajadores, las trabajadoras y sus familias es muy sombría. El desempleo está aumentando de nuevo y supera los 200 millones de personas, mientras que el desempleo juvenil es un problema que azota a todos los países. En los países en crisis y los países en desarrollo, con un paro continuo cuyo nivel de desempleo juvenil alcanza del 30 al 60%, las tensiones sociales están en ebullición.

La OIT calcula que es preciso crear 600 millones de nuevos puestos de trabajo en los próximos 10 años. Sin la determinación de situar como elemento central de un esfuerzo mundial coordinado la reconstrucción de economías que conlleven empleo sostenible y protección social, nos encontraremos ante una bomba de tiempo tanto económica como social.

Teniendo en cuenta la fuerza de trabajo a escala mundial, nuestro planeta cuenta con aproximadamente 2.900 millones de trabajadores y trabajadoras. La economía mundial tiene un sector formal de solamente el 60%, y más del 50% de los trabajadores tienen algún tipo de contrato de trabajo irregular. Por consiguiente, el sector informal representa alrededor del 40% de la economía mundial, y está en aumento. Ahí no hay reglas, es el sector de la desesperación donde el perfil predominante de los trabajadores incluye a las mujeres, los migrantes y los jóvenes. Ya no se trata de una división Norte-Sur, visto que incluso entre los países del G20 este sector representa entre el 25% y el 85% en distintos países.

Y el 75% de la población mundial carece de protección social.

Y la desigualdad está aumentando en casi todos los países.

La OCDE (2011) indica que “El aumento de la desigualdad de los ingresos familiares ha sido propulsado en gran medida por los cambios en la distribución de los sueldos y salarios, que representan el 75% de los ingresos percibidos por los hogares entre la población en edad laboral.... Este aumento se debió tanto a la mayor percepción por parte de los que tienen ingresos más altos como a la disminución de la percepción de los ingresos más bajos, aunque aquellos que perciben rentas más altas vieron sus ingresos aumentar con particular rapidez”.

El informe más reciente de la OCDE (2013) no muestra ningún cambio en la tendencia a la desigualdad, todo lo contrario. La desigualdad de los ingresos aumentó más y con mayor rapidez que nunca. El aumento entre 2008 y 2010 fue tan importante como en los 12 años anteriores a la crisis.

De hecho, los 300 ciudadanos más ricos del mundo poseen una riqueza equivalente a la de los 3.000 millones de ciudadanos más pobres.

El déficit de trabajo decente es una característica cada vez más acusada de la economía mundial y de sus cadenas de suministro.

Las mujeres han sido las más afectadas por la crisis financiera, ya que su nivel de empleo y de ingresos se ha deteriorado de manera constante. La Encuesta Global de la CSI (2013) muestra que el 65% de las mujeres considera que la situación económica de su país es mala.

El 54% de las mujeres considera que su país va en la dirección equivocada.

Solamente el 12% de las mujeres afirma que su ingreso ha aumentado en los dos últimos años y también únicamente el 12% de ellas piensa que su Gobierno se centra en los intereses de los trabajadores.

El 66% de las mujeres señala que la legislación no les da una protección adecuada en lo relativo a la seguridad laboral.

Asimismo, el 67% de las mujeres indica que la legislación tampoco les ofrece protección para la obtención de salarios justos.

Estas cifras denuncian contundentemente la incapacidad de los Gobiernos para garantizar el trabajo decente. La buena noticia, no obstante, es que el 68% de las mujeres piensa que los lugares de trabajo que cuentan con un sindicato ofrecen mejores salarios, condiciones de salud y de seguridad para los trabajadores, lo que constituye una base sólida para la sindicalización.

Las mujeres saben, pues, quién vela por su seguridad y oportunidades para ellas y sus familias, y son ellas las que brindan un mayor apoyo a un piso de protección social:

El 76% apoya rotundamente contar con pensiones de jubilación decentes.

El 78% está plenamente a favor del acceso a la atención sanitaria.

El 73% apoya plenamente el acceso a la educación y

El 62% está firmemente a favor de un acceso asequible a los servicios de guardería. Lamentablemente, solo el 54% de los hombres indican que apoyan plenamente el cuidado de los niños, un elemento fundamental para la participación femenina en la fuerza laboral.

Las mujeres bien pueden suponer la mitad de la población en edad activa, pero representan menos de un tercio de la fuerza laboral actual. Durante una década o más, la participación de las mujeres en la fuerza laboral se ha estancado alrededor del 50%, mientras que la participación de los hombres se ha mantenido constante y bastante próxima al 80%.

De acuerdo con el FMI, estos promedios mundiales ocultan grandes variaciones regionales. La situación es más flagrante en el Oriente Medio y el Norte de África, por ejemplo, donde el 80% de las mujeres en edad activa no participan en el mercado laboral.

Las mujeres asalariadas ganan aún menos que sus compañeros de trabajo, incluso cuando efectúan el mismo trabajo. La brecha salarial de género gira en torno al 18% en los países de la OCDE y aumenta considerablemente en la economía en desarrollo. Las mujeres representan menos del 14% en los consejos de administración de las empresas en la Unión Europea y menos del 10% de los principales puestos directivos en las empresas que figuran en Fortune 500. La representación femenina en los órganos gubernamentales parece haberse estancado en torno al 20% y las mujeres dirigentes en las organizaciones sindicales desciende a solamente el 12%.

Si las tendencias del empleo se hubieran mantenido a los niveles anteriores a la crisis, en 2011 la fuerza laboral hubiera contado con cerca de 29 millones más de trabajadores. El descenso de la participación femenina representa las dos terceras partes de esta disminución. Es preciso corregir esta situación.

La movilización de la fuerza de trabajo femenina sin explotar es un elemento fundamental de la reconstrucción de nuestras economías. Si las mujeres igualaran el número de hombres en la fuerza laboral, el PIB de Francia aumentaría un 4%, el de Japón un 8% y el de Egipto un 34%.

Exigimos un mundo diferente, un mundo al que solamente podemos acceder si se incorpora plenamente a las mujeres. Esta perspectiva nos obliga a organizar los valores, la voz y la contribución de las mujeres para que nuestros sindicatos, nuestros lugares de trabajo y nuestra democracia sean más fuertes.

Y ya vemos los progresos.

La campaña 12 para 12 a favor de los trabajadores y las trabajadoras del hogar ha recibido el apoyo de más de 80 afiliadas que se ocupan de organizarlos en la lucha por la ratificación del Convenio núm. 189 y por una legislación laboral justa.

“Derechos Laborales para las Mujeres” es un proyecto de sindicalización que ha llegado a miles de mujeres en ocho países, tanto en el sector formal como el informal.

Vendedoras ambulantes, recolectoras de desechos y trabajadoras agrícolas marginadas están organizándose sindicalmente en el sector informal, exigiendo protección social, salarios mínimos y leyes laborales para formalizar su trabajo.

Los y las jóvenes reciben apoyo para organizarse en sus lugares de trabajo y sus comunidades a través de la plataforma “Organízate” de la CSI. Asimismo, están surgiendo jóvenes mujeres líderes gracias a las campañas “Decisiones para una vida”.

Estamos desarrollando la Academia Mundial de la CSI para formar y apoyar a líderes organizadores que coordinen la sindicalización en sus lugares de trabajo y en las comunidades.

Igualmente, se ha puesto en marcha la campaña “¡Cuenta con nosotras!” de la CSI para aumentar el número de mujeres en la dirección sindical y las afiliadas se están adhiriendo a ella.

Sin embargo, estos esfuerzos son solamente el comienzo. La celebración de las luchas de las mujeres por la democracia y la paz, los derechos, el trabajo decente y la justicia climática debe servirnos de inspiración y su valor para sindicalizarse debe avivar nuestra determinación a desarrollar el poder de las mujeres.

Mirar hacia atrás – Mirar hacia adelante

Por Diana Holland, Presidenta del Comité de Mujeres de la CSI



Quienes ocasionaron la crisis económica mundial no fueron las mujeres que trabajan, las trabajadoras con bajos salarios, las mujeres embarazadas, ni las madres que cuidan a sus hijos, sin embargo, son las mujeres las que están pagando desproporcionadamente el precio más alto. En la Encuesta Global de la CSI 2012¹ figura esta importante afirmación:

“Las mujeres son más pesimistas que los hombres. El 68% afirma que su país va en la dirección equivocada”..

Esta **2ª Conferencia Mundial de Mujeres - Asamblea sobre Sindicalización de Mujeres** no trata de oponerse a la discriminación y a la injusticia solamente porque sean inicuas. El enfoque en la organización de las mujeres trabajadoras es fundamental para la respuesta de los sindicatos y parte de la solución para el movimiento sindical mundial: que las mujeres se sitúen a la cabeza, como lo están haciendo, por ejemplo, las que participan en el proyecto de mujeres jóvenes de la CSI “Decisiones para una vida”.

La crisis económica mundial ha ahondado la pobreza y engrosado las filas de los “trabajadores pobres”, que representan 1500 millones de trabajadores y trabajadoras, con una mayoría de mujeres, y cuyos puestos de trabajo no les dan lo suficiente para satisfacer sus necesidades básicas. El informe de la CSI² para el Día Internacional de la Mujer del 8 de marzo de 2011 mostró que aun cuando las repercusiones iniciales fueron igualmente perjudiciales tanto para los hombres como para las mujeres, una segunda oleada de la crisis económica mundial ha sido la causa de que un creciente número de mujeres pierdan su empleo o se vean forzadas a aceptar formas de trabajo más precarias, provisionales e informales. El informe de la CSI para el Día Internacional de la Mujer del 8 de marzo de 2012 señaló que no se han hecho progresos para disminuir la brecha salarial de género en el lugar de trabajo, aunque también muestra especialmente que en los sectores de mayor organización sindical existe una menor brecha salarial de género.³

Estas amenazas a las conquistas logradas con tanto esfuerzo están teniendo un gran impacto en la vida de las mujeres, de sus familias y de sus comunidades. Las medidas de austeridad, la impugnación de los derechos sindicales y los recortes amenazan en gran medida los derechos y oportunidades de trabajo para las mujeres del mundo entero. Las medidas relativas a la discriminación sexual, la remuneración injusta, el acoso sexual, la violencia contra la mujer, la salud femenina, incluida la salud reproductiva, y el apoyo a las mujeres embarazadas, a las madres que trabajan y a las que cuidan a las personas dependientes son cada vez más cuestionadas y se les concede menor prioridad. La OIT⁴ ha documentado un aumento de denuncias de discriminación en el trabajo, así como recortes en los organismos encargados de la inspección y de prevenir que la crisis económica genere más desigualdades.

En este contexto, el llamamiento de la primera **Conferencia Mundial de Mujeres de la CSI de 2009 “Trabajo decente, vida decente para la mujer”⁵**, y que reunió a 450 delegadas de 102 países del mundo entero, ha adquirido una mayor acuidad. La conferencia destacó la resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la igualdad de género: “Las crisis no deberían utilizarse como excusa para crear desigualdades aún mayores ni para socavar los derechos adquiridos por las mujeres”, y pidió la aplicación del Pacto para el Empleo internacionalmente acordado: *“medidas para mantener a personas en el empleo, sostener a las empresas, acelerar la creación de empleo y la recuperación*

1 http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/es_120605_-_ituc101_emb.pdf

2 “Vivir con inseguridad económica: mujeres y trabajo precario”, CSI, marzo de 2011

3 “Detenida en el tiempo: La brecha salarial de género no ha cambiado en 10 años”, CSI, marzo de 2012

4 “La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse”, OIT, mayo de 2011

5 Primera Conferencia de Mujeres de la CSI en 2009- Conclusiones y recomendaciones

de puestos de trabajo, combinadas con la utilización de sistemas de protección social, y en particular para los más vulnerables, teniendo en cuenta en todas las medidas el tratamiento de las cuestiones de género". Las mujeres de la CSI, por su parte, pidieron planes de acción para:

- organizar sindicalmente a las trabajadoras
- la negociación colectiva, el diálogo social y la igualdad de género
- tomar medidas a escala mundial que fomenten la igualdad de género, la justicia económica y social, el cambio climático y la seguridad alimentaria – las normas fundamentales del trabajo
- la representación de las mujeres en los sindicatos

El Comité de Mujeres de la CSI: acción en favor de la igualdad

En los años transcurridos desde la conferencia, el Comité de Mujeres de la CSI, conjuntamente con el Departamento de Igualdad, ha velado por que estos planes de acción se apliquen de acuerdo con la Carta de derechos de la Mujer trabajadora y el Programa de Acción para lograr la Igualdad de género en los sindicatos, ambos de la CSI. Además de inspirar la acción a nivel nacional y en el lugar de trabajo, en el ámbito internacional las mujeres de la CSI se han mostrado activas en todos los lugares del mundo el Día Internacional de la Mujer y el Día Internacional para Eliminar la Violencia contra las Mujeres y Niñas, con las Federaciones Sindicales Internacionales, en la Marcha Mundial de las Mujeres, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de la ONU, en la defensa de la Plataforma de Acción de Beijing y en el Grupo de los Trabajadores de la OIT.

Como parte de su compromiso capital con la acción positiva, el Comité de Mujeres también ha conseguido nuevos avances, y son precisamente los logros de las trabajadoras jóvenes, las trabajadoras del hogar y las mujeres árabes, en particular, las que muestran el camino a seguir. Sus logros demuestran muy claramente que las trabajadoras y trabajadores que se encuentran en las posiciones más vulnerables y explotadas de la economía pueden inspirar el cambio más positivo que necesita el mundo entero.

Trabajo decente para las mujeres: Convenio sobre los trabajadores del hogar – Campaña 12 para 12.

Tras una larga campaña por la justicia encabezada por las trabajadoras y los trabajadores del hogar, en particular los migrantes, la CSI formó parte integrante de la importante alianza con la UITA que consiguió la adopción del Convenio y la Recomendación de la OIT sobre los trabajadores del hogar en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2011, piedra de toque de su campaña "Trabajo decente, vida decente para la mujer". El trabajo del hogar es una ocupación infravalorada, realizada principalmente por mujeres, fundamental para nuestra economía, pero que es objeto de una grave explotación y abuso ocultos en las comunidades y los hogares, y que tiene poco o ningún acceso a vías de recurso y reparación. El Convenio de la OIT es un logro sumamente importante, y la campaña de ratificaciones a lo largo de 2012-2013 ha conseguido que las palabras de apoyo se traduzcan en acción, lo cual es preciso que continúe.

Red de Mujeres Árabes – Camino a la igualdad

El Día Internacional de la Mujer 2011 las mujeres sindicalistas de los países árabes se unieron para crear su red de "Camino a la igualdad" en el seno de la CSI, con el apoyo de la OIT. El elemento central de la red es la movilización por la democracia, la justicia social, el trabajo decente y la igualdad de género. Su declaración confirma la urgencia de promover a las mujeres en todos los sectores de la sociedad, y su plan de acción establece lo siguiente:

- *"las mujeres tienen que ser agentes de transición hacia regímenes más democráticos y participar en pie de igualdad con los hombres en la toma de decisiones con miras a la democracia"*
- *los sindicatos de la región deben incrementar su compromiso con la igualdad de género y la promoción de los derechos de las mujeres*
- *las cuotas siguen siendo necesarias para garantizar el acceso de las mujeres a los órganos de decisión"*

Mujeres jóvenes – "Decisiones para una vida"

El proyecto Decisiones para una vida de la CSI ha llegado a miles de jóvenes trabajadoras a escala

mundial: “Las decisiones de vida que enfrentan las mujeres adolescentes determinan no solamente su futuro individual, sino también el de la sociedad: las opciones que toman son clave para la evolución demográfica y el desarrollo de la fuerza de trabajo del país”. El proyecto ha logrado un nivel sin precedente de cambios tangibles en los lugares de trabajo, las condiciones laborales y la participación. La motivación y la creatividad de las mujeres jóvenes que viven algunas de las situaciones más difíciles están reconstituyendo la confianza de los trabajadores de todos los lugares del mundo. En palabras de una joven: “No te rindas fácilmente, esfuérzate y lucha por tus derechos como trabajadora... y no pierdas de vista tus sueños y tus metas, sin importar la situación que estás viviendo”.⁶ El principio según el cual es preciso garantizar a las mujeres jóvenes espacio, recursos, oportunidades, respeto y valor debe seguir considerándose prioritario.

De cara al futuro

Esta última crisis económica mundial y sus consecuencias necesitan del liderazgo y la fuerza de todas las mujeres, incluyendo las mujeres jóvenes, las mujeres árabes, las trabajadoras del hogar y todas aquellas que alrededor del mundo sufren la discriminación, la explotación y la exclusión del poder y de la toma de decisiones. Las organizaciones sindicales están demostrando en todos los lugares que pueden ser elementos fundamentales para hacerlo posible a través de la sindicalización de la economía informal; reconociendo el potencial de creación de empleo en la economía asistencial; eliminando las barreras y desarrollando el talento de las mujeres en el lugar de trabajo, el sindicato y la comunidad en general y en las esferas directivas a todos los niveles.

Es así como vamos a fortalecer nuestro movimiento: aprovechando el talento y la fuerza de todos aquellos que trabajan, **mujeres y hombres**.



⁶ Citado en The Labour Research Service Bargaining Monitor, Volumen 25 Nº 175, mayo de 2011, Ciudad del Cabo, Sudáfrica www.lrs.org.za

Resolución del Congreso de la CSI sobre Igualdad de Género



El Congreso reitera que la igualdad de género es un objetivo clave en relación con los derechos humanos y un componente de la justicia social. Compromete a la CSI al logro de la igualdad de género en todas sus actividades, deplora la persistencia de una profunda y acentuada discriminación contra la mujer en todas las áreas de la actividad económica y social, y reconoce que hombres y mujeres contribuyen por igual a la sociedad, la vida económica y el movimiento sindical.

El Congreso constata con preocupación que las diferencias de género en la participación y en las tasas de desempleo son una característica persistente en los mercados laborales mundiales, a pesar de los avances logrados respecto al nivel educativo de la mujer. Las mujeres sufren de múltiples desventajas en el acceso al mercado de trabajo y en la mayoría de los casos no cuentan con las mismas oportunidades que los hombres en sus opciones laborales o para acceder a las condiciones de trabajo a las que aspiran. Esta exclusión laboral es particularmente importante en el caso de las jóvenes migrantes. Además, los roles sociales establecidos tradicionalmente sobrecargan a las mujeres con responsabilidades ligadas al cuidado de otros miembros de la familia y tareas del hogar o trabajo familiar.

La discriminación de género resulta evidente en todo el mundo en cuanto a su acceso a recursos, educación y oportunidades económicas, al poder político y a puestos directivos. Las mujeres representan apenas el 40% de la fuerza laboral mundial, y la mayoría de ellas trabajan en el sector agrícola y en actividades de la economía informal donde los ingresos y las condiciones de trabajo suelen ser inferiores. Las mujeres están sobre-representadas en empleos con bajos salarios, subrepresentadas en puestos ejecutivos, directivos y técnicos, y a menudo deben soportar condiciones de trabajo deplorables. Las capacidades y los empleos de las mujeres han sido históricamente infravalorados y la brecha salarial de género se sitúa en cerca del 22%. Las políticas y los programas para lograr la igualdad de género resultan esenciales, pero no han demostrado su eficacia para eliminar los estereotipos y superar injusticias.

Los obstáculos culturales, económicos, sociales y religiosos deben identificarse, condenarse y superarse para que los derechos humanos de la mujer sean realmente respetados y plenamente implementados en todas partes. Dado que la discriminación de género muchas veces interactúa con otras formas de discriminación, como las relacionadas con la edad o con la identidad de género, es necesario establecer políticas y programas para hacer frente a las múltiples formas de discriminación contra la mujer y debe adoptarse un enfoque transversal respecto al género.

El acoso sexual y otras formas de abuso son formas graves de discriminación que atentan contra la dignidad de mujeres y hombres y que niegan la igualdad de género. El Congreso deplora que la realidad sea que un tercio de las mujeres sufren actos de violencia en algún momento de sus vidas.

Dado que la segregación laboral tradicional ha empujado a las mujeres hacia actividades económicas generalmente caracterizadas por salarios bajos, tanto si requieren capacitación como si no, resulta esencial reconocer adecuadamente la importancia y el valor de los empleos, sectores y actividades donde las mujeres están sobre-representadas. Debe brindarse a las mujeres la capacitación necesaria para acceder a empleos, actividades y sectores en pleno crecimiento y ofrecerles oportunidades de

trabajo decente, además de valorar las capacidades de las mujeres tanto como las de los hombres. Las mujeres deberían ser alentadas a incorporarse a sectores no tradicionales, como los relacionados con los empleos verdes. Las políticas educativas, de formación profesional, y sobre desarrollo de capacidades deberían promover la igualdad de oportunidades para niñas y mujeres y adoptarse iniciativas para fomentar que se compartan las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, a fin de reconciliar adecuadamente trabajo y vida personal, especialmente en relación con el cuidado de niños y otros familiares dependientes.

La discriminación y las desventajas en el mundo del trabajo suelen estar relacionadas con, o se ven exacerbadas por, el papel reproductivo de la mujer y su falta de acceso a servicios y asistencia abordables a este respecto, así como una protección de la maternidad inadecuada. Los Gobiernos donantes deben facilitar a los Gobiernos de países en desarrollo los recursos necesarios para proporcionar acceso universal a unos cuidados médicos y de salud reproductiva adecuados, así como la posibilidad de disponer de suficiente personal profesional para todos, con objeto de reducir la mortalidad materna y del recién nacido en todo el mundo, en línea con el quinto Objetivo de Desarrollo del Milenio

El Congreso reconoce que la globalización afecta de manera diferente a hombres y mujeres y que ese impacto diferenciado y las necesidades resultantes deberían ser objeto de un análisis de género tanto en el desarrollo de políticas como en los exámenes de impacto. La renuncia por parte del Estado a una acción económica y regulatoria, y la reducción del gasto público, afectan de forma adversa los niveles y las condiciones de empleo en sectores con una importante presencia de mujeres, además de reducir el suministro de aquellos servicios de los que dependen las mujeres de forma desproporcionada debido a un reparto desigual de las responsabilidades familiares.

El Congreso subraya que la crisis global ha profundizado las desigualdades y minado los derechos de la mujer y que, como resultado de ello, se está produciendo un empobrecimiento de las mujeres, especialmente las de mayor edad. Debería sacarse partido de esta crisis como una oportunidad crítica para adoptar un nuevo paradigma político que refleje un enfoque basado en los derechos y promueva la equidad y la igualdad de género. Las estrategias nacionales de recuperación económica deben por tanto incorporar desde un principio un análisis de género integral.

El Congreso declara que la igualdad de género debe abordarse como un elemento central de todos los aspectos de la política de empleo, incluyendo marcos macroeconómicos, políticas activas del mercado de trabajo, desarrollo de capacidades, promoción empresarial y programas de infraestructura con empleo intensivo de mano de obra. La dimensión de género ha de constituir un elemento central del proceso de diseño y evaluación del impacto en los paquetes de recuperación.

El Congreso exige el pleno respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores en todas las zonas francas industriales (ZFI) donde las mujeres constituyen cerca del 80% de la fuerza laboral, con objeto de eliminar prácticas de empleo explotadoras, peligrosas y en ocasiones brutales, de las que las mujeres suelen ser las primeras víctimas.

El Congreso constata que las mujeres representan cerca de la mitad de los migrantes en todo el mundo y que muchas de ellas trabajan en los sectores menos protegidos y más explotados, y con cada vez mayor frecuencia caen en manos de redes de trata de personas para el empleo y prostitución. Condena el incremento de este tipo de prácticas, que se asemejan a la esclavitud, y compromete a la CSI a combatir las y a lograr una aplicación más efectiva a escala nacional e internacional de las medidas necesarias para su eliminación.

Las mujeres componen igualmente la mayoría de la mano de obra en empleos precarios y de los trabajadores en la economía informal, que no están protegidos por la legislación, ven denegados sus derechos fundamentales y están sometidos a condiciones de trabajo inferiores a lo normal. El Congreso hace un llamamiento a todas las afiliadas para que intensifiquen la sindicalización de todos los hombres y mujeres, tanto en la economía formal como en la informal, al tiempo que despliegan todos los esfuerzos posibles para lograr que todos aquellos trabajadores/as a los que se deniega sus derechos fundamentales en el trabajo queden cubiertos por una protección legal.

El Congreso alienta y apoya las acciones de los sindicatos que aportan apoyo moral y asistencia material a mujeres y niños con estatus de refugiados a causa de conflictos o situaciones de violencia.

El Congreso encuentra alarmante que, pese al incremento de la membresía femenina de las afiliadas de la CSI, que se sitúa en un 40%, y los esfuerzos desplegados para representar mejor a las mujeres en sus estructuras y políticas, la plena integración de las perspectivas de género en la toma de decisiones, las políticas y las actividades sindicales sigue siendo inadecuada. Los sindicatos tienen una responsabilidad básica, y deben tomar la iniciativa en la lucha por conseguir la igualdad de género en el lugar de trabajo, en sus políticas, en sus propias estructuras y en la sociedad. La CSI exhorta a todas las afiliadas a dar prioridad y garantizar la sindicalización de mujeres, así como la promoción de mujeres en cargos directivos y en todas las estructuras sindicales.

Programa de Acción de la CSI

El Congreso instruye a la CSI y a sus organizaciones regionales, trabajando en colaboración con sus asociados en la Agrupación Global Unions y sus afiliadas, a:

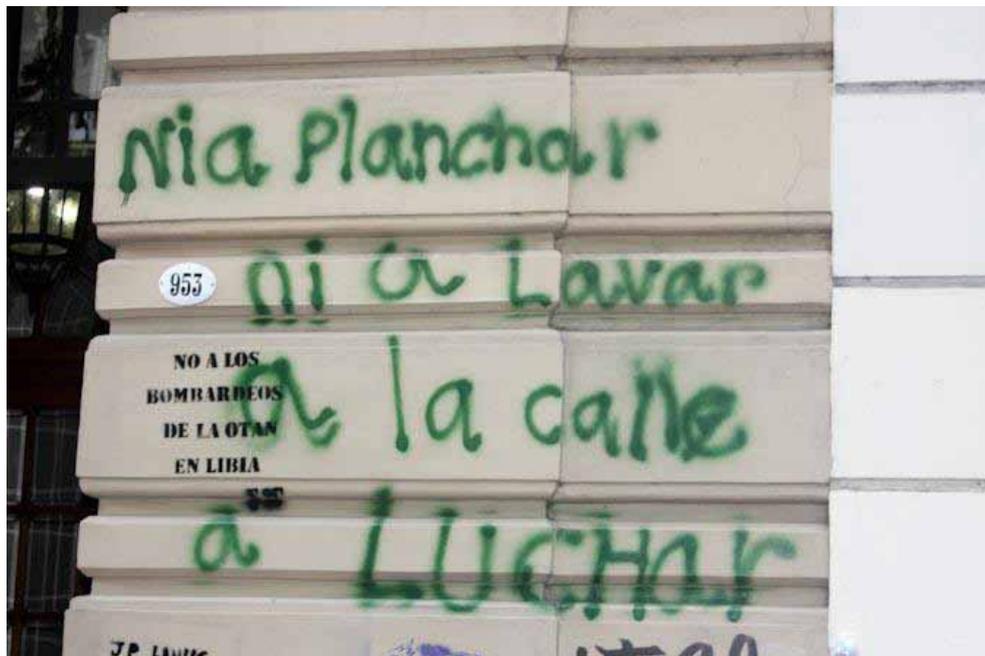
- (a) intensificar la campaña Trabajo Decente, Vida Decente para la Mujer, destinada a lograr la justicia social y la igualdad de género en el lugar de trabajo y en los sindicatos, y a proseguir con el cometido de organizar a las mujeres trabajadoras, especialmente en las ZFI y en la economía informal, así como las trabajadoras del hogar, migrantes, rurales, jóvenes y otros grupos particularmente vulnerables;
- (b) contribuir a la difusión de programas de capacitación y sensibilización sobre género destinados a dirigentes y activistas sindicales, tanto hombres como mujeres, con vistas a la incorporación sistemática de perspectivas de género en políticas, programas, publicaciones y negociaciones;
- (c) promover una participación apropiada de mujeres como negociadoras sindicales y aplicar un Plan de Acción para la negociación colectiva, el diálogo social y la igualdad de género, que incluya: salud y seguridad de la mujer en el lugar de trabajo y política sanitaria, incluyendo el VIH/SIDA; políticas y procedimientos para eliminar el acoso sexual, la discriminación y la violencia en el lugar de trabajo y en la comunidad en general; y capacitación para todos/as los/as negociadores/as y representantes sindicales respecto a la incorporación de políticas de género en todas las actividades sindicales;
- (d) intensificar las acciones sindicales en relación con la equidad salarial a nivel nacional, regional e internacional incluyendo la negociación colectiva, la realización de estudios y la distribución de información sobre la brecha salarial de género; apoyo al principio de igual salario por trabajo de igual valor; revisión de la noción, admitida generalmente, de que ciertos empleos o profesiones son específicos para un género; construcción de capacidades y desarrollo de campañas para favorecer la conciliación de trabajo y vida privada y a favor del derecho a un salario digno de subsistencia, que permita cubrir las necesidades básicas, y que las mujeres que trabajar de manera no voluntaria con contratos de trabajo a tiempo parcial puedan optar por contratos a tiempo completo o al menos a un incremento en las horas prestadas;
- (e) promover el acceso de las mujeres sindicalistas a la capacitación en todos los ámbitos del trabajo sindical a nivel nacional e internacional, incluyendo la crisis económica, el comercio y las normas del trabajo, el cambio climático y las instituciones internacionales;
- (f) supervisar y ayudar a los sindicatos a propiciar la coherencia en las políticas sindicales de género a escala internacional, regional y nacional, y exhortar a los sindicatos a llevar a cabo auditorías de género a fin de reforzar sus políticas y estructuras respecto a la igualdad de género, incluyendo el recurso a herramientas como la Auditoría de Género de la OIT;
- (g) adoptar las medidas de discriminación positiva y otras acciones correctivas que resulten necesarias para acrecentar la participación de mujeres en la toma de decisiones, las políticas y las actividades sindicales y promover activamente la paridad de género en el acceso a cargos

de responsabilidad en los cargos directivos y las estructuras de la CSI, de sus afiliadas, de los sindicatos en general, prestando atención particular a la participación activa de mujeres jóvenes en los órganos de toma de decisiones, incluyendo la compilación de datos desagregados en función del género y tomar las medidas necesarias en caso de incumplimiento;

- (h) promover la paridad de género dentro de la OIT, y una mayor representación de mujeres en la Conferencia Internacional del Trabajo, así como la implicación de mujeres sindicalistas en la Comisión de la ONU sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CCJSM);
- (i) participar activamente en los esfuerzos para permitir la adopción de un Convenio de la OIT, suplementado por una Recomendación, respecto a los trabajadores/as domésticos, y su consiguiente ratificación y plena implementación;
- (j) intensificar las campañas a escala nacional, regional e internacional para la ratificación e implementación de los Convenios de la OIT núms. 100 (Igualdad de Remuneración), 111 (Discriminación), 156 (Trabajadores con responsabilidades familiares), 169 (Pueblos indígenas y tribales), 175 (Trabajo a tiempo parcial), 177 (Trabajo a domicilio) y 183 (Protección de la maternidad), así como la aplicación de las recomendaciones de la Conferencia de la OIT de 2009 respecto a “La igualdad de género como eje del trabajo decente”;
- (k) efectuar un análisis de género de las políticas y acciones de las IFI, la OMC, y otras instituciones que tratan sobre la economía global y el desarrollo, y abordar estas cuestiones en el marco del logro del tercer Objetivo de Desarrollo del Milenio (ODM3) de Naciones Unidas sobre igualdad de género;
- (l) asegurarse de que la igualdad de género quede incorporada en la toma de decisiones, incluyendo la adopción de medidas para hacer frente a la crisis mundial tal como se establece en el Pacto Mundial para el Empleo de la OIT, y en la inversión en empleos verdes para mujeres y hombres;
- (m) identificar y condenar los obstáculos culturales, económicos, sociales y religiosos al respeto de los derechos de la mujer y que deberán ser superados para que los derechos humanos de las mujeres sean plenamente respetados y aplicados en todo el mundo;
- (n) reforzar el compromiso de las compañías respecto a medidas y programas de acción positiva encaminados a lograr la igualdad de género;
- (o) promover activamente el acceso de las mujeres a unos servicios públicos de calidad incluyendo la salud, la educación, el transporte y el suministro de agua y de servicios públicos como guarderías y centros preescolares que permitan a la mujer acceder al mercado laboral y permanecer en él, como requisito previo indispensable para lograr la igualdad de género;
- (p) emprender acciones específicas destinadas a la educación de las niñas y la erradicación del trabajo infantil, y la eliminación de la trata de personas, particularmente en el comercio del sexo;
- (q) emprender acciones específicas para proteger la salud y seguridad de la mujer en el trabajo, en particular en lo que respecta a la salud reproductiva y los derechos de maternidad;
- (r) defender el derecho de la mujer a decidir libremente sobre su cuerpo y su sexualidad;
- (s) condenar las violaciones de los derechos sindicales de la mujer y la violencia contra las mujeres sindicalistas, participar activamente en el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, el 25 de noviembre, y promover la eliminación de las distintas formas de violencia contra la mujer;
- (t) hacer todo lo posible por garantizar la aplicación de la Convención de la ONU sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW);

- (u) promover la implementación de la Declaración y la Plataforma de Acción Beijing, adoptadas por la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en 1995, en particular la Sección F sobre la mujer y la economía, a nivel nacional, regional e internacional, y garantizar una aportación y participación eficaz de los sindicatos en las reuniones de seguimiento, además de apoyar la organización de una Quinta Conferencia Mundial sobre la Mujer;
- (v) promover la solidaridad entre mujeres sindicalistas a todos los niveles, incluyendo la organización de acciones de solidaridad internacional con las Federaciones Sindicales Internacionales; y
- (w) movilizarse activamente el 8 de marzo con ocasión del Día Internacional de la Mujer, convirtiéndolo en un día de acción global, y establecer alianzas de mujeres sindicalistas con la sociedad civil y con organizaciones de mujeres, a fin de alcanzar objetivos comunes, incluyendo la Marcha Mundial de Mujeres.

Junio 2010



Organizarse para auspiciar el cambio



Las mujeres en el movimiento sindical de Senegal

Los trabajadores y las trabajadoras senegaleses estuvieron sometidos bajo el dominio colonial francés a condiciones de trabajo forzoso, ya que sus colonizadores se dedicaron a la construcción de carreteras y vías férreas para exportar la riqueza del país a las naciones ricas. Fue poca la diferencia que los trabajadores percibieron entre el trabajo forzoso del siglo XIX y la esclavitud.

Las primeras organizaciones sindicales del país fueron integradas por los trabajadores varones de los servicios públicos educados en francés. Utilizaron sus relativos privilegios para ayudar a otros trabajadores a crear sindicatos e incluso entablaron negociaciones a favor de sus compañeros en los sindicatos del sector privado. En la década de los años 1930, los sindicatos estaban organizados por sector (banca, ferrocarriles, construcción, metalurgia y marina mercante).

Varias huelgas importantes anteriores a la Segunda Guerra Mundial impulsaron la naciente clase obrera. El ejército francés disparó contra las protestas masivas durante la huelga de los trabajadores ferroviarios para acallar sus reivindicaciones, pero los trabajadores y sus comunidades se mantuvieron firmes y lograron sus objetivos. Los trabajadores del puerto de Dakar obtuvieron importantes aumentos salariales en una huelga histórica durante el mismo período. Sin embargo, los sindicatos fueron suspendidos durante la guerra, tanto en Francia como en sus colonias. En 1945, los trabajadores de las artes gráficas encabezaron una huelga que consiguió mayores salarios, seguida en 1946 por varias otras huelgas, incluyendo una huelga ferroviaria en 1947.

La huelga ferroviaria de 1947 señaló un momento decisivo en la historia del movimiento sindical senegalés. Las autoridades coloniales no solamente aplicaron recortes salariales, sino que también cortaron los suministros de agua y ejercieron presión sobre los comerciantes locales para que no vendieran alimentos a los huelguistas. Ninguna de las partes quiso ceder y la huelga se prolongó hasta 1948. Tras un trágico tiroteo, que se saldó con la muerte de dos jóvenes, fue la movilización de las mujeres, que salieron a las calles en muestra de apoyo a los huelguistas, la que inclinó la balanza y obligó a los empleadores a sentarse a la mesa de negociaciones.

En los años posteriores a la independencia de Senegal, en 1960, las mujeres empezaron a incorporarse en mayor número a la fuerza laboral remunerada. Parteras, médicas y maestras fueron pioneras del activismo sindical femenino. No pasó mucho tiempo antes de que las mujeres se dieran cuenta de que tenían que estar presentes en sus sindicatos y sentarse en las mesas de negociación con sus compañeros. En el sector industrial, las mujeres se incorporaron primeramente a las filas de los trabajadores de la transformación del pescado y los trabajadores del tabaco. Y se unieron a los sindicatos. Las mujeres lucharon contra los horarios de trabajo ilimitados impuestos por los empleadores obsesionados con incrementar la producción para la exportación. No dispuestos a invertir en instalaciones de refrigeración, los empleadores insistían en que las mujeres trabajaran hasta 14 horas diarias con el fin de procesar toda la captura del día antes de que se echara a perder. Las mujeres comenzaron a participar en las marchas del Primero de Mayo y en las asambleas sindicales.

Las mujeres que trabajaban en la transformación del pescado se indignaron al verse excluidas de la semana de 40 horas dispuesta en el Código del Trabajo de Ultramar colonial. Las mujeres trabajadoras de todo el país se unieron a su lucha en favor de horarios de trabajo razonables, lo que finalmente les dio la victoria en la década de los años 1970.

Sin embargo, este episodio fue solamente el principio de su lucha. Las mujeres tuvieron que luchar por obtener equipo de seguridad básico. No tenían guantes para protegerse al manipular el pescado congelado. No se respetaban los derechos humanos fundamentales como la licencia de maternidad ni de viudedad, ni tampoco el cuidado de los hijos. Trabajando en estas deplorables condiciones, a

veces las mujeres sufrían abortos de pie en su puesto de trabajo, y eran víctimas de un sinnúmero de violaciones en los peligrosos caminos que debían tomar para volver a casa tarde por la noche. Asimismo, el cónyuge o pareja de las mujeres trabajadoras las presionaban para abandonar el trabajo y volver a casa para hacerse cargo de las responsabilidades domésticas. Sin embargo, muchas mujeres sindicalistas adoptaron los principios feministas e impulsaron la plena participación en el movimiento sindical.

Durante la “edad de oro” de la militancia femenina, las trabajadoras de la hostelería lucharon por el derecho a la promoción y a convertirse en supervisoras. En el ámbito de la atención sanitaria, las mujeres encabezaron muchas luchas que las favorecían a ellas o a sus compañeros varones. Las trabajadoras municipales, que representan el 40% del sector, tienen una presencia sumamente visible en sus sindicatos.

En 1982, una sangrienta huelga en el sector de la transformación alimentaria y otras dos huelgas posteriores en el sector mostraron que cuando las trabajadoras podían contar con el apoyo de sus cónyuges, se formaba una cadena de solidaridad indestructible. Las mujeres ocuparon la planta procesadora de SAIB por tres meses. No dejaron entrar a los esquiroles y no se procesó ni un solo atún hasta que se ganó la huelga. Como resultado de su activismo, las mujeres ahora tienen condiciones de trabajo más humanas y han mejorado mucho las relaciones laborales con su empresa.

Conocidas como las “batas blancas”, las médicas y parteras continúan su destacada lucha por salarios y condiciones laborales decentes. Siguen luchando por la igualdad de remuneración, el derecho a los permisos y la seguridad en el trabajo.

En 1972, la primera Conferencia de la Mujer Trabajadora, organizada por el Sindicato de Trabajadores de la Alimentación, con un importante componente femenino entre sus bases, generó una mayor conciencia de la necesidad de luchar por los derechos de las mujeres en tanto que mujeres y trabajadoras. Hoy día, en cada región del país se celebran Conferencias de la Mujer Trabajadora.

Las mujeres senegalesas ocupan imparablemente cada vez más puestos de responsabilidad en los sindicatos, incluyendo los más altos cargos directivos.

Actualmente, la CSI cuenta con cinco organizaciones afiliadas en Senegal:

- Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS)
- Confédération des Syndicats Autonomes du Sénégal (CSA)
- Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal - Forces du Changement (CNTS-FC)
- Union Démocratique des Travailleurs du Sénégal (UDTS)
- Union Nationale des Syndicats Autonomes du Sénégal (UNSAS)

Les agradecemos su inestimable ayuda por organizar y ser las anfitrionas de esta segunda Conferencia Mundial de Mujeres - Asamblea sobre Sindicalización de Mujeres.

Mensajes clave:

1. Los sindicatos senegaleses evolucionaron a partir de sus raíces bajo el colonialismo francés a un modelo militante de unidad y fuerza con el surgimiento de la democracia en el país. Antes de la independencia de Senegal, en 1960, los sindicatos eran casi exclusivamente masculinos.
2. Tanto antes como después de la independencia, las mujeres participaron en las luchas por mejores salarios y condiciones de trabajo. Desde que se incorporaron al trabajo remunerado, especialmente en la industria del tabaco, la salud y los sectores de la transformación del pescado, las mujeres han ido ocupando paulatinamente su lugar como dirigentes en las organizaciones sindicales.
3. Las mujeres sindicalistas de hoy luchan hombro con hombro con sus compañeros para conseguir mejores condiciones de trabajo y por políticas sociales que reflejan sus necesidades como trabajadoras y como mujeres.

¡Inspírense!

1. Las mujeres de las plantas procesadoras de pescado pidieron a sus maridos que apoyaran su huelga para conseguir un trabajo más seguro y mejores salarios. La clave del éxito consistió en convertir la lucha en “un asunto de familia”.
2. Hay ocasiones en las que el logro de la unidad entre sindicatos consiste en “dar dos pasos hacia adelante y uno hacia atrás”. Tenemos que seguir trabajando en esta cuestión.
3. ¿Hemos podido descolonizar nuestros propios sindicatos? ¿Estamos atrapados en modelos patriarcales? La educación popular es una manera de entender la forma en que los trabajadores y las trabajadoras “tenemos al jefe en la cabeza”. Una vez que lo entendamos, ¡podemos deshacernos de ese “jefe” interior conjuntamente con creencias patriarcales obsoletas! El brasileño Paolo Freire (Pedagogía del Oprimido) y Augusto Boal (Teatro del Oprimido) fueron los primeros en abordar los métodos de educación popular que han dado lugar a grandes avances en la sensibilización al utilizarlos en la educación sindical.

Introducción a la Marcha Mundial de las Mujeres

Por *Wilhelmina Trout*



Marcha Mundial de las Mujeres (Sudáfrica)

En octubre de 1998 en Montreal, provincia de Quebec, Canadá, mujeres procedentes de diferentes lugares del mundo se reunieron para discutir la preparación de una nueva campaña mundial para hacer frente a las causas que provocan la pobreza y la violencia. En esta reunión se decidió emprender una acción internacional que se inauguró el Día Internacional de la Mujer, 8 de marzo, de 2000 y terminó el 17 de octubre de 2000, dando pauta a la formación de la Marcha Mundial de las Mujeres (MMM).

La MMM se mantuvo y creció hasta convertirse en un movimiento mundial de acciones feministas que reúne agrupaciones y organizaciones arraigadas en las luchas locales y en un contexto también local. Creemos que la única manera de crear un mundo mejor es cambiar el equilibrio de fuerzas favorable al bienestar de las mujeres mediante el desarrollo de un movimiento de mujeres de base amplia que organice, movilice y una a muchas de las mujeres que en todo el mundo desean la transformación de las sociedades y luchen por ella.

Actualmente estamos organizadas en Coordinaciones Nacionales integradas por cientos de mujeres y agrupaciones de base en más de 76 países. Tenemos un Comité Internacional integrado por activistas feministas, dos en cada uno de los cinco continentes. El Secretariado Internacional, con una Coordinadora internacional, coordina las actividades cotidianas del movimiento y se rota cada seis años para instalarse en un país diferente. El primer país en ser sede del Secretariado Internacional fue Canadá, Quebec, y actualmente se encuentra en Sao Paulo, Brasil.

Cada segundo año las organizaciones miembros se dan cita en una Reunión Internacional en la que se elige a los miembros del Comité Internacional y de la Coordinadora Internacional y se toman las decisiones estratégicas.

Las agrupaciones participantes activas y las Coordinaciones Nacionales tienen la libertad de definir sus acciones, su programa y prioridades en sus respectivos países. Las acciones internacionales son decididas por todas las agrupaciones miembros a través de un amplio proceso de consulta participativa, cuya decisión final es adoptada por la Reunión Internacional. Las decisiones no se imponen, las agrupaciones las apoyan porque se identifican fuertemente con el discurso, las acciones y las imágenes que desarrolla y simboliza internacionalmente la unidad en la diversidad de la Marcha Mundial de las Mujeres.

Toda la historia de la MMM está marcada por una dinámica de análisis y de acción desarrollada partiendo de lo local a lo internacional y viceversa. La conexión entre lo internacional y lo local se ha convertido en uno de nuestros puntos fuertes y en un incentivo para que la Marcha cuente con el apoyo de numerosas agrupaciones. No queremos reproducir simplemente una línea de comunicación que vaya del nivel internacional al local. Queremos que las acciones y los análisis de las agrupaciones locales que participan en la Marcha tengan cada vez mayor influencia en nuestra visión del mundo y

en nuestras alternativas. Esta perspectiva presenta retos concretos, tales como la traducción de los contenidos de nuestro trabajo en tres lenguas (francés, inglés y español) así como en otras lenguas (responsabilidad de cada Coordinación Nacional).

Desde el año 2000 se ha llevado a cabo una acción mundial cada 5 años.

- En el curso del año 2000, más de 6.000 grupos de 161 países organizaron demostraciones nacionales, se reunieron para compartir ideas y dar voz a sus demandas. La movilización tanto a nivel local como regional, culminó el 17 de octubre con marchas simultáneas en 40 países. El acto oficial de clausura se llevó a cabo en Nueva York con la entrega simbólica en la sede de la ONU de más de cinco millones de firmas recogidas denunciando el impacto devastador que tienen las políticas del Banco Mundial y el FMI sobre las mujeres.
- En 2005, a diferencia del año 2000, los responsables de la segunda acción mundial fueron las Coordinaciones Nacionales. El objetivo consistió en fortalecer estos órganos y desarrollar la solidaridad tanto a escala nacional como regional. Con un apoyo financiero muy limitado, se organizaron tres principales acciones
 - El Relevo Mundial de la Carta Mundial de las Mujeres para la Humanidad
 - Creación colectiva en todo el mundo de una colcha de retazos por la solidaridad
 - 24 horas de solidaridad feminista

La Carta presenta en 31 aseveraciones el mundo que las mujeres quieren construir. Cada país aportó su análisis y expresó sus preocupaciones y tras varias versiones fue adoptada en la 5ª Reunión Internacional celebrada en Ruanda en 2004.

La Carta y la colcha de retazos emprendieron juntas su viaje por el mundo el 8 de marzo de 2005, en Sao Paulo. Participaron más de 30 mil mujeres, marchando por las calles a través de 53 países de los cinco continentes y terminaron en Uagadugú, Burkina Faso, el 17 de octubre. En cada frontera, relevos de grupos de mujeres se pasaban solemnemente la Carta y la colcha de unas a otras. Fueron momentos cargados de emoción. En cada parada las mujeres organizaron acciones para sensibilizar e informar a la población sobre los contenidos de la Carta e instaron a sus líderes políticos a poner en práctica los valores de la Carta. Conforme la colcha de la solidaridad llegaba a un país, las mujeres añadían su propio retazo. Poco a poco, la visión de la Marcha de otro mundo posible, expresada en la Carta Mundial de las Mujeres para la Humanidad, se materializaba a medida que la colcha tomaba forma. Lo mejor es que cada retazo fue realizado por grupos de mujeres a través de un proceso colectivo de costura, bordado y reflexión sobre los valores de la igualdad, la libertad, la solidaridad, la justicia y la paz plasmados en el contenido de la Carta.

- En la etapa previa a la tercera acción global, en 2010, e inspirada por las luchas de las mujeres en el ámbito local, se plantearon cuatro áreas de acción en torno a las cuales la Marcha quiso profundizar su análisis y fortalecer su acción:
 1. El bien común, la soberanía alimentaria y el acceso a los recursos y la biodiversidad.
 2. La paz y la desmilitarización.
 3. La violencia contra las mujeres como una herramienta para controlar los cuerpos, la vida y la sexualidad de las mujeres
 4. El trabajo de las mujeres

En 2010, miles de mujeres de todo el mundo marcharon enarbolando el lema “¡Mujeres en Marcha hasta que todas seamos libres!”. Se llevaron a cabo acciones nacionales en 52 países, en las que participaron directamente más de 38.000 mujeres que habían creado plataformas nacionales en torno a las 4 áreas de acción. En Pakistán, las mujeres salieron a las calles a pesar de las bombas. Las mujeres de Malí discutieron sobre el proceso de paz y manifestaron en Gao, una zona de conflicto armado. En Grecia, se llevaron a cabo manifestaciones en contra del elevado gasto militar y las medidas de austeridad. En Brasil, más de 2.000 mujeres marcharon durante 10 días con este lema.

Asimismo se organizaron tres acciones regionales, dando lugar a debates y manifestaciones públicas. En Asia, mujeres de 10 países se reunieron en Manila, Filipinas, y se manifestaron contra la presencia militar de Estados Unidos en el sudeste de Asia. En Europa, mujeres procedentes de 23 países se reunieron en Estambul, Turquía, y proclamaron sus demandas con el lema: “Mujeres, Paz y Libertad”. En el continente americano, la Marcha Mundial de las Mujeres se unió el Movimiento Social de Mujeres contra la Guerra y por la Paz para dar a conocer y denunciar la realidad del conflicto colombiano.

La acción mundial de 2010 culminó en una reunión de una delegación internacional de 220 mujeres procedentes de 41 países en el sur de Kivu, República Democrática del Congo. Decidimos actuar allí primeramente para expresar nuestra solidaridad con las mujeres que resisten día a día los conflictos armados, en particular las mujeres en el Este de la RDC. También deseábamos continuar nuestra discusión para reiterar de nuevo nuestra continua denuncia sobre la creciente militarización del mundo; el aumento de la militarización es una herramienta que refuerza el patriarcado en sus vínculos con el capitalismo.

Este acto de clausura fue un gran éxito de movilización en la República Democrática del Congo; la delegación internacional estuvo bien organizada; la solidaridad con las mujeres que viven en zonas de conflicto se hizo sentir; hubo una gran participación de las mujeres congoleñas de todas las 9 provincias (3000 personas registradas); se manifestó el apoyo de las organizaciones aliadas; las mujeres del país consideraron que estaban en mejor posición para presentar sus demandas a su Gobierno; se obtuvieron beneficios estructurales permanentes para la ciudad de Bukavu, todos estos logros nos dieron ánimos para reflexionar sobre nuestras debilidades y desafíos, al tiempo que expresaron nuestro nivel de madurez como movimiento feminista internacional y el fruto de nuestros 12 años de historia colectiva.



Las trabajadoras de Egipto – antes y después de la Revolución

Por Nawla Darwiche, New Women Foundation (Egipto)

En Egipto, la participación de las mujeres en la economía formal se ha duplicado, pasando del 10,9% (917.000) en 1981 al 22,34% (5,11 millones) en 2006 (últimas estadísticas disponibles). Sin embargo, la tasa oficial de desempleo de las mujeres aumentó del 19% en 1981 al 24% en 2002 para luego disminuir al 18,76% a mediados de 2008.

La Ley unificada del Trabajo N° 12/2003 ha contribuido al recorte de algunas de las prestaciones que disfrutaban antes las mujeres trabajadoras:

- El artículo 91 de la nueva ley modificada establece que las mujeres solamente pueden obtener una licencia de maternidad después de 10 meses de empleo, mientras que la antigua ley permitía conceder la licencia de maternidad solamente después de seis meses. Los empleadores aprovechan este cambio, sobre todo en el caso de las mujeres que trabajan con contratos temporales o de temporada (principalmente en los sectores privado y de inversión) mediante la contratación de trabajadoras con contratos de menos de 10 meses de duración. Por otra parte, si una mujer se casa durante la vigencia del contrato, el contrato no suele ser renovado.
- El artículo 94 de la misma ley limita a dos el número de licencias para el cuidado de los hijos que un trabajador puede tener. En virtud de la ley anterior, una mujer podía gozar de hasta tres licencias durante todo el período de servicio.
- Además, la ley exige a algunas categorías de trabajadores (trabajadores del hogar y trabajadores agrícolas) de las protecciones legales.
- Las mujeres también están excluidas por ley de determinados puestos de trabajo “que podrían ser perjudiciales para ellas por razones de salud o moral”. No se les permite trabajar en turnos de noche, lo que tiene un importante efecto negativo en su acceso a las oportunidades de promoción (artículos 90 y 91).
- El artículo 123 de la ley estipula que la trabajadora tiene derecho a rescindir su contrato ya sea por causa de matrimonio, embarazo o parto. En la práctica, es una manera de alentar a las mujeres a dejar sus puestos de trabajo con el pretexto de proteger la unidad de la familia.

Ejemplos de discriminación contra la mujer en el lugar de trabajo

En la industria textil y de la confección, las mujeres se concentran en el sector de la confección, que paga salarios más bajos que el sector de la hilatura, cuya mano de obra es casi exclusivamente masculina. De acuerdo con los testimonios de mujeres de diferentes regiones, el salario inicial de las mujeres es inferior al de los varones. Por otra parte, las trabajadoras se ven privadas de las oportunidades de promoción y de ocupar cargos directivos. Suelen ser trabajadoras temporales que pueden sustituirse en cualquier momento a consecuencia de su papel reproductivo dentro de la familia.

Existe una diferencia muy importante entre el porcentaje de cargos directivos masculinos y femeninos, incluso en los sectores donde trabajan esencialmente mujeres. La marginación de las mujeres es especialmente notable en las industrias química y electrónica, donde las mujeres con cargos directivos representan solamente el 2% y el 3%, respectivamente.

En 2009, la New Women Foundation preparó un informe sobre el acoso sexual en las zonas industriales sobre la base de una muestra de 40 trabajadoras de cuatro regiones (Alejandría, Suez, Port-Said e Ismailia). Todas las entrevistadas confirmaron que el acoso sexual está presente en el lugar de trabajo, independientemente de la vestimenta de las trabajadoras (usen o no velo), su estado civil o su edad. La mayoría de los casos de acoso sexual son perpetrados por sus compañeros, superiores o empleadores.

En la mayoría de las fábricas, la atribución de las viviendas de la empresa se limita a los hombres.

Contribución de las trabajadoras antes de la revolución

Desde 2006, Egipto ha sido testigo de importantes movimientos sociales, sobre todo entre las filas de la clase trabajadora. Uno de ellos fue la gran huelga que tuvo lugar en la fábrica de hilados y tejidos en Mahalla al-Kubra en diciembre de 2006 y septiembre de 2007, en la que participaron unos 26.000 trabajadores y trabajadoras. Cabe mencionar que la huelga de diciembre 2006 fue iniciada por 3.000 trabajadoras de la confección que dejaron sus puestos de trabajo y marcharon hasta las secciones de hilado y tejido, donde sus compañeros todavía no habían parado las máquinas.

Por primera vez, el papel de las mujeres en estas huelgas cambió, dejando de consistir solamente en apoyar a los hombres para ahora sentarse junto a ellos en las negociaciones. Por otra parte, varias mujeres participaron en la huelga de hambre organizada por los manifestantes. Dos mujeres trabajadoras desempeñaron un papel que se ha convertido en una leyenda: Amal Said y Widad Demerdash. Como resultado de su actitud desafiante, fueron amenazadas por los servicios de seguridad de la fábrica con violarlas delante de sus hijos.

Las mujeres también se han mostrado sumamente activas y se han situado a la cabeza en sectores como la enfermería y la recaudación del impuesto predial, donde se fundó el primer sindicato independiente de trabajadores egipcios en 2009.

En la fábrica de confección Mansura-España, la gran mayoría de la mano de obra son mujeres. Fueron ellas el motor principal que impulsó una huelga de dos meses entre abril y junio de 2007. En el transcurso de la huelga, varias mujeres se declararon en huelga de hambre y cinco amenazaron con suicidarse.

Otra figura destacada del sur de Egipto es Aisha Abu Samada, elegida miembro de su comité sindical local para un mandato de 2006 a 2011 en la fábrica de tabaco Hennawi, donde la mayoría de los trabajadores son mujeres. En 2007, dirigió a 350 hombres y mujeres en diversas acciones colectivas. También recogió 250 firmas en una petición para revocar a algunos de los miembros del comité sindical que no apoyaron las reivindicaciones de la mayoría de los trabajadores. Como castigo, fue despedida de su trabajo y destituida de la ejecutiva del sindicato.

La marginación de las mujeres en las estructuras de los sindicatos "oficiales" es muy pronunciada. En las elecciones sindicales de 2001-2006, las mujeres obtuvieron el 4% del total de los cargos de los comités sindicales locales, el 1,5% de las presidencias de los sindicatos locales y el 2% de los cargos en los consejos ejecutivos de los sindicatos generales.

Durante y después de la revolución

No cabe duda alguna que la firme posición de los trabajadores y las trabajadoras de Egipto durante la revolución jugó un papel decisivo en la retirada del antiguo presidente del país. Las trabajadoras fueron un elemento central del movimiento. Las mujeres estaban generalmente presentes en todas las plazas Tahrir de Egipto: en los puestos de control, en los hospitales de campaña y, hombro con hombro con sus compañeros, tiraban piedras a los grupos de matones. Asimismo, cayeron víctimas de las balas de las fuerzas de seguridad y de los partidarios de Mubarak. El número de mujeres mártires identificadas durante los primeros meses de la revolución fue de 23.

Durante el año 2010, dos miembros femeninos de la ejecutiva del sindicato local de la fábrica de fertilizantes Suez El Nasr se negaron a retirar su denuncia de infracciones financieras por parte de la dirección de la empresa. En represalia fueron acusadas falsamente de agredir físicamente a uno de los miembros del sindicato general y antiguo miembro del ayuntamiento local. Estas mujeres siguen luchando contra la corrupción y sacan a la luz todos los fraudes que se producen en la fábrica.

El 14 de junio de 2011, tuvo que comparecer, conjuntamente con otros seis trabajadores, ante un tribunal militar la primera trabajadora egipcia. Nadia Mohamed Ahmad Youssef, Vicepresidenta del comité sindical local en la fábrica de El Tamsah, filial de la Autoridad del Canal de Suez, fue acusada de

participar en una sentada después de solicitar la aplicación del nuevo convenio colectivo negociado con siete sindicatos. Tras varias protestas en contra de las detenciones, el caso fue suspendido por la fiscalía militar.

La marginación de las mujeres se agudizó después del 25 de enero de 2013 con el surgimiento del discurso islámico pidiendo que las mujeres volvieran a sus hogares.

La representación de las mujeres sigue siendo muy limitada, incluso en los sindicatos independientes registrados después de la revolución.

¿Cuáles son las principales reivindicaciones en relación con las mujeres y el trabajo?

- Establecer escalas salariales con salarios mínimos y máximos.
- Adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el trabajo en términos de salarios, promoción y formación profesional.
- Modificar la legislación laboral para incluir a todas las mujeres que trabajan (trabajadoras del hogar y las mujeres en los sectores agrícola e informal).
- Restablecer los artículos relacionados con los derechos reproductivos de las mujeres: licencia de maternidad, licencia por cuidado de niños, guarderías, etc.
- Pedir al Gobierno que tome todas las medidas necesarias para permitir a las mujeres ocupar cargos públicos: tales como jueces, gobernadores, ministros, etc.
- Promulgar medidas para evitar que las mujeres sean objeto de acoso sexual en el lugar de trabajo.
- Velar por que la participación económica de las mujeres sea visible en las estadísticas oficiales.



Hacia una transformación del liderazgo

Por Hakima Abbas, AWID

El liderazgo ha sido desde siempre un pilar del desarrollo social. Los líderes han sido el elemento central del relato, la leyenda y la mitología, tanto por su encarnación del líder “bueno”: el valiente y audaz, el que resuelve los problemas, el innovador, creativo, sagaz y atento, como por las historias que hablan de fracaso, desprestigio y derrocamiento. El liderazgo en África es una compleja composición de múltiples visiones de la autoridad, el poder y la jerarquía. Aun cuando los comentaristas a menudo ponen de relieve los problemas de liderazgo político de África como demostración de una crisis de liderazgo en el continente, la dirección colectiva de los pueblos africanos en la transformación social ha sido considerablemente ignorada en el cúmulo de conocimientos que determinan y comprenden el liderazgo. Del mismo modo, dentro de nuestros movimientos, el hombre individual y carismático sigue siendo señalado como el líder de los procesos de transformación, mientras que el liderazgo de las mujeres africanas ha desaparecido sistemáticamente de las narrativas dominantes que hablan del cambio en el continente.

La definición de liderazgo centrada en un determinado hombre contribuye a la ausencia de reconocimiento de las mujeres como líderes. El patriarcado ofrece un lugar central para los hombres en puestos de autoridad y posiciones de poder. Sin embargo, debe hacerse una importante distinción entre el liderazgo y la autoridad, siendo esta última una mera pretensión de legitimidad a través de un título o posición, mientras que el primero es un conjunto de actuaciones y procesos puestos en marcha por personas o grupos de personas que supuestamente son los líderes. Un título puede ser la base de la autoridad, pero no equivale al liderazgo.

Las interpretaciones dominantes de liderazgo definen su éxito en que éste es determinado por el talento, las capacidades, el conocimiento, el rendimiento y el comportamiento del líder individual. Dentro de este paradigma, las habilidades clave de un líder son la capacidad para tener visión de futuro y observar la situación en su conjunto, así como conducir a los pueblos para que lo “sigan” en pos de un objetivo común y de su visión. Sin embargo, los rasgos que hacen un buen líder son a menudo los mismos que la perspectiva patriarcal caracteriza a una “mala mujer”: la fuerza, el coraje, la audacia, la autoridad, la visión. La controversia sobre si los rasgos y atributos de un líder de “éxito” son innatos o aprendidos sigue orientando la discusión sobre el desarrollo del liderazgo y las posibilidades del mismo. Tal vez más importante que el propio debate sea el supuesto de que no todo el mundo es líder o asume el liderazgo en todo momento, y que no se produce una evolución del liderazgo en el interior de los pueblos y entre los distintos pueblos. Sin embargo, como veremos, el activismo africano cada vez pone más en cuestión este supuesto, como también lo hace el feminismo o la teoría anarquista.

Gran parte de lo que se sabe en materia de liderazgo se basa en el desarrollo organizacional y se refiere a la eficiencia de las empresas. Por extensión, la teoría del liderazgo dominante se mantiene enmarcada en estructuras y resultados capitalistas donde la norma es la jerarquía y el centrismo masculino. Recientemente se ha prestado más atención al liderazgo de las mujeres en este marco, situando el valor que se da a los resultados y la eficiencia en lo que se ha denominado el “dividendo de género”: “las organizaciones que cuentan con una mayoría de mujeres en altos cargos directivos disfrutaban de mayores tasas de rendimiento (a menudo dos dígitos superiores) que aquellas que tienen un número mucho menor, o bien ninguna mujer entre sus altos directivos. (...) el dividendo de género es un beneficio constante que se gana haciendo inversiones acertadas y equilibradas en el desarrollo de las mujeres como trabajadoras y líderes potenciales, así como el hecho de tener en cuenta a

las mujeres como consumidores y su impacto en la economía y sus resultados.”⁷ El liderazgo de las mujeres en esta perspectiva se mercantiliza y resulta una inversión eficiente para el mercado capitalista.

Por otra parte, los activistas por los derechos de las mujeres se han abocado cada vez más a incrementar la visibilidad y la participación de las mujeres en el liderazgo político y en otros cargos de autoridad. El movimiento mundial de las mujeres se ha movilizó para reforzar el papel y la representación de las mujeres como autoridades bajo el supuesto de que las mujeres que ocupen estos cargos harán avanzar la igualdad de género mediante la formulación de políticas y leyes, así como su aplicación y cumplimiento, que pongan en tela de juicio el patriarcado y transformar así el poder y la práctica del liderazgo a través de su propio liderazgo feminista. La atención se ha centrado esencialmente en el número de mujeres y en la diferencia cualitativa que supuestamente aporta el liderazgo de las mujeres. La incorporación transversal de los esquemas de igualdad de género no ha tomado en cuenta la transformación de fundamento mismo del liderazgo que ofrece el feminismo como teoría y praxis. Por lo tanto, estas iniciativas tienden a quedarse en una visión esencialista de las personas en función de su género, ya que las mujeres siguen siendo producto de las proyecciones sociales de los atributos de género. El liderazgo de las mujeres se considera, dentro de esta visión, como imbuida de características consideradas como inherentes a las mujeres, tales como el colectivismo, la crianza, la escucha, etc., por lo que se supone que es importante fomentar y facilitar la participación de un mayor número de mujeres.

Los valores, la ética y los principios feministas deben desempeñar un papel central en el proceso y la práctica del liderazgo feminista. Esta condición previa al liderazgo feminista vuelve un tanto obsoletas las discusiones sobre el número de mujeres en posiciones de autoridad y más bien hace hincapié en los valores, las normas y la visión de liderazgo para la transformación y el desmantelamiento del patriarcado. Sin embargo, el liderazgo feminista no solamente se refiere a los objetivos finales y a la visión de una formación⁸ o movimiento, sino de la manera con que se lleva a cabo.

Es importante destacar que la feminista africana Bisi Adeleye-Fayemi señala que “el modelo de liderazgo feminista conceptualiza el liderazgo como un servicio”.⁹ Esta perspectiva significa un cambio radical de las nociones de liderazgo por el poder y se sitúa en el centro del liderazgo como generador de movimiento y transformación. Bisi va más lejos al afirmar que el liderazgo feminista “permite a las líderes feministas individuales guiar y dirigir sus movimientos de forma responsable, pero también descentraliza el poder y la toma de decisiones por lo que todos los integrantes del movimiento se convierten en líderes por derecho propio. Desarrollar el liderazgo feminista es fundamental para la supervivencia de nuestras organizaciones y por lo tanto necesitamos una reconceptualización del poder y el liderazgo”. La relación entre el liderazgo feminista y el poder conlleva determinadas complejidades y es tan importante para el proceso de liderazgo como su objetivo final. Srilatha Batliwala señala que “el liderazgo feminista se esforzará para que la práctica del poder sea visible, democrática, legítima y responsable, a todos los niveles, tanto en el ámbito privado como en el público”.¹⁰

“Las mujeres necesitan saber que pueden rechazar la definición que dan de su realidad los que sustentan el poder, que son capaces de actuar incluso si son pobres, explotadas o se encuentran atrapadas en circunstancias opresivas. Ellas necesitan saber que el ejercicio de este poder personal básico es un acto de resistencia y de fuerza. Muchas mujeres pobres y explotadas, especialmente las que no son blancas, habrían sido incapaces de desarrollar conceptos positivos si no hubieran ejercido su facultad para rechazar la definición de su realidad que dan los poderosos”. (bell hooks, *Feminist Theory: From Margin to Center*).

Además, la ausencia de documentación sobre las transformaciones que han tenido lugar en las sociedades africanas ha hecho un tanto obtusa el arma de la teoría para los actuales movimientos

7 The Gender Dividend – Transforming business through the leadership of women, por Sharon Allen (2011) consultado en: <http://globalblogs.deloitte.com/deloitteperspectives/2011/01/the-gender-dividend.html>

8 Una formación es un grupo o colectivo de personas que se reúnen para trabajar hacia un objetivo común. Una formación puede ser una entidad informal, como un colectivo, centro o grupo de personas afines, o puede ser una estructura formal, como una organización, red o institución. Una formación puede ser permanente o temporal y puede experimentar varias modificaciones de su propósito original.

9 The Satang Jobarteh Memorial Lecture: A Feminist Never Dies by Bisi Adeleye-Fayemi (2003) publicado en el informe “Feminist Leadership in Eastern Africa: Opportunities and Challenges” del Eastern African Sub-Regional African Women’s Leadership Institute (AWLI) por Akina Mama wa Afrika. Disponible en www.akinamamawaafrika.org

10 “Feminist Leadership for Social Transformation” por Srilatha Batliwala (2011) CREA, consultado en web.creaworld.org/files/f1.pdf

sociales de África, al tiempo que continúa avalando una percepción estática, esencialista y muchas veces opresiva de la “tradicición”, las normas o la cultura africanas que no deja de reproducirse. Sin embargo, es importante examinar toda distinción para el liderazgo feminista en África, con el fin de examinar menos superficialmente las posiciones y prácticas de liderazgo dentro de los movimientos de transformación africanos.

La Unión Africana ha reconocido “la rica tradición de África en el ámbito de la solidaridad, el consenso, la reconciliación y el comunalismo en el ámbito nacional y su contribución a los principios universales de gobernanza, democracia y derechos humanos”.¹¹ Estos valores son de hecho la piedra angular de numerosos sistemas políticos documentados en muchos países de África (más que en el Estado-nación, el cual es encarnado en gran medida por el partido, o en el mejor de los casos los dos partidos, dominantes en el poder). Por ejemplo, al describir el sistema político Ashanti, Kwasi Wiredu¹² señala “Para todos los interesados, el sistema fue creado a fin de participar en el poder, no para apropiárselo, y la filosofía que lo sustentaba era de cooperación, no de confrontación.” No obstante, debe reconocerse que a la par de los aspectos positivos (y ésta es una atribución subjetiva) de los dirigentes políticos africanos que han existido, y continúan existiendo, también están presentes, en el mismo plano y por igual, características que refuerzan el poder opresivo como el patriarcado y el chovinismo étnico. El grado y la amplitud de la libertad consagrados en el sistema político de África varían, a semejanza de todos los sistemas políticos, y cambian con el tiempo. Estos cambios a menudo son generados por los dirigentes, asumidos por los pueblos, y dependen de la apertura de estos sistemas políticos al cambio, del momento y las condiciones, así como de la eficacia de los dirigentes.

Por su parte, Thomas Sankara hace hincapié en la necesidad de visión y de no conformidad cuando señala: “No puede llevarse a cabo un cambio fundamental sin un cierto grado de locura. En este caso, se trata de no conformarse a lo establecido, de tener el coraje de dar la espalda a las viejas fórmulas, tener el valor de inventar el futuro. Fueron los locos de ayer los que hicieron posible que seamos capaces de actuar con extrema claridad hoy. Yo quiero ser uno de esos locos. (...) Tenemos que atrevernos a inventar el futuro”.¹³ Un elemento expuesto con mayor detalle por Assata Shakur, que va más lejos al afirmar que esta visión ha de acompañarse de la convicción en su realización, al afirmar: “Lo primero que quiero decir es que las amo. Lo segundo, es que podemos ganar, que vamos a ganar, nuestra liberación. Y para ganar nuestra liberación, tenemos que pensar positivamente. Tenemos que creer que podemos ganar. Y si no creemos que podemos ganar, ya estamos vencidas antes de empezar. Tenemos que darnos cuenta que existen riesgos y tenemos que aquilatar esos peligros con realismo. No podemos darnos el lujo de sentir un miedo subjetivo, distorsionado, irracional. Tenemos que examinar los obstáculos a nuestra liberación fríamente y con acuidad y desarrollar medios para deshacernos de ellos, es a nosotras a quienes toca luchar, a quienes toca pelear, por nuestra liberación y la de nuestra nación”.¹⁴

Cuando Assata habla de amor, comporta una motivación subyacente de liderazgo transformador que es poco reconocido en términos explícitos posiblemente debido a las dificultades inherentes a teorizar un rasgo emocional profundamente subjetivo (aunque puede discutirse). Sin embargo, otros líderes involucrados en una transformación radical han hablado de una motivación similar; esta es una diferencia importante cuando se examina el liderazgo personificado, aquel que busca ser amado del sujeto que ama. Por ejemplo, El Hajj Malik El Shabazz (conocido como Malcolm X) declaró: “No soy ni un fanático ni un soñador. Yo soy un hombre negro que ama la paz y la justicia, y ama a su pueblo”.¹⁵ A su vez, Ernesto Guevara de la Serna (conocido como el Che Guevara) pronunció la famosa frase: “Déjeme decirle, a riesgo de parecer ridículo, que el revolucionario verdadero está guiado por grandes sentimientos de amor. Es imposible pensar en un revolucionario auténtico sin esta cualidad. Quizás sea uno de los grandes dramas del dirigente; éste debe unir a un espíritu apasionado una mente fría y tomar decisiones dolorosas sin que se contraiga un músculo. Nuestros revolucionarios de vanguardia tienen que idealizar ese amor a los pueblos, a las causas más sagradas y hacerlo único, indivisible.

11 Declaración sobre el tema de la Cumbre “Towards Greater Unity And Integration Through Shared Values”, Asamblea/AU/ Decl.1(XVI)

12 “Democracy and Consensus in African Traditional Politics: A Plea for a Non-Party Polity por Kwasi Wiredu en Post-Colonial African Philosophy”: A Critical Reader (1997)

13 Thomas Sankara, 1985

14 Assata Shakur, mensaje audio consultado en http://www.freedomarchives.org/audio_samples/Mp3_files/Assata_Shakur_We_can_win.mp3

15 Malcolm X, consultado en: <http://www.malcolm-x.org/quotes.htm>

(...) En esas condiciones, hay que tener una gran dosis de humanidad, una gran dosis de sentido de la justicia y de la verdad para no caer en extremos dogmáticos, en escolasticismos fríos, en aislamiento de las masas. Todos los días hay que luchar porque ese amor a la humanidad se transforme en hechos concretos, en actos que sirvan de ejemplo, de movilización”.¹⁶

La historia de África, e incluso la del mundo entero, nos dice que los verdaderos líderes son aquellos cuyos nombres no conocemos. Por ejemplo, aun cuando se aclame a Osagyefo Kwame Nkrumah como el “padre de la nación” de la independencia de Ghana, las mujeres del mercado que organizaron y dirigieron campañas activas de resistencia han desaparecido en los anales de la narrativa histórica hegemónica. Sin embargo, en la historia de los pueblos de África se encuentra una gran suma de conocimientos sobre el liderazgo y los líderes que han transformado África. Una pieza clave de los procesos de transformación de África debe ser la de desenterrar estas historias, recuperar el conocimiento de estos/as líderes y documentar las enseñanzas de estas formas de liderazgo.

De hecho, tan recientemente como en 2011, la resistencia civil en Túnez y Egipto, en una movilización sin precedentes de los pueblos, derrocó regímenes no democráticos y sigue luchando por la transformación radical de la sociedad. Estas “revoluciones” fueron descritas por los medios de comunicación como acéfalas debido a la dificultad de identificar a un líder singular o a una entidad de liderazgo. Sin embargo, es mucho más preciso definir las acciones donde todos desempeñan el papel de líder (leaderfull): están dirigidas por colectivos de activistas, coaliciones de formaciones y los ciudadanos que los siguen y apoyan. A lo largo de la historia de todo cambio transformador en África, son los movimientos que cuentan con una multiplicidad de líderes los que han tenido mayor impacto. Fuera de estos movimientos, es probable que surjan portavoces prominentes, como suele ser necesario, pero su relación y responsabilización hacia el movimiento y su liderazgo multifacético son lo que determinarán la colectivización permanente del poder y, por lo tanto, la verdadera prueba de la transformación del movimiento.



¹⁶ “El socialismo y el hombre en Cuba”, Ernesto Guevara (1965)

El liderazgo feminista transformador debe ser un servicio activo guiado por la convicción, la comprensión del destino común, un sentimiento de amor y un compromiso disciplinado hacia la consecución de la justicia social para todos. Este tipo de liderazgo reconocerá las múltiples visiones y facetas de la lucha, tanto públicas como privadas, y se compromete a construir un movimiento de numerosos líderes, donde la aportación de todos y cada uno se valore y el poder sea colectivizado. A su vez, el liderazgo feminista transformador debe arriesgarse y buscar una visión y una (re)invención del mundo, de nuestras prácticas y de nuestro liderazgo; comprometerse a ejercer prácticas, formaciones y una visión de carácter ético, responsable, horizontal, asertivo, auténtico, multigeneracional, inclusivo y no discriminatorio. Debe ser crítico y autocrítico, en constante aprendizaje, adaptación y transformación y debe comprometerse a hacer un uso y distribución de los recursos que resulte accesible, transparente, justo y equitativo. El liderazgo feminista transformador se basa en la delegación y no en la representación, y sitúa en el centro las voces de quienes se encuentran al margen de la sociedad; es una responsabilidad individual y colectiva. Integrado en el colectivismo del liderazgo feminista transformador es una transferencia de conocimientos, habilidades y recursos para la sucesión, la sostenibilidad y el crecimiento entre los individuos y dentro de las formaciones. Primordialmente, el liderazgo feminista transformador existe y actúa en solidaridad y fraternidad.

Las mujeres africanas resisten múltiples opresiones y crean paradigmas y prácticas alternativas para un mundo que sea justo. El conocimiento colectivo de las mujeres africanas es un pozo profundo y diversificado de conciencia que tiene el poder de transformar nuestro mundo, comunidades, movimientos y a nosotras mismas. El liderazgo feminista africano fija su impronta todos los días en el esquema transformacional de estos conocimientos, experiencias y realidades. Este es el esquema transformacional que debemos revelar y al que debemos contribuir con el fin de cambiar nuestras nociones de liderazgo y, por extensión, las relaciones de poder y hacer un mundo más justo.

“El único liderazgo que puedo respetar es el que hace posible que cada hombre y cada mujer sea su propio líder”, June Jordan, Civil Wars.

Transformar el terreno

Por Lisa McGowan, Especialista Senior en Igualdad de género, Solidarity Center

En julio de 2013, el Solidarity Center (una organización pro derechos de los trabajadores afín a la AFL-CIO y que apoya la lucha por la autonomía económica y política de las mujeres y los hombres en más de 60 países) fue anfitrión de una reunión de cerca de 100 trabajadores/activistas, líderes sindicales y académicos para compartir experiencias e ideas para la promoción de los derechos laborales de las mujeres y la igualdad de género. La conferencia se centró en tres temas: los derechos laborales de las mujeres en la agricultura y la manufactura ligera (dos sectores que entre ambos emplean cientos de millones de mujeres en todo el mundo, y son fundamentales para el desarrollo económico de muchos países), así como el liderazgo transformacional. (El liderazgo transformacional puede definirse como una forma de dirigir basada en la inclusión, el reparto del poder, la participación y el análisis colectivo. El liderazgo transformacional hace posibles y se basa en las voces de los trabajadores con el fin de que se sitúen en primer plano y ocupen el centro e incorporen fácilmente la igualdad de género como principio fundamental.)

Los participantes hicieron presentaciones estimulantes y esclarecedoras y participaron en debates de fondo durante los dos días, lo que refleja el alcance, el poder y la profundidad del liderazgo de las mujeres en el movimiento sindical internacional. A continuación se presentan algunos aspectos destacados que ofrecen ejemplos concretos de mujeres que promueven sus objetivos a través de la mesa de negociación colectiva, la legislación y en su vida de todos los días.

Las mujeres están adquiriendo poder mediante la educación y la sindicalización, la creación de alianzas y la acción política

- Claudia Santos Reguelin, del Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco, comentó la forma en que el Colectivo de Mujeres del sindicato ofrece un espacio para que las mujeres participen y crezcan como líderes y miembros. El colectivo realiza seminarios para las trabajadoras y vela por que los objetivos fundamentales de las mujeres, que constituyen el 80% de los trabajadores de la fábrica, se pongan sobre la mesa de negociaciones.
- Rosana Sousa de Deus, miembro del comité ejecutivo de la Central Única dos Trabalhadores (CUT), señaló que las mujeres sindicalistas de Brasil “necesitan dialogar sobre sus objetivos y situarse en el centro del debate para construir una sociedad justa, con la plena participación de las mujeres y los jóvenes”. Las mujeres trabajadoras unieron sus fuerzas para apoyar las recientes movilizaciones sociales que exigen una acción más rápida para hacer frente a las persistentes y profundas desigualdades que existen todavía en Brasil, a pesar de una década de estrategias significativas y satisfactorias de lucha contra la pobreza. Estas movilizaciones fueron “completamente diferentes a todas las movilizaciones que han tenido lugar durante los últimos 30 años, con la participación de 5 millones de trabajadores y de trabajadoras”.
- Sally Choi, coordinadora de proyectos de la Hong Kong Confederation of Trade Unions (HKCTU) sobre China y Asuntos Internacionales, describió la fundación del movimiento sindical de las mujeres en Hong Kong, que nació en parte de las mujeres que se reunían para trabajar en círculos de estudio (iniciados por las ONG feministas) a fin de entender mejor el capitalismo, y con esta nueva perspectiva entender la forma en que se utiliza el patriarcado para explotar a las mujeres en beneficio del sistema capitalista.
- En Marruecos, las mujeres que trabajan en la agricultura participan en formaciones especiales adaptadas a una mano de obra con bajo nivel de alfabetización, afirmó Touriya Lahrech, coordinadora de la Confederation Democratique du Travail (CDT). La CDT también se ha esforzado

en llevar las prioridades de las mujeres a la mesa de la negociación colectiva, llevando a cabo extensos diálogos con las trabajadoras rurales e incluyendo sus demandas y preocupaciones en un proyecto de contrato, el primero de su tipo en Marruecos. El sindicato está negociando el contrato en nombre de cientos de trabajadores y trabajadoras de una finca de propiedad privada.

- Como primer paso fundamental para dar autonomía y organizar a las mujeres, la Federación Sindical Agrícola de Honduras y la Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales (COLSIBA) desarrollaron y aplicaron una evaluación de las necesidades sectoriales. El sindicato estudió las condiciones de trabajo, el papel de las mujeres en el sindicato y la forma en que las mujeres interactúan en la sociedad. Ese diagnóstico identificó la información que dio lugar a la plataforma de reivindicaciones que el sindicato emplea ahora en toda la región y que sirve de modelo a las cláusulas que el sindicato incluye en los convenios colectivos con las empresas locales y multinacionales.
- Las mujeres constituyen la mayoría de los trabajadores de manufactura ligera en Honduras, donde Evangelina Argueta Chinchilla es coordinadora de la organización del sector de la confección de la Central General de Trabajadores. Argueta describió la forma en que los sindicatos consiguieron el apoyo internacional a su lucha cuando se impidió a los trabajadores unirse a los sindicatos en Honduras. Las mujeres trabajadoras de la confección lograron varias victorias, como la reapertura de una fábrica que había sido cerrada, a través de “alianzas con Estados Unidos y con grupos estudiantiles”, afirmó. “Los estudiantes son los principales consumidores de nuestros productos”.
- Rosa Aguilar, Secretaria de Asuntos de la Mujer en el sindicato de empresa agroindustrial, Camposol, en Perú, describe cómo su sindicato llega a las mujeres para explicar su trabajo sobre las cuestiones más relevantes de la vida de la mujer, tales como la atención médica. Con el tiempo, este enfoque ha logrado mayores niveles de actividad sindical y liderazgo de las mujeres.

Las mujeres (y algunos hombres) están transformando el liderazgo mediante:

- La formación de sus propios sindicatos, donde se atienden primordialmente las voces, las necesidades y prioridades de las trabajadoras, es un elemento esencial de una estrategia global para mejorar los derechos laborales. Uno de los ejemplos más antiguos y de mayor éxito es la Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA), fundada en la India en 1972. Ahora que cuenta con 1,7 millones de miembros en 14 estados, es el sindicato de mujeres más grande del mundo. Geeta Koshi, coordinadora del departamento jurídico de SEWA, cuenta que el sindicato empezó con cinco mujeres, que fueron de puerta en puerta con el fin de determinar las prioridades de las mujeres y fomentar la confianza con ellas y sus familias. Esta sensibilización sentó las bases de su metodología, y a partir de entonces, se dio formación a las mujeres para llevar a cabo una sensibilización similar en sus comunidades.
- La transformación de la cultura organizacional, la cual tiende a ser dominada por los hombres y jerárquica, también es esencial en el contexto sindical. En Sudáfrica, cuatro sindicatos, reconociendo que su cultura interna no aborda fácilmente temas como la violencia y la discriminación de género, se asoció con “Gender at Work” y el “Labour Research Service” (LRS) para llevar a cabo un proceso particular destinado a desarrollar modelos alternativos de poder. Algunos de los resultados concretos de los proyectos fueron: los activistas sindicales, hombres y mujeres, señalaron que el proceso los había revitalizado y les había dado una nueva inspiración, incluso ante la reestructuración a gran escala de los lugares de trabajo, el deterioro de las condiciones de trabajo y un ataque en toda regla contra los derechos laborales en Sudáfrica por parte de los empleadores. Asimismo, se afilió a los sindicatos un mayor número de mujeres, más mujeres postularon para ocupar altos cargos y los dirigentes tanto femeninos como masculinos adquirieron una comprensión más profunda de las preocupaciones de los trabajadores y mostraron una mayor responsabilidad a la hora de abordarlas.
- En México, el Comité Fronterizo de Obreros (CFO), dirigido por mujeres, está aplicando la educación popular y la movilización social feminista para desarrollar y dar autonomía a las mujeres

en las líneas de producción, fábricas y maquiladoras con el fin de denunciar las violaciones de los derechos de las mujeres y los derechos de los trabajadores en el sector. Colaborando en una asociación sin precedentes con el poderoso sindicato de trabajadores mineros mexicano, esencialmente masculino, el CFO está ayudando a reunir a las mujeres y a los hombres para mostrarles nuevas vías que llevan a entender y luchar por los derechos de los trabajadores tanto en los sectores predominantemente masculinos como femeninos.

Las mujeres están transformando sus sindicatos de diversas maneras:

- Fundamentando su activismo a favor de los derechos laborales en una visión y práctica de los derechos laborales de las mujeres, la igualdad de género y la justicia social y económica para todos.
- Pidiendo y creando mecanismos internos destinados a aumentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones sindicales. Se observaron las cuotas de participación femenina en las elecciones y las estructuras sindicales que han tenido mucho éxito a largo plazo en Sudáfrica, Brasil y Hong Kong al incrementar el poder e influencia de las mujeres en los órganos de decisión sindicales. Las mujeres de la East Africa Trade Union Confederation modificaron los estatutos de su organización para dar cabida y apoyo al liderazgo de las mujeres.
- Suministrando formaciones de liderazgo y dando autonomía a las mujeres para asumir funciones importantes en sus organizaciones y comunidades, como lo estableció Iris Munguía, en las industrias del banano, la piña y la caña de azúcar en Honduras.
- Predicando con el ejemplo y ejerciendo el liderazgo en tanto que mujeres, así como dirigiendo el proceso que muestre a los sindicalistas varones y a los miembros de la familia cómo integrar la función reproductiva y la contribución de las mujeres trabajadoras como una dinámica estratégica para el cambio positivo.
- Situando los problemas de las mujeres jóvenes en un primer plano, creando un espacio para dar cabida al liderazgo y siguiendo su ejemplo en los nuevos e importantes ámbitos de promoción. La Confederación de Sindicatos Libres de Ucrania (KPVU) está dando formación a los trabajadores jóvenes sobre sus derechos. Asimismo, las mujeres y los jóvenes están uniendo fuerzas para protestar por los salarios y las malas condiciones de trabajo y proponer una legislación para apoyar el trabajo y la familia. La East African Trade Union Confederation estableció recientemente disposiciones estatutarias relacionadas con las trabajadoras y los jóvenes trabajadores, a fin de incrementar su voz en el sindicato.

Las mujeres están trabajando para completar la “asignatura pendiente” del movimiento sindical

Un elemento capital de esta asignatura pendiente es abordar la relativa escasez de trabajadores y dirigentes sindicales varones plenamente comprometidos con la lucha por los derechos de la mujer y la igualdad de género. Nhlanhla Mabizela del Solidarity Center (Sudáfrica) recordó a los participantes que el patriarcado perjudica a los hombres tanto como a las mujeres, e indicó que era preciso que los hombres escucharan los debates sobre estas cuestiones para facilitar los progresos en este sentido.

Los participantes también destacaron la importancia de desarrollar extensamente la educación, la sindicalización y el activismo (incluyendo sobre las fuerzas de la economía mundial), de manera que relacione e integre el corazón, la mente y el cuerpo en nuestra lucha por los derechos y la igualdad de género. Los participantes destacaron la necesidad de integrar mejor la comprensión y el apoyo a los derechos reproductivos, incluyendo los derechos de maternidad y paternidad, y la necesidad de equilibrio entre el trabajo y la vida privada para todos los trabajadores, todos ellos temas frecuentes durante los seminarios.

Declaración de la CES para el Día Internacional de la Mujer 2013: ¡Las mujeres están pagando un precio demasiado alto! Europa debe acabar con la austeridad y hacer realidad la igualdad



El 8 de marzo de 2013, Día Internacional de la Mujer, las mujeres de todo el mundo se unen en solidaridad para celebrar su coraje, su determinación y su fuerza así como reiterar su reivindicación colectiva de un derecho fundamental y primordial: la igualdad entre mujeres y hombres. La Confederación Europea de Sindicatos (CES) lo celebra con todas ellas y saluda las contribuciones y logros, grandes y pequeños, de los millones de mujeres y hombres sindicalistas que luchan denodadamente por los derechos de las mujeres dentro y fuera del lugar de trabajo.

El Día Internacional de la Mujer brinda la oportunidad de evaluar los progresos realizados con miras a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres y de reflexionar sobre la situación actual de la mujer en la sociedad. Aun cuando la CES no deja de celebrar los progresos ya realizados, también queremos resaltar nuestra creciente alarma por el impacto de la crisis sobre la igualdad de género y los derechos de las mujeres. Las mujeres están pagando un precio demasiado alto por la austeridad. El movimiento sindical europeo aprovecha la ocasión del Día Internacional de la Mujer 2013 para pedir a la Unión Europea y a sus Estados miembros que aborden con toda urgencia la dimensión de género de la crisis y apliquen medidas concretas para garantizar la igualdad de género.

Europa se encuentra en medio de una crisis social, caracterizada por un desempleo sin precedentes, una espiral de pobreza y la creciente inseguridad que afecta tanto a hombres como mujeres en toda la UE. Sin embargo, cada vez existen mayores elementos de juicio que permiten afirmar que la crisis está ejerciendo un impacto desproporcionado sobre las mujeres, que son las que ya se encontraban en desventaja en el ámbito del mercado laboral y acusaban un mayor riesgo de pobreza y exclusión social.

La situación se ve agravada por la severa política de austeridad y las políticas aceleradas de consolidación fiscal centradas especialmente en la reestructuración radical de los puestos de trabajo y los servicios del sector público, que la mayoría de los países de la UE están aplicando servilmente a instancias de la Comisión Europea. Este enfoque tan miope se ha aplicado con poca o ninguna consideración por el impacto que puedan ejercer sobre las mujeres que trabajan principalmente en el sector público y dependen de manera desproporcionada de los servicios públicos. Los recortes a los presupuestos y los servicios públicos, incluida la atención sanitaria, la educación, los niños y otras personas dependientes, el transporte, la vivienda, el bienestar, la protección social, los centros de asesoramiento y los organismos que velan por la igualdad, afectan directamente a las mujeres y a su capacidad para participar en el mercado laboral y conseguir su independencia económica, al tiempo que contribuyen a las desigualdades de género.

La CES está extremadamente preocupada porque las políticas económicas aplicadas actualmente, ya que no solamente pondrán en peligro los futuros avances hacia la igualdad de género, sino que también corren el riesgo de perder los avances logrados con tanto esfuerzo en el lugar de trabajo, el hogar y todas las esferas que conforman la vida de las mujeres. Los sindicatos y las agrupaciones femeninas vienen planteando estas preocupaciones desde hace algún tiempo, sin embargo, hasta la fecha, la Unión Europea y los Gobiernos nacionales no han concedido a esta cuestión la atención que merece.

A fin de llamar la atención sobre esta cuestión y conseguir una mejor comprensión de la situación, la encuesta de la CES del 8 de marzo de este año reitera el impacto de la crisis económica y del empleo, así como las respuestas políticas nacionales y europeas, sobre la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Los resultados iniciales de la encuesta muestran que el 86% de los afiliados de la CES que respondieron a la encuesta están de acuerdo en que la crisis económica y del empleo repercutía negativamente en la participación de las mujeres en el mercado laboral y también en sus condiciones de empleo. Los miembros sindicales destacaron: el aumento de la precariedad del empleo femenino; una disminución del empleo femenino, especialmente en el sector público y/o un aumento del desempleo; el deterioro de las condiciones de trabajo y contractuales, lo que cada vez con mayor frecuencia fuerza a las mujeres a aceptar empleos atípicos y a tiempo parcial involuntario; menores salarios, reformas de la legislación laboral en detrimento de todos los trabajadores, pero en particular de las mujeres y los jóvenes; el aumento del estrés y la presión en el trabajo; y mayores dificultades para conciliar las responsabilidades laborales y familiares, así como un mayor porcentaje de mujeres que se retiran del mercado de trabajo debido a los recortes en los servicios públicos o en los derechos.

Conocemos muy bien las causas y consecuencias de la desigualdad de género. El número de mujeres en el trabajo a tiempo parcial y temporal, en puestos de trabajo mal pagados y de mala calidad es mucho más elevado. Están más propensas a tener un empleo precario o trabajan en la economía informal, sin protección de parte de la legislación laboral, o carentes de redes de seguridad social. Las mujeres están insuficientemente representadas en la toma de decisiones en el lugar de trabajo, en la política y en la formulación de políticas económicas. Pese a que la legislación garantiza la igualdad salarial desde hace más de cincuenta años, la brecha salarial de género persiste fomentada por la discriminación, la segregación del mercado de trabajo y la penalización laboral por maternidad. Las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de la responsabilidad del cuidado de los hijos y demás personas dependientes, al tiempo que la mayor carga de las tareas domésticas recae sobre ellas. Estas desventajas afectan a las mujeres a lo largo de todo el curso de su vida y se reflejan en última instancia en la pobreza de las mujeres pensionistas. Demasiadas mujeres siguen viviendo con el miedo a la violencia, y es de preocupar el hecho de que los efectos sociales de la crisis están dando lugar a un aumento de la violencia doméstica.

El Día Internacional de la Mujer de 2013, nosotros, la CES, reiteramos nuestro llamamiento a los líderes políticos de Europa, a los Gobiernos y a las instituciones europeas a adoptar las siguientes medidas concretas:

- llevar a cabo con carácter de urgente evaluaciones de impacto de género de las políticas que se están aplicando en respuesta a la crisis;
- una moratoria de la austeridad y el cese de las congelaciones salariales del sector público, los recortes y las reformas sin un diálogo social adecuado y eficaz;
- reconocer y promover la contribución vital que la negociación colectiva puede aportar en la lucha contra la desigualdad de género, incluida la brecha salarial de género;
- una revisión de las directivas sobre igualdad de remuneración, en consulta con los interlocutores sociales europeos;
- garantizar pensiones públicas decentes que permitan mantener un nivel de vida adecuado al jubilarse;
- adoptar la Directiva revisada sobre las trabajadoras embarazadas;
- presentar propuestas para una directiva sobre el derecho en la UE al permiso de paternidad y licencia para los que cuidan personas dependientes;
- ratificación del Convenio sobre trabajadores del hogar de la OIT; y
- ratificación del Convenio del Consejo de Europa para la lucha contra la violencia doméstica y hacia la mujer y su prevención, así como la adopción de un marco legislativo europeo sobre esta base.

La CES espera que llegue un momento en que las mujeres alcancen la igualdad de trato en todos los ámbitos, económico, político y social, y el Día Internacional de la Mujer podamos solamente celebrar a las mujeres sin más reivindicaciones. El movimiento sindical europeo continuará esforzándose por lograr este objetivo contando, como es de esperar, con todo el apoyo de nuestros interlocutores sociales, los Gobiernos y las instituciones de Europa.



ECONOMIC TRANSFORMATION FOR
EMPLOYMENT CREATION



PARTE I

| 3

Mujeres líderes –

CRECIMIENTO DE LOS SINDICATOS

Mujeres líderes para dar poder a los trabajadores y trabajadoras

Por Claire Courteille, Confederación Sindical Internacional (CSI)

Aun cuando las mujeres representan aproximadamente el 40% de la afiliación sindical, el logro de un equilibrio de género en los cargos dirigentes y los órganos de decisión sigue siendo un gran reto para el movimiento sindical. De las 315 centrales nacionales afiliadas a la CSI, el 15% cuenta con una mujer en el cargo de presidente o secretario general. Los progresos para incluir un mayor número de mujeres en puestos de responsabilidad en el ámbito local o a nivel de las secciones sindicales resultan lentos.

Identificación y superación de los obstáculos

¿Cuáles son los obstáculos que impiden que las mujeres accedan a puestos de liderazgo? Las mujeres activistas, y algunos académicos ajenos al movimiento sindical, han concluido que algunos obstáculos son relativamente fáciles de identificar y corregir, tales como el acceso limitado de las mujeres a las oportunidades de formación o la planificación inadecuada de la hora y el lugar de las reuniones de los dirigentes. Otros obstáculos tienen que ver más con las estructuras ocultas de poder. La prevalencia de una cultura masculina en muchos sindicatos, la tendencia a identificar el liderazgo con las personas y los programas de negociación colectiva definidos por los hombres ejercen todos un efecto negativo en las oportunidades de las mujeres para dirigir.

Todos las activistas sindicales se enfrentan al reto de combinar el trabajo remunerado, las responsabilidades del hogar y la participación social. Esta triple función añade una presión adicional sobre las mujeres líderes en su vida de todos los días, y es especialmente desalentador para aquellas con hijos de corta edad.

Los sindicatos toman medidas

La gran mayoría de las centrales nacionales afiliadas a la CSI han tomado algunas medidas para tratar de corregir la escasa representación de las mujeres en sus consejos de administración. Algunas han establecido comités de mujeres con poder de decisión, mientras que otras han introducido cuotas. Los propios Estatutos de la CSI establecen una meta progresiva a partir del 30% como el nivel mínimo de participación de las mujeres en sus estructuras. El objetivo es lograr la paridad. El Comité de Mujeres de la CSI, al igual que los de varias centrales nacionales, ha desarrollado algunas estrategias, metodologías y herramientas interesantes para promover el liderazgo de la mujer. Por ejemplo:

- formación adaptada a las necesidades de las mujeres
- campañas de sindicalización de mujeres
- formación y sensibilización para los dirigentes masculinos
- cuotas en todos los niveles de dirección y miembros de comités
- sistemas de tutoría
- acciones de solidaridad
- creación de redes de mujeres

Más allá del liderazgo, por lo general son las mujeres de las bases las que han sido la fuerza impulsora detrás de las medidas positivas de los sindicatos para aumentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones. El logro de un equilibrio de género en los comités ejecutivos de los sindicatos ha sido siempre, y sigue siendo, un elemento clave del programa de las mujeres.

Las mujeres han aprendido que lo que hace la diferencia no es necesariamente el sexo del dirigente sindical, sino su estilo de liderazgo. Las mujeres que desean llegar a los altos cargos pueden encontrar que tienen que adoptar un estilo de liderazgo “masculino”, así como repetir el discurso y planteamientos que reflejan la cultura dominante. No obstante, el liderazgo masculino, ya sea ejercido por hombres o por mujeres, no atiende a las mujeres.

Sin embargo, las mujeres no pueden hacerlo solas. Es de vital importancia que las mujeres trabajen con los hombres en todos los niveles del movimiento para eliminar los estereotipos y convencerlos del valor de la diversidad. Cambiar mentalidades es un proceso que no puede darse de la noche a la mañana. La persistencia da sus frutos.

Más que cuotas

Más allá del número de hombres y mujeres en puestos de responsabilidad, tenemos que examinar qué hacen realmente nuestros dirigentes. ¿Cómo se incentiva a las mujeres a convertirse en líderes? ¿Cómo actúan los líderes sindicales ante los temas que atañen a la mujer? ¿Cómo cambian las mujeres líderes la cultura del sindicato? Hoy en día, la mayoría de las centrales nacionales entienden la importancia de las medidas y campañas de priorización que atraen y retienen a las mujeres miembros. Conseguir estos compromisos de las resoluciones concluidas en las mesas de negociación locales depende en última instancia del compromiso de los líderes en esas mesas. Aun cuando las mujeres y los hombres comparten prioridades en materia de negociación colectiva, tales como los aumentos salariales y la seguridad en el trabajo, algunas demandas tienen claramente una dimensión de sexo, tales como la licencia de maternidad, el cuidado de los niños y la organización flexible del tiempo laboral. Estas cuestiones reflejan directamente la realidad de los roles adicionales que asumen las mujeres en el ámbito de la atención y los cuidados.

A menos que las trabajadoras participen directamente en los equipos de negociación a nivel local, no es probable que las necesidades específicas de las mujeres terminen incluidas en los convenios colectivos. Y no es probable que cambie la situación de desventaja de las mujeres en el mundo del trabajo. Sin embargo, las mujeres sindicalistas a menudo han estado a la vanguardia de las leyes progresistas sobre la igualdad de remuneración, el acoso sexual y la protección de la maternidad. En muchos países, la introducción de las leyes laborales con perspectiva de género ha sido el resultado de un largo proceso que se inició con las persistentes demandas de las mujeres sindicalistas en las mesas de negociación locales.

Pero aún hay más: las mujeres activistas a nivel local tienen la capacidad de hacer que los sindicatos superen sus ámbitos tradicionales de afiliación y lleguen a aquellos que trabajan en condiciones al margen de las normas. Después de todo, las mujeres constituyen la mayoría de los trabajadores informales, marginados y no protegidos, como lo ilustra la difícil situación de las personas que trabajan en el servicio del hogar, la industria del vestido, la agricultura y las zonas francas industriales. Necesitamos más mujeres con capacidad de decisión e investidas de poder para revertir la marea de trabajo informal y de trabajo precario. Es preciso que ocupen el lugar que les corresponde en las mesas de negociación colectiva. Las mujeres pueden liderar la lucha por los derechos y contra la discriminación y desafiar normas y prácticas patriarcales.

Campañas de la CSI

Recientemente, la CSI puso en marcha varias campañas para organizar a las mujeres no sindicalizadas. La campaña “Decisiones para una vida” se dirige a las trabajadoras jóvenes; la relativa a los “Derechos laborales para las mujeres” apunta a las mujeres con empleos vulnerables; la Campaña 12x12 ayuda a organizar a los trabajadores del hogar no sindicalizados para que obtengan derechos y protección de forma colectiva.

Organizar a nivel local, a nivel interno dentro de los sindicatos y en la comunidad en su conjunto, es fundamental para lograr una mayor representación así como mayor éxito en la negociación de acuerdos que incluyan la equidad de género. No obstante, la realidad es que en nuestro movimiento, esta forma de “organizar a los representados” a menudo no se ve como una forma de liderazgo, en parte debido a la tendencia a identificar el liderazgo con las personas y, en parte, porque se asocia con grupos “marginados”.

Ante estos retos, el Comité de Mujeres de la CSI lanzó una campaña mundial en 2013 para promover a las mujeres en posiciones de liderazgo. Esta campaña tiene como objetivo estimular estrategias de organización de las mujeres, modificando las prioridades a nivel local. Las preguntas relacionadas con la forma en que se concibe, se valora y se practica el liderazgo local de las mujeres, son de hecho

esenciales y debe concedérseles la prioridad que merecen en los debates sobre la revitalización del movimiento sindical. El precio a pagar por ignorar la diversidad de género en el mercado laboral es demasiado alto para un movimiento sindical que necesita urgentemente desarrollar el poder de los trabajadores y recuperar fuerza política.

Mensajes clave

1. Los sindicatos deben establecer metas y objetivos específicos para superar la cultura sindical masculina. Con el fin de crear un movimiento capaz de escuchar y responder a las preocupaciones de las mujeres trabajadoras, los sindicatos deben actuar para eliminar todo obstáculo a su plena participación en la toma de decisiones.
2. Para conseguir convenios colectivos que contengan medidas prioritarias para las mujeres miembros, las mujeres deben participar en las mesas de negociación colectiva y contar con el apoyo de sus dirigentes.
3. La conexión de las mujeres con sus comunidades puede ayudar a los sindicatos a crecer organizando a las comunidades y al sector informal.

ESTUDIO DE CASOS

RENGO-Japón: atraer a un mayor número de mujeres al movimiento sindical

Hace una década, los sindicatos japoneses cayeron en la cuenta de que si las mujeres se incorporaban en mayor número a la fuerza laboral asalariada cada año, eran necesarias medidas positivas para alentar a las mujeres a unirse a los sindicatos.

En esa época había muy pocas mujeres en cargos dirigentes y predominaba el punto de vista según el cual los sindicatos eran para los hombres. Sin embargo, la Japanese Trade Union Confederation RENGU se fijó la meta de transformar la sociedad para que dejara de hacerse una división sexual del trabajo y se convirtiera en una sociedad en que hombres y mujeres participaran en pie de igualdad. Para ello era necesario que los miembros del sindicato tomaran la iniciativa de promover una reforma social. Los objetivos del movimiento incluían “la comodidad y la opulencia”, “la felicidad de las familias”, la “justicia social” y la “contribución a la sociedad internacional”.

En el año 2000, RENGU estableció un plan de varias fases. Después de cada fase, RENGU hacía una encuesta entre sus afiliados para ver el grado de avance.

En la primera fase (2000-2005), los objetivos incluyeron metas para la Participación de las mujeres en los comités ejecutivos centrales, **la Participación de las mujeres en las asambleas y otros órganos de toma de decisiones, la Promoción de la participación en los órganos de gobierno y Promover la participación en actividades internacionales.**

Los afiliados debían tomar medidas inmediatas para elegir por lo menos una mujer a su Comité Ejecutivo Central y hacer un plan para conseguir una mayor representación de las mujeres en puestos ejecutivos. Este objetivo incluyó medidas transitorias especiales para las organizaciones que experimentaban dificultades para elegir inmediatamente a mujeres dirigentes, y se apoyó la idea de elegir a más de una mujer a la vez para evitar su aislamiento o los estereotipos. Con el fin de alentar a las mujeres a asistir a las asambleas, se instó a los sindicatos afiliados a nombrar mujeres como observadoras para ayudarlas a familiarizarse con los procedimientos. Las medidas especiales mencionadas anteriormente se aplicaban también a la participación en las asambleas. Debía darse formación para ayudar a las mujeres a ser más eficaces en los órganos de gobierno, y debían aplicarse medidas especiales para asegurar que las mujeres que trabajaban a tiempo parcial pudieran participar.

A la hora de representar a los sindicatos en las actividades internacionales, RENGO pidió un número igual de hombres y mujeres en las delegaciones y que dejaran de existir delegaciones enteramente masculinas. El compromiso incluyó conceder subvenciones a las delegadas y aclarar a las organizaciones que enviaban delegaciones a Japón que se preferían las delegaciones mixtas.

El Plan de acción de 2000 incluyó la creación de un Comité de expertos para definir los objetivos y establecer comités de mujeres, centros para el cuidado de los niños y actividades educativas, así como el estudio de un cambio en los estatutos, para incluir “la participación equitativa de género”.

En 2013, la tercera fase del programa de acción había producido los siguientes resultados:

- La promoción de las mujeres en puestos dirigentes está incluida en los documentos de política sindical: 66%
- La relación de las mujeres entre los afiliados: 31,4%
- La tasa de mujeres como responsables sindicales en proporción con el número de miembros femeninos: 9,3% de los afiliados a la JTUC
- Número de mujeres dirigentes sindicales: 27 de 54 federaciones industriales
- Rigurosa atención a las federaciones que no cuentan con mujeres en cargos dirigentes

Sin embargo, debido a que los progresos hacia las metas anteriores era lento, RENGO ha reformulado recientemente sus planes para la siguiente fase (2012-2020, la cual cuenta con los siguientes **objetivos y metas**:

- Todos los afiliados de RENGO deben introducir medidas para promover la igualdad de género para el año 2015
- Todas las organizaciones deben haber elegido mujeres en cargos dirigentes en 2017
- Incrementar el porcentaje de mujeres en los cargos dirigentes un 30% en 2020
- Centrarse en aumentar el número de activistas mujeres
- Abordar la conciliación del trabajo y la vida privada para hombres y mujeres
- Atraer personas de diversos horizontes y revitalizar el movimiento sindical

UGT - España: una escuela para mujeres dirigentes

En 2006, la central sindical española Unión General de Trabajadores UGT puso en marcha la Escuela de Mujeres Dirigentes. Cada año, la Escuela reúne alrededor de 150 mujeres dirigentes sindicales durante tres días. Las participantes son mujeres que ya ocupan puestos de responsabilidad y cargos dirigentes en diversos ámbitos sindicales, desde los comités ejecutivos hasta las secciones sindicales industriales.

Los temas que se abordan tienen una perspectiva de género e incluyen el análisis de los obstáculos que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, así como la discusión de nuevas formas de liderazgo, medidas positivas y la introducción de la perspectiva de género en las organizaciones sindicales. A través de talleres, debates sobre temas concretos y momentos informales, estas mujeres líderes reflexionan sobre los logros de los últimos treinta años, cuando se introdujo la legislación para promover la igualdad. La Escuela es también una oportunidad para crear redes y compartir experiencias y conocimientos. ¡La asistencia ha ido en aumento! La Escuela cuenta con una página web dedicada en el sitio web de UGT-E, así como una página de Facebook que permite a las participantes mantenerse regularmente en contacto.

Las mujeres en la UGT

UGT España cuenta con 880.000 miembros, un 36% de los cuales son mujeres. Los Estatutos actuales del sindicato requieren que la representación de mujeres y hombres en la gestión y las estructuras de toma de decisiones sea equilibrada: no puede ser inferior al 40% ni superior al 60% del total. La Confederación también ha elaborado un plan de acción pro igualdad y una campaña para aumentar la representación y participación de las mujeres en el sindicato. El impacto de estas medidas, introducidas por primera vez en 1998, es que la representación de las mujeres a todos los niveles de la UGT ha mejorado significativamente. Las mujeres representan actualmente el 50% de la Comisión Ejecutiva Confederal, e integraban el 33% de los delegados en el último Congreso Confederal. La Secretaría está compuesta por cinco hombres y seis mujeres.

Preparación al liderazgo a través de los círculos de estudio en Perú

Por María Bastidas Aliaga - Asociación de Desarrollo Comunal (ADC)

A pesar de los avances de las últimas décadas hacia la igualdad de los géneros en el mundo del trabajo, la cuestión del género sigue siendo una fuente constante de desigualdades y de inadecuado empleo de los recursos humanos. Comparada con el hombre, la mujer continúa en desventaja, es más vulnerable a la pobreza, la precarización e informalización ocupacional, y tiene nuevas y perentorias necesidades de organización, representación y protección social.

En el Perú a pesar de los avances producidos en materia de género, aún persisten discriminaciones, deficiencias y serios obstáculos para el avance de las mujeres en el ámbito familiar, laboral y sindical. Situación que resulta ser más preocupante para las mujeres trabajadoras de la economía informal y del campo.

En el ámbito sindical, la participación femenina enfrenta múltiples retos para superar las normas culturales y estereotipos de género vigentes que determinan roles y actitudes de mujeres y hombres en la sociedad, o el difícil contexto macroeconómico actual en el que se desarrolla el movimiento sindical en la región. Además de estos factores generales, las mujeres deben afrontar dificultades adicionales:

- La mayoría de las organizaciones sindicales son “territorio históricamente dominado por los hombres” mucho más que otras organizaciones en la esfera pública.
- Lo que se consideran ser las cualidades ideales para un líder sindical coinciden con las características que culturalmente se identifican con los hombres.
- El acceso y el reconocimiento de la mujer dentro de las organizaciones sindicales está fuertemente condicionado por su posición en un segmento predominantemente femenino en el mercado laboral. No obstante, una fuerte presencia de mujeres en un sector no garantiza necesariamente una presencia igualmente importante en las estructuras directivas.
- La desigualdad real, fundamental, queda claramente de manifiesto dentro de los sindicatos por las relaciones y la solidaridad para con los “iguales” masculinos, acceso a los recursos, tiempo disponible como resultado de su triple papel (reproductivo, productivo y trabajo sindical) y los modelos de socialización dominantes en la organización.
- El lugar de las mujeres en los espacios físicos y estructuras de los sindicatos, así como en sus procesos de toma de decisiones implica que resultan muy poco atractivos para las mujeres.
- Las mujeres siguen estando poco representadas en las estructuras directivas de los sindicatos, pese a su incorporación masiva en el mercado laboral.

La participación de las mujeres en el movimiento sindical peruano se ve entorpecida actualmente por dos problemas estructurales clave. En primer lugar, las características del empleo femenino: (i) el elevado porcentaje de mujeres que laboran en la economía informal, dentro del cual las organizaciones sindicales, tradicionalmente no actúan y (ii) incluso dentro de la economía formal, las mujeres cuentan en la mayor parte de los casos con contratos de duración determinada, lo que constituye una barrera para su afiliación. En segundo lugar, la “doble jornada” (trabajo y tareas del hogar) pone de manifiesto el conflicto entre la vida familiar y laboral y las dificultades que encuentran las mujeres en el contexto de modelos de organización productiva basados con frecuencia en largas jornadas y en la intensificación del trabajo. La distribución desigual de responsabilidades domésticas y familiares hace que la vida laboral resulte más difícil para las mujeres e impide su plena implicación

en la vida pública, política y sindical, haciendo que estén sujetas a muchas mayores presiones que los hombres.

En este contexto, el sindicalismo tiene un papel esencial a la hora de luchar contra la discriminación en la familia, en el trabajo y en la comunidad, tanto a escala nacional como regional e internacional. Esta importante misión asumida progresivamente por las organizaciones sindicales ha puesto de manifiesto la necesidad de integrar la igualdad de género dentro de los propios sindicatos, para contribuir a introducir, a través del diálogo social, un cambio estructural en la cultura de producción existente y en las relaciones de género en las empresas públicas y privadas, con objeto de erradicar la discriminación y las desigualdades.

Se han registrado algunos avances en las organizaciones sindicales. Hay una mayor tendencia para adoptar políticas y demandas de género en sus planteamientos. También abogan por una mejor participación en sus principios de organización y gestión institucional (cuota de mujeres en la directiva y en las responsabilidades, medidas no sexistas, etc.), gracias al esfuerzo que se vienen haciendo las mujeres a través de las Secretarías de la Mujer de federaciones y confederaciones. Sin embargo, la cuestión de género en los sindicatos sigue siendo aún una fuente constante de desigualdades y de inadecuado empleo de los recursos humanos.

Las mujeres sindicalistas confían en que se logren progresos internos tanto a nivel cualitativo como cuantitativo en sus organizaciones sindicales. Otra demanda guarda relación con la atención que las organizaciones sindicales deben conceder a las trabajadoras subcontratadas, que son las más vulnerables a la discriminación.

Además, el factor educativo es crítico y clave para el progreso laboral de las mujeres y el reconocimiento de sus derechos. El menor grado educativo e inclusive el analfabetismo que padecen amplios grupos y segmentos de la población femenina contribuyen a mantener a las mujeres en puestos de trabajo de poca calidad, baja productividad y bajos salarios.

Ahora bien, si principio de la igualdad de oportunidades y de trato es uno de los pilares fundamentales del enfoque sobre el trabajo decente de la OIT, además es uno de los derechos fundamentales inscritos en la Declaración Tripartita, y se perfila como un objetivo clave para el establecimiento de una sociedad más justa y democrática. Se requiere que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los sindicatos siga siendo un objetivo prioritario para el fortalecimiento sindical y para la equidad de género a nivel de sindicatos, empresas y comunidades.

En este marco, la CSI/CSA, con las Secretarías de Mujeres de las centrales sindicales peruanas, la Red Regional de Mujeres Trabajadoras de la Economía Informal y la Asociación de Desarrollo Comunal (ADC), han puesto en marcha un programa de círculos de estudio para la igualdad de oportunidades. Su finalidad es impulsar la (auto)formación y capacitación de un colectivo de mujeres sindicalistas, que asumieron el reto de organizar y desarrollar los círculos de multiplicación educativa en sus organizaciones de base.

Los círculos de estudio para la igualdad de género en el ámbito laboral y sindical

Son grupos pequeños (10-15 personas) constituidos por mujeres trabajadoras y sindicalistas ubicadas en diferentes ámbitos laborales (formal, informal, público, privado) y organizaciones sindicales (sindicato, federación, central), que se reúnen voluntaria y periódicamente (semanal, quincenal o mensual) para trabajar de acuerdo a un programa común, que contiene y propone métodos para que las mujeres, individual y colectivamente tomen conciencia de las diferentes realidades en que se desenvuelven y puedan interpretarlas desde su propia perspectiva de género, y de ese modo ganen la autoconfianza y el empoderamiento necesarios para enfrentar las desigualdades en el hogar, el trabajo, la organización y la comunidad.

Entre las principales características de los círculos de estudio para la igualdad es que son un espacio para la formación-acción, con el propósito de combatir las discriminaciones por razón de sexo en

el ámbito laboral y reequilibrar la posición de las mujeres en el ámbito sindical. En los círculos se propicia que las mujeres hablen sobre ellas mismas de temas que viven cotidianamente, y se estimula el análisis de sus circunstancias y la identificación de las diferencias que enfrentan con los hombres en el ámbito laboral y sindical, posibilitando la puesta en común entre y con otras mujeres.

Sirven para fomentar la autoconciencia (toma de conciencia a partir de la reflexión colectiva y el intercambio de experiencias) de las trabajadoras y sindicalistas, desde sus posibilidades y potencialidades. Se propicia el debate y la discusión, fortaleciendo la capacidad de análisis y de propuesta de las participantes, para generar información sensible al género, así como la capacidad de persuasión para promover la igualdad entre los géneros en el ámbito laboral y sindical.

No sólo se busca generar y profundizar una reflexión intelectual, sino también ahondar integralmente en el tema de género para que las mujeres elaboren un pensamiento crítico, renueven sus conocimientos, rescaten sus experiencias, reformulen conceptos y fortalezcan su compromiso para repensar y poner en marcha acciones sindicales a favor de la igualdad de género.

Los círculos pueden ofrecer un aporte valioso para el cambio de mentalidad de los y las sindicalistas y de sus organizaciones, porque propician un proceso de aprendizaje activo y metacognitivo en el que las participantes son hacedoras de su propio conocimiento y transformación. También brindan a las sindicalistas la oportunidad de socializar o poner en práctica lo que han aprendido a través de una serie de réplicas educativas, con sus diversas interacciones sociales. Como resultado de este proceso de socialización del conocimiento, las mujeres de diferentes sindicatos establecen redes nuevas para trabajar juntas, descubren un terreno común e inician acciones plurales en favor de la igualdad, ya sea por su propia cuenta, en grupos pequeños, como sindicalistas, o como mujeres pertenecientes a una localidad o comunidad concreta.

El enfoque de los círculos de estudio

En los círculos de estudio las integrantes trabajan activamente en sus propios procesos de aprendizaje, los que se desarrollan de acuerdo con un enfoque pedagógico constructivista y metacognitivo, en el que las participantes son las principales protagonistas en la construcción colectiva y progresiva del conocimiento, utilizando un lenguaje propositivo y autodirigido hacia las metas acordadas por ellas.

Se promueve y fomenta la libre expresión de ideas, la iniciativa, la solidaridad y las prácticas democráticas. El trabajo se realiza con la participación activa y consciente de las mujeres; se escuchan, se respetan las ideas y opiniones, de modo que cada una se sienta en confianza y adquiera su propio sentido de pertenencia al grupo.

El conjunto de cualidades a desarrollar, especialmente las relacionadas con la autonomía, surge del autoanálisis grupal acerca de las capacidades y competencias para enfrentar situaciones de discriminación y desigualdad en el ámbito laboral y sindical. Por tanto la ampliación de las oportunidades y de la equidad de género orientan la planificación de los círculos con una doble finalidad:

- Transversalización de la perspectiva de género para hacer que las consideraciones de las necesidades y especificidades de las mujeres y hombres constituyan una dimensión integral y permanente de la política institucional interna y externa de las organizaciones sindicales.
- Focalización de metodologías y acciones concretas para la atención de las mujeres trabajadoras y sindicalistas, mediante apoyos y estrategias específicas para resolver las desventajas iniciales que puedan existir.

Desde el punto de vista metodológico, los círculos para la igualdad se han planificado considerando tres criterios referenciales:

- Una visión integral y sistémica para abordar global y conjuntamente los diversos aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades y la equidad de género en el ámbito laboral y sindical.

- Una lógica de proceso para visualizar el efecto acumulativo de la construcción del conocimiento que se va diseñando y ajustando durante la práctica, así como el efecto socializador que se genera a partir de los círculos de multiplicación educativa.
- Un modelo de gestión flexible, participativo y de bajo costo, que es muy accesible para las mujeres trabajadoras.

Los círculos se basan en los siguientes principios:

- Es un trabajo voluntario; cada una de las integrantes de los círculos de estudio participa de manera voluntaria y asume un compromiso para ejecutar acciones de multiplicación educativa (socialización del conocimiento).
- Es un trabajo vivencial: se parte de la propia realidad de las participantes. Al conversar en grupo sobre sus experiencias particulares, se hace un proceso de socialización que permite elaborar un conocimiento enriquecido, donde pueden distinguirse singularidades y situaciones comunes, fomentando la identidad de género, el sentido de pertenencia a un grupo, y el aprendizaje para la acción.
- Es un trabajo activo y colectivo; el aprendizaje se da en una atmósfera de cooperación, de apoyo mutuo y de búsqueda de consensos, bajo el control democrático de las participantes, de las cuales una es la facilitadora. Cada participante aporta sus experiencias, argumentando, discutiendo y enriqueciendo sus propuestas.
- Es un trabajo sistemático; organiza y encauza la reflexión individual, el análisis y la discusión colectiva, así como la materialización de los acuerdos y compromisos a futuro.
- Es un trabajo concreto; en materia de igualdad; los círculos difunden el tema de género como eje transversal de la acción institucional, así como la promoción de una igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades en el ámbito laboral y sindical.

El liderazgo transformador global de las mujeres sindicalistas

Por la Profesora Dorothy Sue Cobble, Rutgers University (EE. UU.)

Apoyarnos en la tradición de nuestras abuelas

En primer lugar, me gustaría compartir unas palabras sobre la larga historia de liderazgo transformador de las mujeres sindicalistas. Resulta alentador compartir la rica historia de los esfuerzos realizados por las mujeres sindicalistas para transformar sus sindicatos y las sociedades en las que viven. Existe una larga tradición de liderazgo transformador entre las mujeres sindicalistas en la que nos podemos basar. También resulta alentador por las causas que defendieron. Cuando hablamos de liderazgo tenemos que preguntar: ¿liderazgo para qué?

En mi opinión, nuestras antepasadas crearon una visión particular del cambio social que vale la pena recordar y reivindicar hoy en día. En su caso, se trataba de una política y un feminismo de las trabajadoras. Difiere del feminismo de muchas mujeres de la élite, pero no obstante era una política feminista.

¿Qué querían las feministas sindicalistas? Primero, querían el desarrollo pleno de cada individuo. Sin embargo, no aplaudían la promoción individual ni la integración de la mujer en un sistema injusto. Afirmaban que sólo somos verdaderamente libres cuando los que nos rodean son libres. Para avanzar individualmente, todos debemos avanzar. En otras palabras, el progreso individual y el colectivo están interrelacionados y uno no se puede conseguir sin el otro.

En segundo lugar, adoptaron como objetivo la igualdad de género, pero querían ir más allá. Al fin y al cabo, no basta con pedir ser iguales que los hombres que también están explotados, aunque de manera diferente. Las feministas sindicalistas creían que las mujeres eran víctimas de la discriminación como sexo y querían eliminar esta discriminación. Sin embargo, también querían poner fin a otras injusticias. Estaban interesadas en desmantelar estructuras múltiples de desigualdad y lucharon duramente para obtener justicia económica, libertad y dignidad para todos.

Visión global de las mujeres

En tercer y último lugar, su visión era global. He aquí una historia de la visión global de las mujeres sindicalistas de hace 100 años. Hace hincapié en cómo nuestro movimiento mundial actual se basa en los esfuerzos que realizaron muchas mujeres antes de nosotras.

En 1919, 250 mujeres sindicalistas y sus aliados de 19 países diferentes de América Latina, Asia, Europa, Norteamérica y el Caribe se reunieron en un “Congreso de Mujeres Sindicalistas” para crear lo que afirmaron era la primera organización sindical internacional de mujeres. La llamaron la Federación Internacional de Mujeres Trabajadoras. Abrieron sus puertas a una gran variedad de sindicatos de trabajadoras, tradicionales y no tradicionales. Intentaron ir más allá del nacionalismo, el colonialismo y el racismo y encontrar un terreno de entendimiento común para, en sus propias palabras de hace 100 años, “mejorar las condiciones de vida de todos los trabajadores y trabajadoras”. También intentaron alcanzar la paz a través del derecho internacional. “Hagan leyes, no la guerra”, proclamaban y afirmaban enérgicamente que sólo se podría conseguir la paz cuando se rectificara la distribución desigual de riqueza y privilegios.

Reivindicaron el derecho de la mujer a votar en países de todo el mundo y a participar plenamente en las nuevas organizaciones sindicales internacionales que estaban empezando a aparecer. En 1919, por ejemplo, la OIT convocó su primera conferencia en Washington D.C. Sólo 23 de los 269 delegados eran mujeres y NINGUNA de las mujeres tenía derecho de voto. Como respuesta, las mujeres sindicalistas celebraron su propia conferencia en Washington al mismo tiempo y durante 10

días formularon sus propias normas y convenios. Crearon, en palabras de una participante, una gran “hermandad sindical”.

Como muchos de sus compañeros sindicalistas, querían democracia industrial y política, salarios dignos, menos horas de trabajo y el derecho a la educación. Sin embargo, en una “carta de derechos de las mujeres trabajadoras” propuesta también pedían igualdad de salario, prestaciones por maternidad y “la emancipación plena de las mujeres”, entendida como “igualdad política, jurídica e industrial”. Sus resoluciones de 1919 también hicieron hincapié en los derechos de los migrantes, como “la igualdad de salarios y derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes” y una mayor libertad de “movimiento de las personas entre las comunidades y los países”.

Las mujeres sindicalistas de 1919 también se organizaron para obtener un mayor poder y representación en los órganos sindicales internacionales de aquel entonces, principalmente la Federación Internacional de Sindicatos (FIS). En 1924, establecieron el primer comité internacional de mujeres sindicalistas en la FIS. Una nueva generación de feministas sindicalistas reavivaron ese mismo comité en 1956, la misma generación que obtendría la aprobación de la Carta de Derechos de la Mujer de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) en 1965. Aproximadamente 50 años más tarde, ese comité sigue funcionando. De hecho, cuando se convirtió en la Secretaria General de la CIS en 2010, la primera mujer en ocupar este puesto tan importante, Sharan Burrow había participado activamente en una versión ampliada y actualizada del comité de mujeres de hace 50 años y contaba con su apoyo. Se apoyaba en los cimientos asentados por las mujeres sindicalistas de 1919.

Tres diferencias de género

En uno de mis informes recientes¹⁷, me centro en tres diferencias de género: la diferencia de género en el acceso de las mujeres a las organizaciones sindicales; la diferencia de género en el liderazgo; y la diferencia de género en las prioridades sindicales, es decir, en qué medida reflejan las prioridades sindicales las preocupaciones de las mujeres.

El primer punto a tener en cuenta es la sorprendente falta de datos mundiales sobre la mujer en las organizaciones sindicales, tanto en los sindicatos tradicionales como en los nuevos movimientos de trabajadores. Hay lagunas enormes en nuestros conocimientos. Por supuesto, los datos proporcionados por sindicatos nacionales presentan problemas significativos. A menudo no son fiables y están fragmentados; además, es difícil hacer comparaciones entre países debido a las definiciones muy diferentes de “sindicato” y “afiliación sindical”. Sin embargo, recoger estos datos saca a la luz tanto lo que no sabemos como lo que sabemos, ambas cosas valiosas.

Una conclusión es lo que denominamos la “feminización” de la afiliación sindical. Se trata de una tendencia mundial que no se está ralentizando y en muchos lugares estamos observando un cambio significativo en el modelo tradicional de sindicalización predominantemente masculino. De hecho, en un tercio de los países que analicé, las mujeres representaban actualmente la nueva mayoría de sindicalistas aunque globalmente los hombres siguieran constituyendo la mayoría en las estadísticas oficiales sobre mano de obra. Observamos que en dos tercios de los países las mujeres han alcanzado la igualdad en materia de afiliación sindical.

Sin embargo, la feminización por sí misma no garantiza que las mujeres ocupen puestos de liderazgo (todos conocemos muchos sindicatos donde la mayoría de afiliados son mujeres pero en los que ninguna mujer ocupa el máximo cargo). Puede que se haya avanzado a la hora de paliar las diferencias de género en lo que respecta a la afiliación sindical, pero el acceso general de la mujer a la representación colectiva podría estar empeorando, dependiendo de si la afiliación sindical en general está aumentando o disminuyendo. La feminización sindical es otro ejemplo de lo que llamamos “feminización amarga”. En otras palabras, ¿están entrando las mujeres en organizaciones sindicales porque los hombres están dejando los sindicatos por su disminución de poder? Sin estudios comparativos detallados es imposible afirmarlo con seguridad, pero puesto que la feminización no parece corresponderse con el tamaño o el poder de los movimientos sindicales nacionales, no parece ser así.

17 Gender Equality and Labour Movements: Toward a Global Perspective”, profesora Dorothy Sue Cobble, febrero de 2012

Examinar las cifras de hombres y mujeres en los sindicatos en el plano nacional empaña las realidades de las organizaciones en las que se encuentran los trabajadores y trabajadoras: los sindicatos son en su mayor parte predominantemente femeninos o masculinos, es decir, el movimiento sindical, como el mundo en general, todavía se encuentra muy segregado por sexo.

Si examinamos el liderazgo de la mujer en el mundo, en los últimos años se han producido muchos progresos y muchas mujeres individuales ocupan actualmente puestos de poder. Sin embargo, al mismo tiempo, la “pirámide de la exclusión” todavía existe: cuanto más nos acercamos a la cima, menos mujeres encontramos. Lo mismo se aplica a la situación contraria: cuanto más nos acercamos a la base de la pirámide del poder, más mujeres encontramos.

En segundo lugar, avanzamos a dos velocidades. Existe una vía rápida y una vía lenta, con una parte del movimiento sindical que ha realizado muchos progresos y otra donde se han producido muy pocos cambios. Podríamos llamarlo un patrón bifurcado o lo que la socióloga Ruth Milkman denomina “los dos mundos del sindicalismo”. Cabe destacar que los sindicatos que realizan más progresos o los casos de “mejores prácticas” se basan en una presión desde arriba – “puestos reservados” para mujeres y otras medidas – así como en la presión desde abajo. Es decir, a menudo existe una “autoorganización” entre las mujeres y comités activos de mujeres, conferencias y otros espacios exclusivos para mujeres.

Son mujeres en todos los ámbitos las que están haciendo que el movimiento sindical tome nuevas direcciones y las que están inventando nuevos tipos de organizaciones sindicales y nuevas maneras de ser sindicalista, un nuevo movimiento sindical en el que las mujeres conforman la mayoría de los dirigentes.



CUT Brasil: Política de género y desarrollo de liderazgo

Por Rosana Souza de Deus, Miembro del Ejecutivo Nacional, Central Sindical Brasileña, CUT

Discriminación positiva: cuotas y paridad

El V Congreso Nacional de la CUT de 1994 aprobó una política de cupos. Cada sexo debería representar por lo menos el 30% de los dirigentes elegidos/as de la central. Las cuotas también se aplican a los órganos jerárquicos y horizontales de la central sindical. La resolución se consagró en los estatutos de la central en 2008.

En el Congreso de 2012, se realizó una modificación adicional en los estatutos que estableció que para 2015 se debería conseguir la paridad de género entre los dirigentes elegidos/as tanto en el plano nacional como en el estatal.

La paridad de género supone la participación equitativa de hombres y mujeres, pero va más allá de los números o porcentajes. La política sirve para reforzar y promover la participación de las mujeres en el ámbito sindical.

La paridad es un paso importante para crear el tipo de política que cambia realmente la forma en que las mujeres participan en la política y el sindicato. Fortalece el sindicalismo libre y autónomo. Aunque la paridad no garantiza automáticamente que no habrá más desigualdad entre mujeres y hombres, es la primera condición para la igualdad.

Una de las iniciativas importantes en las que estamos trabajando es la incorporación de la perspectiva de género en todas nuestras políticas, actividades y áreas para que la CUT pueda actuar cada vez más en nombre de hombres y mujeres para sindicalizar a la clase trabajadora.

Campaña para la ratificación del Convenio núm. 156 de la OIT

Mujeres organizadas dentro de la CUT consiguieron que se incluyera la división por sexos del trabajo y las relaciones de poder en el programa de la central. El objetivo era superar los retos a la hora de alcanzar la igualdad de las mujeres a través de acciones concretas. La meta de las mujeres era convencer a los afiliados, tanto a hombres como mujeres, de que no es únicamente una lucha de las mujeres, sino que se trata de un objetivo de toda la clase trabajadora.

Una manera de mostrar el compromiso era conseguir que el gobierno brasileño ratifique el Convenio núm. 156 de la OIT relativo a la no discriminación de hombres y mujeres con responsabilidades familiares.

Preparamos una campaña de petición nacional para solicitar la ratificación del Convenio. La presentamos a la Comisión Tripartita, que a continuación emitió un informe apoyando la ratificación. Distribuimos un panfleto sobre el tema.

Asimismo, nos aliamos con el movimiento feminista y de mujeres para promover que la Conferencia nacional de políticas para la mujer apoyara servicios de cuidado infantil públicos, de gran calidad y a tiempo completo cerca de donde viven las familias.

La CUT aprobó una resolución interna sobre el permiso parental de 180 días para mujeres, seguido de 180 días para hombres en el caso de parejas heterosexuales. La alternancia de padres no se aplicaría a parejas del mismo sexo.

Mujeres líderes Campaña “¡Cuenta con nosotras!” de la CSI

Es hora de pasar a la acción

Al necesitar una mejora de los derechos y la protección, millones de mujeres se han adherido a un sindicato, aportando fuerza y activismo a nuestro movimiento. Sin embargo, a pesar de que se calcula que un 40% de los afiliados entre las organizaciones afiliadas de la CSI son mujeres, la presencia de las mujeres no se refleja en posiciones de liderazgo en los sindicatos. Datos recientes muestran que sólo el 12% de las afiliadas de la CSI tiene una mujer en uno de los dos puestos más altos. Las mujeres están visiblemente infrarrepresentadas en las estructuras de toma de decisiones nacionales, en porcentajes muy por debajo de la meta progresiva de un mínimo del 30% establecida en los Estatutos de la CSI (ver Cuadro 1).

Es hora de que los sindicatos construyan una dirección que refleje mejor la composición por sexo de su membresía y de la fuerza de trabajo mundial. Las voces de las mujeres son necesarias para potenciar la representatividad y la fuerza de nuestro movimiento. Necesitamos una dirección que reconozca las capacidades de las mujeres y las anime a convertirse en miembros activos y presentarse a las elecciones en todos los ámbitos.

Fomentar la participación de las mujeres en puestos de toma de decisiones y de liderazgo puede mejorar el establecimiento de contacto con los sectores no sindicalizados. Estimula el activismo entre mujeres en el ámbito local, lo que puede llevar a los sindicatos a operar más allá de sus áreas tradicionales de captación de miembros, en sectores informales, marginados y desprotegidos en los que las mujeres a menudo representan la mayoría de los trabajadores.

“¡Cuenta con nosotras!”

El objetivo general de la campaña “¡Cuenta con nosotras!”, tal y como fuera aprobada por el Comité de Mujeres de la CSI, es aumentar la capacidad de los sindicatos de ponerse en contacto con más afiliadas y mujeres activistas y de sindicalizarlas, movilizarlas y promoverlas a puestos de liderazgo. Se pueden iniciar o intensificar actividades de campaña relativas a la protección de los derechos de las trabajadoras en la ley, los convenios colectivos o en la práctica. Sin embargo, las acciones también deberían centrarse en mujeres con empleos informales y precarios, así como en mujeres jóvenes, aprovechando el éxito de la metodología de “Decisiones para una vida.”

Aunque se centra específicamente en los miembros del Consejo General de la CSI, la campaña tiene por objeto implicar a todas las afiliadas de la CSI. Las metas específicas que la campaña desea alcanzar son:

- Que 100 afiliadas de la CSI se adhieran a la campaña “¡Cuenta con nosotras!” para el 3er Congreso de la CSI (Berlín, Alemania, mayo de 2014)
- Que el 80% de los miembros del Consejo General de la CSI tenga por lo menos un 30% de mujeres en sus estructuras de toma de decisiones para el 4o Congreso de la CSI en 2018
- Un aumento del 5% de afiliadas mujeres en cada central nacional adherida a la campaña “¡Cuenta con nosotras” para el 4o Congreso de la CSI en 2018

La campaña “¡Cuenta con nosotras!”, que es un componente crucial de nuestro objetivo común de desarrollar el poder de las trabajadoras, tiene por objeto garantizar que el principio constitucional de la CSI de contar como mínimo con una participación de mujeres del 30% en las estructuras de toma de decisiones se aplique en el ámbito nacional.

Herramientas y tácticas

Una herramienta clave de la campaña es el formulario de adhesión que compromete a la dirección. Al firmarlo, los dirigentes se comprometen a apoyar los objetivos de la campaña “¡Cuenta con nosotras!” y se les invita a presentar un plan de acción que indique cómo y cuándo conseguirán el 30% de representación de mujeres en sus órganos de toma de decisiones. Se invita a las centrales nacionales que cumplan la cuota de 30% (o más) a mostrar su apoyo completando el formulario de adhesión y a ofrecer un mensaje solidario en apoyo de la campaña.

Se espera que las coordinadoras de género y los comités de mujeres en el ámbito nacional analicen y supervisen cuidadosamente cómo aparece el liderazgo de las mujeres, cómo se valora dentro de la organización y cómo responde a las demandas y los intereses de las trabajadoras. La campaña promoverá además el uso de una auditoría de género.

Para garantizar el éxito de la campaña necesitamos el apoyo de nuestros compañeros varones y de los máximos dirigentes de nuestro movimiento. Los hombres pueden ser muy buenos embajadores de la igualdad de género y es importante que formen parte de este esfuerzo mundial para promover el liderazgo de las mujeres.

CUADRO 1

Los porcentajes medios que aparecen abajo – basados en la información proporcionada por organizaciones que han respondido a diferentes cuestionarios – ofrecen una visión de conjunto de la situación actual con respecto a la representación de mujeres en órganos de toma de decisiones en el ámbito regional:

- **ÁFRICA:** los porcentajes varían entre 0% (UGTT-Túnez) y 30% (CNTG-Guinea); la media es de 22,3%.
- **ASIA:** los porcentajes varían entre 2,07% (FTUC-Fiyi) y 50% (CIWA-Islas Cook); la media es de 13,1%.
- **AMÉRICAS:** los porcentajes varían entre 4,76% (CUT-Colombia) y 50% (CSE – Ecuador, CLC-Canadá); la media es de 25,5%.
- **EUROPA – fuera de la CES:** los porcentajes varían entre 7,10% (AHIC – Azerbaiyán) y 48,3% (KVPU – Ucrania); la media es de 24,1%.
- **EUROPA CES:** algunas organizaciones en el sur, centro y este de Europa tienen porcentajes inferiores al 10%, mientras que algunos sindicatos nórdicos tienen un porcentaje superior a 50%. La media es de casi 24%.



PARTE II

Trabajo y cuidados – EMPLEOS SOSTENIBLES, INGRESOS SEGUROS Y PROTECCIÓN SOCIAL



Incluir políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en la agenda de una era post-neoliberal

Por Claire Courteille, CSI

Teniendo en cuenta hasta qué punto la actual crisis económica mundial pone de manifiesto nuevas vías hacia un mundo post neoliberal, los sindicatos van a tener que replantearse seriamente y promover activamente unas políticas de conciliación diseñadas para equilibrar las responsabilidades familiares y las obligaciones que impone el mercado laboral. La agenda neoliberal, a través de la privatización de los servicios de cuidados, ha hecho que a la mayoría de las mujeres les resulte extremadamente difícil combinar el trabajo remunerado con el cuidado de la familia. Un nuevo modelo de crecimiento no sólo debería tratar de proporcionar trabajo decente para todos y todas, sino que también debería crear un entorno donde se permitiera que el trabajo remunerado y no remunerado estuviera igualmente repartido entre hombres y mujeres y en el que los trabajadores con responsabilidades familiares contaran con un apoyo adecuado de políticas públicas.

La globalización neoliberal ha abierto nuevas oportunidades para las mujeres en el mundo del trabajo. A lo largo de las últimas décadas, la participación femenina en los mercados de trabajo ha aumentado prácticamente en todas partes. En los países en desarrollo, en particular, un número enorme de mujeres, consideradas a menudo como mano de obra más barata y más sumisa, han conseguido trabajo en las industrias de exportación. Sin embargo esta situación no debería ocultar el hecho de que el promedio de la tasa de desempleo entre las mujeres es superior a la de los hombres y que globalmente las mujeres están sobrerrepresentadas en las formas precarias de trabajo, además de disfrutar de menos derechos y de un acceso más reducido a la protección social.

La OIT estima que la participación femenina en el mercado laboral a escala mundial ronda el 52%, frente a la participación de los hombres, que se calcula es del 77%, aproximadamente dos terceras partes. Existen diferencias significativas entre las regiones: mientras que la participación femenina se aproxima al 75% en los países nórdicos, en el mundo árabe apenas el 23% de las mujeres participan en el trabajo remunerado. Los datos disponibles también apuntan a una brecha de género más reducida en la tasa de empleo para la generación más joven. Por ejemplo, en la UE, en 2007, la brecha se situaba en 6 puntos para las personas de entre 15 y 24 años de edad, frente a los casi 18 puntos para aquellas con edades comprendidas entre los 54 y los 65 años¹⁸.

Los datos de los distintos países parecen indicar que el incremento en la tasa de empleo femenino es una tendencia persistente que seguirá aumentando. Muchos sindicatos han declarado obsoleto el modelo tradicional del hogar en el que el sostén de la familia es el hombre y la responsable de los cuidados es la mujer. Los hogares con dobles ingresos se han convertido efectivamente en la tendencia habitual en muchos países. Otra tendencia igualmente persistente tanto en los países en desarrollo como en los industrializados es el aumento del número de hogares donde la mujer es el sostén de la familia.

Aunque la participación femenina en el trabajo remunerado es un avance positivo, entraña una presión considerable para las mujeres trabajadoras que tienen que compaginar las responsabilidades familiares con las obligaciones profesionales. Al trabajar fuera de casa, las mujeres tienen menos tiempo para realizar las tareas del hogar y el trabajo de cuidados que siguen pesando sobre sus espaldas. Además, las estructuras familiares han cambiado a lo largo de las últimas décadas, compensando la tradicional dependencia en las mujeres de toda familia para hacerse cargo de las

18 Eurostat Statistics in focus 99/2008

tareas de cuidados. Esta tendencia, más pronunciada en los países en desarrollo, ha supuesto una presión aún mayor en las mujeres trabajadoras.

La crisis de los cuidados

La agenda neoliberal no ha logrado proporcionar una respuesta adecuada a las necesidades de cuidados de las mujeres trabajadoras. El mercado ha demostrado ser incapaz de hacer corresponder la oferta y la demanda, generando enormes déficits de cuidados en prácticamente todos los países. En las partes más pobres del mundo, el déficit suelen paliarlo los trabajadores del sector de la economía informal, que tienen derechos limitados y un acceso restringido a la protección social. Los países más ricos han implementado en ocasiones medidas para facilitar la combinación de las responsabilidades laborales y familiares, pero generalmente bajo la asunción errónea de que las mujeres son las principales cuidadoras y que los hombres son los principales sostenes de la familia. En consecuencia, muy pocas políticas han resultado satisfactorias a la hora de promover una distribución justa del trabajo remunerado y no remunerado entre los hombres y las mujeres del hogar.

La falta de una intervención pública adecuada tiene varias implicaciones: En primer lugar, el enfoque del mercado ha contribuido a agrandar las desigualdades. Mientras que las familias de renta alta pueden permitirse unos servicios de cuidados privados de buena calidad, para las familias de renta baja la falta de apoyo colectivo ha tenido consecuencias adversas para su bienestar y los objetivos del trabajo decente. El conflicto entre trabajo y familia restringe las opciones de los más débiles, obligándoles a escoger entre empleo y cuidados, o a combinarlos, pero cualquiera de estas opciones exige compromisos dolorosos en términos de la calidad del empleo y/o la calidad de los cuidados, además de consecuencias a largo plazo por escapar de la pobreza.

En segundo lugar, la privatización de los servicios de cuidados ha contribuido en gran medida a la feminización de la migración. A lo largo de las últimas décadas, millones de mujeres de países en desarrollo han abandonado a sus propios hijos para atender a los hijos de otras personas. En algunos casos, los países ricos han fomentado activamente estos flujos de migración como una manera de abordar su déficit de servicios de cuidados. En otros casos, cuando los Gobiernos se han mostrado reticentes a abrir vías legales, las necesidades fueron cubiertas por mujeres migrantes en situación irregular, que son especialmente vulnerables a todo tipo de abusos. Esta exportación de mano de obra dedicada a los cuidados priva a millones de niños de sus madres, dejando sin responder la pregunta de las repercusiones que ello puede tener para su desarrollo psicológico.

En tercer lugar, el enfoque del mercado ha empujado a las mujeres a ocupar empleos precarios. A fin de poder combinar trabajo y familia, muchas mujeres no han tenido más remedio que aceptar un trabajo mal pagado, inseguro, a tiempo parcial, a domicilio o informal, lo que las ha confinado a puestos poco cualificados y mal remunerados, con escasas perspectivas de progreso.

En cuarto lugar, la privatización de los servicios de cuidados y sin duda toda la agenda neoliberal ha erosionado aún más la noción de respuestas colectivas a problemas colectivos. Pero el desarrollo de programas y políticas sobre trabajo/familia no se trata únicamente de una cuestión concerniente al bienestar de trabajadores individuales y sus familias, sino que afecta el desarrollo económico y social de la sociedad en general.

La única manera de atender es compartir

Los sindicatos tienen que subrayar la responsabilidad del Gobierno de proporcionar servicios de cuidados para las familias trabajadoras como manera de facilitar el acceso de todos los trabajadores y trabajadoras al trabajo decente. En un modelo post neoliberal, las medidas de conciliación, como horarios flexibles, una semana de trabajo intensiva, horarios y horas extras reducidos, licencias de maternidad, paternidad y parentales más largas, y el tele-trabajo o trabajo a domicilio, deberían estar al alcance de todos los trabajadores y trabajadoras. Deberían otorgarse a todas las personas – incluidos los trabajadores a tiempo parcial y a domicilio – las mismas normativas y supervisión de los términos de empleo y derechos de protección social. El apoyo público a las instituciones de cuidados, como guarderías, jardines de infancia, instalaciones para después del colegio y para períodos de vacaciones escolares, residencias para personas mayores, discapacitados o enfermos, debería incrementarse

considerablemente. Pero proporcionar soluciones colectivas de buena calidad tiene un precio que debería socializarse. Las mujeres no pueden seguir asumiendo esta carga por sí solas.

Es interesante observar que el potencial para la creación de empleo de este tipo de infraestructura social se pasa sistemáticamente por alto. Esto podría abordarse probablemente si más mujeres estuvieran implicadas en los procesos de toma de decisiones económicas. Varios estudios han descubierto que por cada 100 mujeres más que trabajan se pueden crear 10 empleos en la economía de los cuidados¹⁹.

El Convenio núm. 156 de la OIT y su correspondiente Recomendación núm. 165 sobre trabajadores con responsabilidades familiares pueden ser unas directrices útiles. Estos instrumentos tratan de promover políticas que reduzcan el conflicto trabajo/familia y que luchen contra la discriminación del mercado de trabajo. Sólo 40 países han ratificado hasta la fecha el Convenio.

Pero los sindicatos también deberían fomentar activamente la participación de los hombres en las responsabilidades familiares, que por lo general sigue situándose a un nivel más bien bajo. La nueva generación de políticas de conciliación debería basarse en el principio de que los hombres y las mujeres tienen co-responsabilidades respecto a los cuidados de los miembros de la familia. Equilibrar la participación de las mujeres y los hombres en las tareas de cuidados implica que a ambos se les otorgue el mismo derecho a las medidas relativas al equilibrio trabajo/familia. También implica romper con las normas de cuidados y empleo relativas al género.

Dar visibilidad a la “otra economía”

No obstante, es probable que todos estos cambios fundamentales no tengan lugar a menos que se dé visibilidad al trabajo de cuidados no remunerado en los agregados macroeconómicos. Tener en cuenta la “otra economía”, donde se desempeña el cuidado de las personas, es una reivindicación muy antigua del movimiento feminista. En realidad el trabajo de cuidados no remunerado contribuye al crecimiento económico por medio del suministro de recursos humanos y el mantenimiento del marco social. Y sin embargo está excluido por principio del Sistema de Cuentas Nacionales de la ONU y de los cálculos del PIB. El PNUD, que en varias ocasiones ha reconocido que el consenso macroeconómico se basa en un entendimiento parcial de cómo funciona la economía, ha estimado que el trabajo no remunerado produce un rendimiento equivalente, como mínimo, a la mitad del PIB.

De hecho, es absurdo mantener un sistema de cálculo del PIB que incluye la especulación financiera, cuya repercusión en el bienestar es muy próxima a cero, y que excluye el trabajo de cuidados, cuya contribución es enorme.

El trabajo remunerado y el trabajo no remunerado constituyen un elemento fundamental de análisis y de la política pública porque es uno de los principales factores que afectan la integración de las mujeres en el mercado laboral. Tener en cuenta el trabajo no remunerado desempeñado por cuidadores es esencial para reflejar mejor la realidad económica y para que la toma de decisiones sea menos arbitraria en el mercado de trabajo y las reformas del bienestar.

Es también esencial si lo que pretendemos es desarrollar unas sociedades centradas en las personas y no en los beneficios.

19 Esping-Andersen, citado en el Partido de los Socialistas Europeos, 2006

ESTUDIO DE CASOS:

Replantearse los servicios de atención infantil en Canadá

El Canadian Labour Congress (CLC), junto con ocho de los principales sindicatos del sector público y privado de Canadá, está enfocando la atención en los servicios inadecuados de atención infantil que existen en el país. Efectivamente, muchas familias están experimentando dificultades para encontrar unos servicios adecuados de atención infantil y tienen que buscar mucho antes de dar con un servicio que se puedan permitir. En Canadá casi todo el mundo tiene alguna experiencia de frustración o desesperación para compartir. El mensaje de la campaña es que eso no tiene que ser así, y que desarrollar un sistema mejor puede ser un factor clave en las elecciones federales de 2015.

Canadá no tiene una política nacional en materia de cuidados infantiles, y el actual Gobierno federal considera que el sector privado puede responder a las “demandas del mercado”. La campaña en curso, establecida a raíz de una resolución de la Convención del CLC en 2011, pone esta opinión en tela de juicio.

Bajo el lema “Replantearse la atención infantil” cada una de las fases de esta campaña de tres años integra un enfoque distinto. Durante el primer año (2013) el objetivo es entablar conversaciones con cuidadores/as por todo el país para recopilar sus experiencias. Las conversaciones empiezan a cuestionar la creencia de que el cuidado infantil es “sólo tu problema”. Los relatos que se recopilan en torno a las mesas de la cocina de todo el país y en centros sindicales serán utilizados para las siguientes fases de la campaña. Las personas que relatan sus historias son consideradas como futuras defensoras de un sistema universal y funcional de atención para nuestros hijos y para otras personas que necesiten cuidados.

Durante el segundo año la campaña se amplía al desarrollo de alianzas locales, utilizando los relatos recopilados bajo el título “Cuidado infantil: confesiones reales”. En esta fase, las comunidades empiezan a reflexionar colectivamente sobre lo que deberíamos estar reclamando para responder a las necesidades de las familias.

El tercer año de la campaña coincide con las elecciones federales de 2015. Se planificarán actividades clave por todo el país, y en regiones específicas, con el fin de dar mayor visibilidad al problema. La campaña pretende modificar la perspectiva del problema para que deje de ser un desafío individual de la familia y se reconozca la necesidad de disponer de unos servicios de calidad, universales y asequibles. Los materiales de la campaña ponen de relieve el absurdo de los dilemas relativos al cuidado infantil y la culpabilidad que sienten las familias trabajadoras. Los mensajes tienen que ser inclusivos y captar la esencia de los relatos de padres y abuelos y de una amplia diversidad de familias. Para lograr que esta cuestión se convierta en un asunto político que el nuevo Gobierno deba abordar con carácter de urgencia, es esencial plantear claramente los problemas y conseguir un apoyo de amplio alcance.

Prestaciones parentales y licencia de paternidad en Noruega

¿Sabían que los padres y madres noruegos tienen derecho a una licencia remunerada durante los tres primeros años de vida de un hijo? Para animar a más hombres a asumir una mayor proporción de las responsabilidades de los cuidados, 14 semanas de licencia parental quedan reservadas exclusivamente a los padres.

El objetivo del plan de prestaciones parentales es ayudar a los padres y madres a compaginar la vida laboral y la vida familiar. Gracias a este plan, Noruega ha pasado a liderar las estadísticas europeas en materia de tasas de natalidad y de participación de las mujeres en la mano de obra. Los padres y madres noruegos tienen la opción de tomarse un total de 49 semanas de licencia durante las cuales reciben su salario íntegro, y otras 10 semanas recibiendo el 80% de su sueldo. De estas semanas, al menos 14 tendrán que ser solicitadas por el padre. El objetivo de la medida es conseguir que los padres se impliquen más en la crianza de los hijos y reducir la brecha de género.

La cuota parental funciona

Ya desde 1977 el padre ha tenido el derecho a compartir el permiso parental con la madre. Sin embargo, a principios de la década de 1990 sólo el 2-3% de todos los padres estaban aprovechando esta oportunidad.

La cuota parental brinda a los hombres la oportunidad de desarrollar un vínculo más fuerte con sus hijos desde el nacimiento de estos. La prestación se introdujo en 1993 con el fin de animar a un mayor número de padres a participar en el cuidado de sus hijos durante los primeros años de vida. Hoy día, 14 semanas de licencia parental quedan reservadas exclusivamente al padre; y si no las utiliza, las pierde. Noruega ha sido el primer país del mundo en establecer este tipo de plan.

Los resultados han sido asombrosos. En 2008, el 90% de los padres utilizaron su cuota parental. Además, un número cada vez mayor de hombres eligen tomarse más tiempo del que les corresponde de acuerdo con la cuota. En 2008, el 16,5% de los padres decidieron ampliar su licencia de paternidad por encima del número de semanas asignadas, frente al 11% que se registró en el año 2000.

Debate sobre el reparto de la licencia

La licencia parental sigue siendo un gran tema de debate. El Defensor del Pueblo para la igualdad y la lucha contra la discriminación ha propuesto que el período de licencia parental se divida en tres, y que un tercio se reserve a la madre, un tercio se reserve al padre y un tercio se utilice como se quiera. De momento pocos partidos políticos han expresado su apoyo a esta solución.

Existe, sin embargo, un amplio consenso político en cuanto a que la cuota parental es un excelente instrumento para animar a más hombres a solicitar una licencia de paternidad, por lo que en 2009 la cuota se extendió de 6 a 10 semanas, y en 2013 pasó a ser de 14 semanas.



Un espacio para la lactancia en los lugares de trabajo de Filipinas

En 2010 el Gobierno de Filipinas aprobó una legislación por la cual se requiere que la mayoría de los lugares de trabajo establezcan “estaciones de lactancia” equipadas con lavabos, dispositivos de refrigeración o de enfriamiento adecuados para almacenar la leche materna, enchufes eléctricos para conectar los extractores de leche, y una mesa y sillas cómodas para que las madres trabajadoras puedan amamantar a sus hijos durante las horas de trabajo.

La nueva ley exige asimismo que las madres lactantes trabajadoras puedan disponer de “períodos de lactancia”, conforme a lo cual se les asignará, además del tiempo habitual para el almuerzo, un mínimo de 40 minutos durante cada turno laboral para poder extraerse la leche (manualmente o con un extractor). La leche es después almacenada y se la pueden llevar a casa.

Según el Director de la OIT-Filipinas, Lawrence Jeff Johnson, “las mujeres trabajadoras suelen sentirse presionadas para retomar inmediatamente el trabajo y dejar de amamantar, por miedo a perder su trabajo o a reincorporarse con un salario inferior o un puesto de menos categoría”. La aplicación de la nueva ley ha sido lenta, pero la OIT se ha encargado de la cuestión con los empleadores como parte del Programa sobre Trabajo Decente, en apoyo al derecho de las mujeres a la lactancia mediante la facilitación de instalaciones adecuadas a tal efecto en el lugar de trabajo.

La coordinadora de proyectos de la OIT, Ana Liza Valencia, señala que aunque disponer de instalaciones para la lactancia en las oficinas no es una necesidad urgente, sí que permite a las mujeres rendir mejor en el trabajo. Observa que la lactancia puede contribuir a un mejor registro de asistencia al trabajo, a menos bajas médicas y licencias parentales, y a menos solicitudes de adelantos salariales para cubrir gastos médicos, puesto que los bebés que son amamantados suelen estar más sanos y requerir menos atención médica. La lactancia también supone un ahorro económico para las familias.

Las agencias gubernamentales que cumplen con la nueva legislación reciben financiación adicional para compensar estos gastos. En el sector privado, los gastos incurridos para cumplir con la nueva ley son deducibles a efectos del impuesto sobre la renta, hasta el doble de dicha cantidad. El empleador puede solicitar las deducciones una vez establecidas las instalaciones en el lugar de trabajo.

“El sólido marco legislativo y político de Filipinas está siendo reconocido como uno de los mejores del mundo, al proteger el derecho a la lactancia de todas las madres filipinas”, afirma Tomoo Hozumi, representante de UNICEF.

“La sustancial mejora en la tasa de lactancia materna exclusiva que estamos observando hoy día es un resultado de los esfuerzos realizados por los dirigentes y por muchas otras personas en Filipinas a lo largo de las dos últimas décadas. Todo el país debería estar orgulloso de estas leyes y seguir defendiéndolas”, añade.

Adaptación del artículo original (en inglés): <http://www.gmanetwork.com/news/story/267844/news/nation/ilo-support-women-provide-breastfeeding-facilities-in-workplace>

Campaña Derechos Laborales para las Mujeres en Uganda

La campaña sobre Derechos Laborales para las Mujeres dio comienzo en Uganda en julio de 2012, implicando a 20 afiliadas de la central sindical NOTU en cinco sectores de actividad.

Como punto de partida, las organizadoras sindicales hicieron que las trabajadoras a las que visitaron hablasen sobre sus problemas en el trabajo. Para asegurarse de que las mujeres dijese realmente lo que pensaban y contasen sus experiencias personales, las organizadoras eran todas mujeres: cuando las mujeres hablan a mujeres, se consigue un diálogo más auténtico. Se identificaron los siguientes problemas: falta de protección de maternidad, persistencia del acoso sexual, material de protección inadecuado y trabajo subcontratado sin seguridad de ingresos.

La primera etapa consistió en explicar a las trabajadoras, particularmente a las más jóvenes, sus derechos en el trabajo. Esto se hizo a través de campañas, debates, formación y visitas en el lugar de trabajo. Llevó cierto tiempo hasta hacerlas comprender que aunque únicamente son las mujeres quienes pueden quedarse embarazadas y dar a luz, esta función única que desempeñan las mujeres en la sociedad requiere la protección de la sociedad en su conjunto.

Las actividades de sensibilización incluyeron también conferencias y debates públicos que contaron con más de 100 participantes por sesión. Intervinieron expertos/as en distintos temas, incluyendo médicos, abogados, empleadores, representantes del Gobierno y de los trabajadores/as.

En base a los comentarios recopilados durante las actividades, se discutieron y elaboraron diversos materiales de estudio, volantes, panfletos sobre ‘conoce tus derechos’, ‘cómo poner fin al acoso sexual en el lugar de trabajo’, folletos sobre la protección de la maternidad y una guía sindical simplificada en relación con la nueva legislación laboral. Este proceso resultó importante para hacerles comprender la protección que los convenios colectivos pueden aportar a las mujeres embarazadas y contra el acoso sexual. En efecto, la mayoría de las mujeres jóvenes no eran conscientes del papel del sindicato ni tenían conocimiento del concepto de convenio colectivo.

La campaña tuvo un impacto sobre el acoso sexual, en particular en las plantaciones, las minas, la horticultura y la floricultura. Las mujeres vinieron abiertamente a señalar casos de acoso sexual, incluso en presencia de sus supervisores pese a que eran justamente ellos mismos sus principales acosadores. Algunas mujeres empezaron a contar sus propias historias sobre cómo consiguieron combatir el acoso sexual. Esto vino a demostrar que las mujeres consiguen manifestarse cuando conocen sus derechos. El sindicato de horticultura en particular introdujo una política sobre acoso sexual en el lugar de trabajo.

También ha tenido impacto a nivel de la central sindical: tras la buena cobertura de la campaña, NOTU modificó sus estatutos para estipular la creación de un comité de mujeres y un comité de juventud, incorporando cuestiones de género. Esto abrió nuevas posibilidades para que las mujeres y los/las jóvenes participen en el diálogo social y en la toma de decisiones a alto nivel. Las mujeres comprendieron que están en su derecho de presentarse como candidatas a cualquier puesto y han empezado a aceptar responsabilidades sin temor.

Lecciones que se desprenden de la campaña

- Las leyes del trabajo, pese a estar estipuladas sobre el papel, no son conocidas ni comprendidas por la mayoría de las trabajadoras, con lo que corren el riesgo de que sus derechos sean vulnerados.
- Resultó esencial que las visitas en el lugar de trabajo se concentrasen en aquellas trabajadoras que tenían pocas posibilidades de abandonar su trabajo. La forma participativa en que se realizaron las visitas permitió que las mujeres se abriesen. Las sesiones de sensibilización facilitaron la confianza entre ellas.
- Aunque las visitas se dirigían a un número limitado de trabajadoras, se llegó a muchas más y la cantidad de trabajadoras que se afiliaron al sindicato fue mayor de lo previsto. Esto sería posible en parte gracias a la traducción de diversos materiales a varias lenguas locales.

- Pese a no ser siempre denunciado, el acoso sexual persiste en todos los lugares de trabajo visitados.

Seguir adelante

- Los trabajadores y trabajadoras de Uganda deben promover la aplicación del Convenio No. 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad, y los hombres tendrían también que reclamar el derecho a permisos de paternidad. Será necesaria formación para el seguimiento de estos puntos.
- Los líderes sindicales deben hacer lo posible para que se apliquen las leyes en los lugares de trabajo y asegurarse de que las cuestiones de género estén incorporadas en los convenios colectivos.
- Se requiere más trabajo de campaña para garantizar que la protección de la maternidad sea acordada a todas las mujeres sin distinción respecto a su estatus de empleo.
- Aunque el proyecto apunta a las trabajadoras jóvenes, la implicación de los hombres, especialmente los líderes sindicales y el personal de recursos humanos, deberá tomarse muy en serio, para que comprendan los problemas que afectan a las trabajadoras. Sólo así podremos esperar que mejoren las condiciones de trabajo y que se aborde la brecha de género en las políticas.

Corregir la brecha salarial: equidad salarial y en el empleo

Por Daina Z. Green, Especialista en Género (Canadá)

Por lo general, se mire como se mire, las mujeres ganan menos que los hombres. En casi todos los países las tasas salariales por hora de las mujeres tienden a ser inferiores a las de los hombres. Las mujeres también suelen tener unos ingresos inferiores debido a que muchas de ellas trabajan a tiempo parcial, con menos horas extras, a que no pueden permitirse seguir una formación para otras profesiones o a que sólo consiguen empleos precarios y a corto plazo.

¿Por qué las tasas salariales de las mujeres son inferiores? ¿Acaso no se había solucionado esto con las leyes sobre equidad salarial?

Las leyes se promulgaron hace más de 50 años en la mayoría de los países donde se exige igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, es decir que los hombres y las mujeres que realicen las mismas funciones en el mismo lugar de trabajo reciban la misma remuneración. Pero esto no siempre sucede en la práctica. Cuando los empleadores piensan que pueden salirse con la suya, sigue siendo habitual encontrar mujeres que ganan menos que los hombres que trabajan a su lado.

Las leyes relativas a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor no han solucionado el problema del salario inferior de las mujeres, y eso se debe a que en la mayoría de los lugares de trabajo los hombres y las mujeres no realizan el mismo trabajo. Las mujeres se concentran en un pequeño abanico de ocupaciones, como la enseñanza, el cuidado de las personas enfermas o discapacitadas, la administración y las ventas. A las mujeres les suele resultar difícil conseguir un trabajo mejor pagado, como por ejemplo en los sectores de la producción, la tecnología de la información, las finanzas y la gestión. Muchas profesiones y oficios siguen siendo un “sistema cerrado” que excluye a las mujeres. La situación es aún peor para las mujeres indígenas y las procedentes de minorías raciales, así como para las mujeres mayores y las mujeres discapacitadas.

Existen tres estrategias principales para alcanzar la equidad salarial para las mujeres:

- Revalorizar el trabajo tradicional de las mujeres
- Eliminar los obstáculos que impiden a las mujeres acceder a una serie de ocupaciones, sobre todo las mejor pagadas
- Organizar a las mujeres en sindicatos – porque la brecha salarial es mucho menor entre los trabajadores/as sindicalizados.

Dado que todas las sociedades necesitan docentes, trabajadores de la sanidad y trabajadores de la administración, no podemos solucionar el problema de la brecha salarial de género diciéndoles a las mujeres que abandonen esos “guetos de profesiones mayoritariamente femeninas”. Si todas las mujeres pasaran a ocupar empleos mejor remunerados, ¿quién proporcionaría esos servicios tan necesarios? Pero, por otra parte, las mujeres tampoco tienen por qué subvencionar los servicios que proporcionan conformándose con un sueldo bajo. Por eso es necesario aplicar el Convenio No. 100 de la OIT. Las mujeres tienen derecho a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

Equidad salarial: cambiar el valor de mercado del trabajo de las mujeres

El salario de un puesto de trabajo viene determinado por una serie de factores, como por ejemplo las competencias y las responsabilidades que conlleva. Hay condiciones laborales por las que se paga más, como tener que asumir posibles riesgos o permanecer aislado. Pero en cambio, los requisitos para mantener a la gente segura y sana rara vez se pagan adecuadamente. Eso tenemos que solucionarlo.

La revalorización del trabajo tradicional de las mujeres significa identificar una serie de competencias y responsabilidades que se han mantenido invisibles o que han estado infravaloradas.

Los programas de equidad salarial, legislados en muchos países y a los que insta el Convenio 100 de la OIT, cambian el valor de mercado del trabajo de las mujeres. Se requiere que los empleadores eliminen la brecha entre las tasas salariales de los empleos donde predominan las mujeres y aquellos donde predominan los hombres. Para ello se aplica un sistema de evaluación a puestos que entrañan requisitos muy diferentes, y si el número total de puntos para un empleo femenino es igual al del los puntos para un empleo masculino, el sueldo también debería ser el mismo. En muchos países, donde los empleadores y los sindicatos realizan conjuntamente la evaluación del trabajo, los salarios de las mujeres aumentan.

Igualdad en el empleo: eliminación de obstáculos

Imaginemos que se alentara a las mujeres a cursar nuevos estudios y desarrollar sus competencias. Imaginemos que se alentara a las mujeres a acceder a ocupaciones hoy en día reservadas a los hombres, y que una vez contratadas recibieran el apoyo necesario para el desempeño de estas profesiones. Imaginemos que los hombres y las mujeres dispusieran de la misma cantidad de tiempo libre.

En los lugares de trabajo de algunos países estas aspiraciones se tienen seriamente en cuenta. Cuando se requiere que los empleadores implementen programas de igualdad en el empleo, se identifican y se eliminan los obstáculos que impiden avanzar en ese sentido. Con el tiempo, la empresa se compromete a contratar y promover a más mujeres y trabajadores/as de otros grupos afectados por una discriminación sistemática en el empleo, como es el racismo. La empresa se beneficia de una “fuente de talento” más amplia y profunda y la mano de obra termina pareciéndose más a la comunidad para la que trabaja.

Los programas de igualdad en el empleo implican un análisis sistemático de los sistemas de empleo de una empresa, como son las prácticas de contratación, de selección y de promoción.

El objetivo del análisis de la política y las prácticas de una empresa es responder a la pregunta: “¿Por qué algunos grupos de este lugar de trabajo están infra-representados?”

La siguiente fase consiste en identificar lo que el empleador debería hacer para eliminar los obstáculos a la contratación y promoción. Algunos obstáculos son evidentes, como por ejemplo permitir que los supervisores den preferencia a sus amigos y familiares a la hora de contratar personal; o cuando el atractivo físico de un candidato resulta más importante que las competencias necesarias para ocupar un puesto determinado. Otros obstáculos son más sutiles, como las políticas que impiden compaginar las responsabilidades laborales con los compromisos personales; o limitar el acceso a una capacitación a aquellas personas que puedan aplicar las nuevas competencias en su trabajo actual; o la incapacidad para proporcionar equipo de seguridad de la talla de las mujeres.

En la fase final el empleador y el sindicato miran al futuro. ¿Cuántas oportunidades de contratación y promoción tendrá la empresa a lo largo del próximo periodo? El empleador establece a continuación una serie de metas para la contratación de mujeres y grupos infrarrepresentados, y supervisa los progresos para la consecución de las mismas. En algunos países, como Canadá, las empresas que quieran obtener contratos con el Gobierno federal, y los organismos dentro del propio Gobierno, tienen que elaborar y presentar informes con relación a esos planes.

El mejor lugar para una mujer es su sindicato

La tercera estrategia es la más evidente: apoyar la sindicalización de las mujeres. En casi todos los países las mujeres sindicalizadas ganan bastante más que sus compañeras no sindicalizadas, y son además capaces de negociar unas condiciones de trabajo que reflejen sus necesidades

Mensajes clave:

1. La igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor es un derecho fundamental del trabajo (Convenio núm. 100 de la OIT). La evaluación de puestos de trabajo que refleje la equidad de género es un instrumento útil para alcanzar la equidad salarial para las mujeres.
2. El análisis de la política y los sistemas de empleo de una empresa suele poner en evidencia prácticas discriminatorias. Una vez identificadas, se pueden diseñar medidas para eliminarlas por medio de un plan de igualdad en el empleo.
3. Las mujeres sindicalizadas avanzan más deprisa hacia la igualdad. Los sindicatos luchan para eliminar los obstáculos en el lugar de trabajo y para modificar la política social.

¡Inspírense!

4. Comprometerse a contribuir a la equidad salarial y a la igualdad en el empleo puede ser un instrumento de sindicalización. Las mujeres pueden sentirse más motivadas para afiliarse a un sindicato si saben que tienen más oportunidades de mejorar sus condiciones con un sindicato comprometido que las respalde.
5. La mayoría de los países están retrasados en su aplicación del Convenio 100 de la OIT. Los sindicatos deberían dar prioridad a la fijación no sexista de salarios.
6. ¿Conocen los miembros de su sindicato los Convenios núm. 100 y núm. 111 de la OIT? Las centrales sindicales nacionales reciben de sus Gobiernos informes de progresos en pos de la igualdad de las mujeres – ¡consigan los informes y reclamen que su Gobierno actúe mejor!

ESTUDIO DE CASOS:

La audaz campaña sobre igualdad salarial de Bélgica

El Día por la Igualdad Salarial en Bélgica se celebra a finales de marzo. La fecha no se elige al azar sino que coincide con el número de días adicionales que las mujeres tienen que trabajar para ganar lo mismo que los hombres ganan en un año, simbolizando así la magnitud de la diferencia de remuneración entre mujeres y hombres que existe en el mercado de trabajo belga. Si la brecha salarial disminuye, al año siguiente la fecha del Día por la Igualdad Salarial se adelanta; y lo contrario sucede de un año para otro cuando la brecha aumenta. El sindicato socialista FGTB-ABVV y el movimiento progresista por los derechos de la mujer *zij-kant* organizan ese día una exclusiva campaña pública con actividades que llevan a cabo voluntarios por todo el país.

La campaña ha utilizado a lo largo de los últimos seis años una serie de imágenes y vídeos provocativos para poner de relieve la brecha salarial. El ejemplo más reciente es:

Campaña de 2013

- Día por la Igualdad Salarial, 20 de marzo de 2013
- Brecha salarial con respecto al salario bruto mensual: 22%
- Eslogan: “Labores del hogar extremas. A veces un hombre tiene que hacer lo que una mujer suele hacer”

La campaña del Día por la Igualdad Salarial de 2013 presentó un vídeo clip con el cuatro veces campeón del mundo de kickboxing, Semmy Schilt, para demostrar que los hombres de verdad rompen con los estereotipos de género de una manera original. Como un héroe de acción nato, Semmy limpia la casa y prepara la cena. El cómico vídeo juega con clichés tipo película de acción.

Más allá del enfoque mediático sensacionalista, y a veces sobrecogedor, la campaña quiere sensibilizar al público sobre las causas de la brecha salarial, entre ellas:

- La segregación ocupacional horizontal y vertical (por ejemplo, los hombres en la construcción, las mujeres en el sector de la limpieza, la falta de mujeres en puestos de alta categoría, etc.)
- La sobrerrepresentación de las mujeres en el trabajo a tiempo parcial (44% de las mujeres belgas trabajan a tiempo parcial, frente a apenas un 9% de los hombres);
- El acceso a la formación profesional
- Los extras (los beneficios para los empleados, como cheques comida, teléfono móvil, ordenador portátil, coche de empresa, seguro médico, etc., se ofrecen con más frecuencia a los hombres que a las mujeres)
- La interrupción de la carrera profesional (los permisos para atender a una persona necesitada de cuidados se los toman más las mujeres que los hombres).

¿Qué pretende lograr el Día por la Equidad Salarial?

El Día por la Equidad Salarial pretende eliminar la desigualdad salarial entre mujeres y hombres por medio de:

1. La sensibilización

La brecha salarial entre mujeres y hombres existe, pero no todo el mundo está al corriente de ello. El Día por la Equidad Salarial no sólo pone de relieve la diferencia salarial, sino también sus causas sociales, consecuencias y soluciones. El debate sobre la brecha salarial debe mantenerse vivo para poder seguir progresando y evitar caer en la resignación con respecto al status quo.

2. La recopilación de datos y cifras: los números lo dicen todo

El Día por la Equidad Salarial reclama cifras oficiales y fidedignas y una labor de investigación para desarrollar los conocimientos sobre la brecha salarial (y sus causas y consecuencias). Las cifras oficiales y el análisis de las mismas consolidan el mensaje y permiten ejercer una mayor influencia durante las negociaciones o a la hora de aplicar medidas políticas. En 2007, a petición explícita de los precursores del Día por la Equidad Salarial, el Instituto para la Igualdad de la Mujer y el Hombre publicó el primer informe oficial sobre la brecha salarial belga. Dicho informe constituye un paso importante en cuanto a la disponibilidad de estadísticas sobre la brecha salarial, pero siguen faltando datos con relación a sectores importantes.



Mensajes clave de la campaña

Medidas para una mayor igualdad salarial. La brecha salarial debe abordarse de forma estructural y consistente. Las leyes, y sobre todo su aplicación efectiva, son instrumentos importantes para la eliminación de la diferencia salarial entre mujeres y hombres.

Atención al género en la educación. La atención que se presta al género tiene que empezar pronto, también en la educación. Al fin y al cabo, la elección de los estudios va a influir en la carrera profesional de una persona, y por tanto en su salario y pensión futuros, así como en las oportunidades de promoción y desarrollo profesional. Los estereotipos de género también tienen que eliminarse de los planes de estudios de las escuelas.

Instalaciones para cuidados colectivos. El cuidado de niños y personas que necesitan asistencia suele ser un obstáculo para el trabajo (a tiempo completo) y se trata de algo que afecta principalmente a las mujeres, porque son ellas las que siguen haciéndose cargo de la mayoría de las tareas de cuidados. Aquellas que interrumpen (temporalmente) su carrera profesional no sólo reciben un sueldo inferior sino que además se encuentran con menos oportunidades de promoción o de aumento salarial y, más adelante, con una pensión reducida.

Valorar más el “trabajo de las mujeres” y retribuirlo (económicamente) de manera más justa. Las mujeres están sobrerrepresentadas en sectores donde los salarios son inferiores, como son los sectores de cuidados y los no lucrativos. En los denominados “trabajos de mujeres” y “sectores de mujeres” se suele pagar menos, lo cual, en algunos casos, se debe a la falta de un sistema de evaluación de puestos de trabajo que sea neutral desde el punto de vista del género.

Comprender el trabajo de cuidados no remunerado

Fragmento de “Making care visible” – El trabajo de cuidados no remunerado de las mujeres en Nepal, Nigeria, Uganda y Kenia, por Action Aid - 2013

Definición y medida de trabajo y producción

Al escuchar la palabra “producción”, la mayoría de la gente probablemente piense en fábricas y granjas. Sin embargo, el trabajo que se realiza en fábricas y granjas no representa más que una pequeña proporción del trabajo y la producción de un país determinado. La “regla del tercero” puede utilizarse para diferenciar lo que constituye producción a la hora de apreciar el trabajo y la producción en toda su amplitud. La regla está aceptada por la teoría económica tradicional aunque, como se discute más adelante, algunas medidas económicas no se ajustan completamente a esta regla. La regla dice que toda actividad para cuya realización se puede pagar teóricamente a otra persona (es decir a un tercero) se considera trabajo y, por tanto, producción. Así pues:

- comer, dormir y estudiar no se consideran trabajo porque no se puede pagar a otra persona para que lo haga por uno mismo;
- cultivar hortalizas es trabajo;
- ir a recoger agua es trabajo;
- cuidar de los niños y realizar las tareas del hogar es trabajo. Cuando se efectúan sin remuneración, ya sea en la propia casa de una persona o para otras personas de la comunidad, estas tareas constituyen lo que se denomina como “trabajo de cuidados no remunerado”.

Las cuentas nacionales son el sistema estadístico subyacente en los cálculos de la medida económica clave del producto interior bruto (PIB). El PIB se utiliza habitualmente como una medida del “éxito” económico de un país, y proporciona información para decisiones importantes – en materia de ayuda e inversión inclusive – que influyen fuertemente en las perspectivas del país y sus habitantes. El sistema de cuentas nacionales (SCN) incluye las reglas que establecen cómo se debe calcular el PIB, para lo cual el SCN especifica una frontera de la producción que incluye:

- La producción de todos los bienes y servicios individuales o colectivos que se suministran a unidades distintas de aquellas que los producen [producción para el mercado].
- La producción por cuenta propia de todos los bienes que sus productores destinan a su autoconsumo final o a la formación bruta de capital [producción de subsistencia].
- La producción por cuenta propia de los servicios de las viviendas ocupadas por sus propietarios y de servicios domésticos y personales suministrados por personal de servicio doméstico remunerado [alquiler imputado y trabajo doméstico remunerado].

El SCN reconoce como trabajo la producción por cuenta propia y no remunerada de servicios destinados al “consumo final” por parte de la propia familia o comunidad del productor. Sin embargo, estas actividades no están incluidas en los cálculos del PIB. Y son precisamente estas actividades, que no están adecuadamente reconocidas por el SCN, las que constituyen el trabajo de cuidados no remunerado. Al no medir la contribución total que aportan las mujeres por medio del trabajo de cuidados no remunerado, los responsables políticos no disponen de los datos estadísticos necesarios para evaluar las repercusiones de este trabajo en la reproducción de la mano de obra y la economía de mercado, pero también en el bienestar global de la sociedad.

Trabajo de cuidados no remunerado

El trabajo de cuidados no remunerado abarca todas aquellas actividades destinadas al cuidado de un hogar, como cocinar, limpiar, recoger agua y madera para hacer fuego y cuidar de los enfermos, personas mayores y niños, cuando estas actividades son realizadas por miembros de la familia sin que reciban ninguna remuneración a cambio. El trabajo de cuidados no remunerado también incluye el trabajo comunitario voluntario.

En la mayoría de las sociedades cocinar, limpiar y recoger madera y agua se consideran tareas de mujeres, independientemente de su clase social y nivel educativo. El cuidado de los niños, los enfermos y las personas mayores y el trabajo comunitario voluntario son también percibidos como trabajos de mujeres. Pero este trabajo consume tiempo y energía y puede ser una forma de penuria física. Las mujeres que pueden permitirse contratar a trabajadores/as del hogar trasladan esta responsabilidad a mujeres de clase inferior que realizan este trabajo muchas veces por poco dinero. Esto resuelve en parte el problema para las mujeres más acomodadas, pero se trata de una solución que no está al alcance de las mujeres que viven en la pobreza. Sin los ingresos suficientes para cubrir sus necesidades básicas, estas mujeres sólo pueden contar con su propio trabajo, y el de las niñas y demás mujeres del hogar, para realizar las tareas de cuidados no remuneradas que ellas y sus familias necesitan.

Reducir y trasladar la responsabilidad de la prestación de cuidados que realizan las mujeres es especialmente importante debido a que la mayoría de las mujeres que viven en la pobreza no realizan únicamente un trabajo de cuidados no remunerado. Incluso en las sociedades donde los hombres suelen considerarse como el principal sostén de la familia, un gran número de mujeres tienen que asumir la responsabilidad de mantener a la familia, o de aportar una fuente adicional de ingresos al hogar, o ser madres solteras, o por alguna otra razón tienen que asumir la responsabilidad de garantizar la alimentación y otras necesidades básicas de su familia. Las mujeres que viven en la pobreza también participan a veces en la producción para el “mercado” (es decir, la producción de bienes y servicios que serán vendidos a otras personas) incluso si su trabajo no está remunerado (porque son consideradas como “ayudantes” en un negocio familiar) o está mal pagado.

Si no se mide el trabajo de cuidados no remunerado de las mujeres, los Gobiernos no pueden evaluar la contribución realizada a través de este trabajo y no pueden identificar su repercusión en diferentes segmentos de la sociedad. Tampoco pueden evaluar el impacto que las políticas económicas y sociales tienen en el nivel y la calidad del trabajo de cuidados no remunerado que se proporciona en el hogar. Los responsables políticos asumen con frecuencia que la capacidad de las mujeres para proporcionar servicios de cuidados es infinita y hacen caso omiso de las repercusiones que los recortes a los servicios públicos tienen en la cantidad de trabajo de cuidados no remunerado que proporcionan las mujeres y las niñas.

La solución a la responsabilidad desproporcionada que tienen que asumir las mujeres por el trabajo de cuidados no remunerado no consiste en reducir la producción de los servicios, puesto que son esenciales para el funcionamiento de la sociedad y para el bienestar y la productividad. Pero, como lo demuestra el presente informe, existen otras formas para garantizar la prestación de estos servicios, para que los servicios sean de buena calidad y estén a disposición de todas las personas que los necesiten, y para que quienes los proporcionan sean compensados de alguna manera y no se vean excesivamente sobrecargados.

¿Quién trabaja en la prestación de cuidados?

Hay una serie de actores que desempeñan un papel en la prestación de cuidados. Estos incluyen mujeres, niñas, hombres y niños, Gobierno, el sector no gubernamental y el mercado. Los diferentes actores que trabajan en la prestación de cuidados se ven a su vez influenciados por las normas de género que definen el trabajo de mujeres frente al trabajo de hombres. Hoy en día, el trabajo de cuidados no remunerado está predominantemente considerado como un trabajo de mujeres, y no sólo por determinados individuos sino también por el Gobierno, el sector no gubernamental y el mercado. Al no tener en cuenta el trabajo de cuidados no remunerado en los análisis económicos, el Gobierno y el mercado asumen que el trabajo de cuidados no remunerados es más que nada una preocupación personal de la familia – y concretamente de las mujeres de la familia. El sector no gubernamental depende a menudo del trabajo voluntario de las mujeres para la realización de sus programas, como por ejemplo las cocinas comunitarias y los servicios sanitarios comunitarios, sin tener suficientemente en cuenta la repercusión que este trabajo supone para el tiempo de que disponen las mujeres. Por lo tanto, la responsabilidad de la prestación de cuidados no está equitativamente repartida entre los diferentes actores.

Las tres “R”

No existe una solución única para abordar la responsabilidad desproporcionada que tienen que asumir las mujeres con relación al trabajo de cuidados no remunerado. Es más, es preciso que las soluciones se diseñen conforme al tipo de servicio concreto y a la situación en un país o comunidad determinados. No obstante, en términos generales, las soluciones pueden clasificarse en las tres categorías siguientes:

- El **reconocimiento** del trabajo de cuidados no remunerado implica que el trabajo realizado por (mayoritariamente) mujeres se “percibe” y se reconoce. También significa que es reconocido como “trabajo” y “producción”. El reconocimiento puede adoptar varias formas, incluyendo el suministro de una compensación por el trabajo, su reconocimiento a la hora de determinar otras prestaciones, como por ejemplo el pago de pensiones, o la inclusión de la medida del trabajo de cuidados no remunerado en las estadísticas nacionales.
- La **reducción** del trabajo de cuidados no remunerado implica una disminución de la carga de trabajo para las mujeres individuales y para la sociedad en general. Esto puede lograrse suministrando el servicio de forma distinta. Por ejemplo, la responsabilidad de las mujeres en materia de cuidados infantiles podría reducirse si el Gobierno proporcionara unos servicios de atención infantil accesibles y asequibles. Del mismo modo, el trabajo de cuidados no remunerado podría reducirse si los servicios se proporcionaran más cerca del lugar de residencia y de trabajo de las personas, para que no tuvieran que perder tanto tiempo en desplazarse para acceder a los servicios médicos y demás servicios.
- La **redistribución** del trabajo de cuidados no remunerado implica que la cantidad global de trabajo de cuidados no remunerado sigue siendo la misma, pero que se distribuye de manera más justa entre las diferentes personas. Esto puede lograrse, por ejemplo, si los hombres de la familia asumen una proporción mayor de las tareas del hogar y del cuidado infantil. O si el Gobierno asume una mayor proporción de la prestación de servicios médicos mediante el establecimiento de un sistema eficaz de sanidad pública.



© Eliane Beeson & Francois Vaxelaire tomadas del folleto « La FGTB y los sindicatos del Sur se mobilizan juntos en contra de las violencias »

PARTE III

Formalización del empleo informal - EMPLEOS SOSTENIBLES, INGRESOS SEGUROS Y PROTECCIÓN SOCIAL

모든 노동자에게
양질의 일자
틀림노동자
미래의 희망을!

11월 19일 파주시
가사관리사 라고
봉리주세요

이대
산재
간병노
산재노

고용노동부는
ILO 가사노동자 협약 비
조속히 추진



한국노총



ILO 가사노동자 협약 비준
2012년을 가사노동자
12 by 12 Ratification Campaign
No. 189 & Promotion of the No. 20
12월 19일(월) 11:30-12:30
장소 : 청계

Resolución de la CSI sobre el trabajo precario e informal



Más del 50% de los trabajadores y trabajadoras en el mundo entero requieren una acción determinada por nuestra parte para extender los derechos de sindicalización y negociación, el trabajo decente y la protección social a aquellos que tienen un empleo precario e informal

1. Según la OIT, la mitad de la mano de obra mundial lleva a cabo diversas formas de trabajo vulnerable. Y más del 80% de la población mundial no tiene acceso, o tiene un acceso limitado, a la protección social y no está cubierto ni tan siquiera por una protección laboral básica incluyendo la reglamentación nacional sobre salud y seguridad. Esta situación se ha visto exacerbada por la crisis económica desde 2008, que sumió a otro centenar de millones de personas en la más extrema pobreza poniendo así fin a los esfuerzos por mejorar las perspectivas sociales y de empleo de millones de trabajadores. Se trata de una crisis social de dimensiones masivas que requiere una acción urgente a escala mundial por parte de todos, y una responsabilidad particular recae en el movimiento sindical.
2. Formas de empleo precario, atípico y no protegido privan a millones de trabajadores y trabajadoras de la cobertura de la legislación laboral y la seguridad social, minando la capacidad de los sindicatos para organizar y negociar colectivamente. Esos trabajadores se ven privados de dichos derechos debido a que las leyes o su aplicación resultan inadecuadas, no quedando cubierta muchas veces toda la variedad de relaciones mediante las cuales se efectúa el trabajo. Las mujeres constituyen la mayoría de los trabajadores con empleos precarios y de los trabajadores en la economía informal que no están protegidos por la legislación, a quienes se deniegan sus derechos fundamentales y que están sujetos a condiciones de trabajo inaceptables.
3. Trabajadores/as temporales, aquellos que se ven forzados a trabajar por cuenta propia, trabajadores/as del hogar, agrícolas, transfronterizos, empleados en las cadenas de suministros y mano de obra suministrada mediante agencias, intermediarios u otros agentes de empleo, no pueden muchas veces ejercer sus derechos en la práctica. Las compañías eluden las obligaciones que impone la ley sobre los empleadores mediante la subcontratación del trabajo o negando que exista una relación de empleo. El aumento del trabajo precario impide la organización, los trabajadores vulnerables muchas veces se muestran reacios a afiliarse a sindicatos aún cuando tengan derecho a hacerlo. Cuando el trabajo se realiza de manera informal, como es el caso de la mayoría de los trabajadores y trabajadoras en muchos países en desarrollo, resulta particularmente difícil disfrutar del derecho a la sindicalización y la negociación colectiva.
4. Así pues, el Consejo General encomienda a la Secretaria General de la CSI, de manera prioritaria, que trabaje de forma intensiva con las afiliadas, organizaciones regionales, TUAC y las Federaciones Sindicales Internacionales en el transcurso de 2011, con vistas a implementar un programa de

acciones para responder a la urgencia y gravedad de la situación a que se enfrentan los cientos de millones de trabajadores y trabajadoras empleados en condiciones precarias e informales en todo el mundo, incorporando las siguientes medidas:

- a) trabajar con la OIT haciendo campaña para hacer llegar la protección social a todos, promover la ratificación de los Convenios de la OIT relativos a la seguridad social y establecer un piso social para todos, incluyendo la adopción de una Recomendación de la OIT sobre el establecimiento de un nivel mínimo de protección, que se sitúe por encima del umbral de la pobreza y sea lo suficientemente elevado como para proporcionar un nivel de vida razonable;
- b) asistir a la OIT en la promoción de tales esfuerzos en la labor del PNUD iniciada por la Cumbre del G20 en Seúl para apoyar a los países en desarrollo a reforzar y mejorar los programas de protección social, e insistir en que el G20 reconozca la experiencia y el mandato centrales de la OIT al respecto, así como en la elaboración de la nueva Estrategia de Protección Social del Banco Mundial;
- c) asistir a las afiliadas presionando por unos salarios mínimos más elevados y de amplia base, tanto para proteger a los sectores vulnerables de la mano de obra como, según reconoce el Pacto Mundial para el Empleo, debido a que aportan un medio vital para aumentar la demanda agregada y por tanto lograr la recuperación económica;
- d) cumplir las disposiciones de la Recomendación No. 198 (2006) de la OIT sobre relaciones de trabajo y trasladarlas a la legislación nacional y a la práctica, además de implementar las conclusiones de la discusión general de la OIT en 2002 sobre la economía informal, apoyando una inspección del trabajo efectiva para garantizar la aplicación de la legislación laboral, como un elemento central para eliminar la pobreza y la explotación en la economía informal, y promover la ratificación e implementación del Convenio No. 181 (1997) de la OIT sobre las agencias privadas de empleo;
- e) aspirar a un programa de actividades más robusto por parte de la OIT para abordar estas cuestiones, incluyendo reuniones de expertos, reuniones regionales y subregionales y publicaciones sobre aspectos específicos y por medio de la cooperación técnica y directrices políticas destinadas a reforzar la acción administrativa y judicial;
- f) trabajar con la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la OIT para mejorar los derechos de propiedad y simplificar el registro de negocios actualmente informales, permitiéndoles así incorporarse al sistema económico formal para que incrementen la inversión y la formación, además de pagar impuestos y contribuir a los ingresos nacionales destinados al desarrollo;
- g) trabajar junto con la OIT, Gobiernos y donantes para apoyar programas activos del mercado laboral para los trabajadores/as vulnerables, incrementando el acceso a las agencias de empleo públicas y la formación, al tiempo que se garantice la igualdad de acceso a las mujeres;
- h) continuar participando en el Grupo de Relaciones de Trabajo del Consejo Global Unions para combatir el trabajo precario y hacer frente a cuestiones de sindicalización derivadas de las diversas relaciones bajo las que se realiza el trabajo;
- i) alentar a los sindicatos a extender la cobertura de la negociación colectiva a lo largo de toda la cadena de suministros;
- j) promover los Principios sobre Agencias de Trabajo Temporal de la Agrupación Global Unions para evitar que las agencias privadas de empleo contribuyan a la precarización de la mano de obra, y asegurarse de que dichas agencias respeten todos los derechos de los trabajadores/as internacionalmente reconocidos;

- k) hacer campaña junto con las afiliadas, TUAC y las Federaciones Sindicales Internacionales contra políticas de desregulación y precarización como las defendidas en el informe de la OCDE “Objetivo Crecimiento”;
- l) intensificar las campañas de sindicalización orientadas a los trabajadores/as jóvenes que realizan trabajo precario o informal, incluyendo el proyecto “Decisiones para una Vida” destinado a las trabajadoras jóvenes, así como acciones en el marco del programa especial de acción de la CSI sobre la economía informal;
- m) elaborar informes sobre trabajo precario e informal en todo el mundo, centrándose en grupos vulnerables particularmente afectados por la crisis económica, así como en identificar problemas comunes a distintos países y en proponer soluciones;
- n) esforzarse por eliminar la trata de personas y las agencias ilegales de “migración laboral”, que frecuentemente colocan a las personas en situaciones de trabajo precario o informal;
- o) brindar aportaciones a los Ministros de Trabajo del G20 y a otros foros internacionales relevantes respecto a la situación de trabajo precario e informal y efectuar recomendaciones políticas sobre cómo deberían poner fin los Gobiernos a estas situaciones; y
- p) organizar una reunión con las afiliadas, organizaciones regionales y Federaciones Sindicales Internacionales para discutir sobre medios efectivos para lograr la transformación del trabajo precario e informal en un trabajo seguro y decente (que implique protección social, respeto de los derechos de los trabajadores, creación de empleo y diálogo social), seguida de actividades de implementación incluyendo una red informal de afiliadas y FSI para promover el desarrollo de políticas y actividades con este propósito.

Campaña ‘12 para 12’ de la CSI

Por Marieke Koning, CSI

“Si alguien me hubiera dicho hace 45 años que hoy estaríamos aquí, no me lo habría creído. Ya no tenemos que seguir siendo esclavos. Pero la lucha no ha terminado. Tenemos que volver a casa. Tenemos que hacer campañas. Tenemos que asegurarnos de que aquello por lo que votamos se aplique después. No podemos descansar hasta que nuestros Gobiernos ratifiquen el Convenio.”

Palabras de Myrtle Witbooi, ex trabajadora del hogar en Sudáfrica y líder del SADSAWU, en la Conferencia de la OIT, Ginebra, 10 de junio de 2011.

La histórica aprobación del Convenio núm. 189 y la Recomendación 201 de la OIT sobre trabajo decente para los trabajadores/as del hogar puso en marcha una dinámica mundial enfocada en apoyar y proteger a esta categoría de trabajadores, a menudo olvidada. Se estima que en todo el mundo hay entre 50 y 100 millones de trabajadoras/es del hogar, en su gran mayoría mujeres, y muchos migrantes o niños. Cuando se ratificaron y aplicaron las disposiciones del Convenio núm. 189, se garantizaron los derechos mínimos que los trabajadores del hogar deberían poder disfrutar.

Demasiadas trabajadoras del hogar siguen enfrentándose hoy en día a una falta de respeto flagrante y a la violación de sus derechos más fundamentales. La explotación y los abusos son frecuentes, incluyendo el impago o pago escaso de salarios, unos horarios de trabajo sumamente largos, ningún día de descanso, falta de acceso a una protección social, el pago de unas cuotas excesivas a las agencias de empleo, violencia física y verbal incluyendo acoso sexual, violación y tortura. El Convenio transmite esperanza a millones de trabajadoras/es del hogar, para quienes a partir de ahora su vida puede cambiar.

Meses después de la aprobación, en diciembre de 2011, la CSI lanzó la “Campaña 12 para 12” en asociación con IDWN/UITA. Los objetivos de la Campaña eran:

- 12 ratificaciones del Convenio en 12 países;
- Reformas de la legislación nacional con el reconocimiento de los derechos de los trabajadores del hogar;
- Organización de 12.000 trabajadoras/es en sindicatos.

La Campaña fue rápidamente aceptada por centrales nacionales, sindicatos, organizaciones de trabajadores del hogar así como grupos de mujeres, de migrantes y de derechos humanos. Las reuniones de planificación estratégica ‘12 para 12’ se celebraron a nivel nacional, regional e internacional en cooperación con IDWN/UITA. Se formaron equipos de ‘12 para 12’ en más de 90 países y se desarrollaron asociaciones y alianzas. Un total de 175 organizaciones afiliadas de la CSI se unieron a la campaña así como cientos de sindicatos y otras organizaciones. Una red internacional ‘12 para 12’ de casi 2.000 activistas está conectada a través de la página de Facebook ‘12 para 12’ y la lista de distribución ‘12 para 12’, que contribuyen a la divulgación de noticias y actualizaciones. En la página web ‘12 para 12’ de la CSI se publican con regularidad boletines, comunicados de prensa y artículos sobre la campaña, ampliamente difundidos.

Hoy día la Red Internacional de Trabajadoras/es del Hogar (IDWN, por sus siglas en inglés), la UITA, la ISP, la CES, Human Right Watch, Anti-Slavery International, Amnistía Internacional, Caritas, SOLIDAR, Migrant Forum Asia, la Marcha Mundial contra el Trabajo Infantil, Solidaridad Mundial y FOS son los socios oficiales de la campaña ‘12 para 12’. Todos estos asociados han movilizado su red en torno a la Campaña y continúan haciéndolo. El intercambio de información de Human Rights Watch sobre

los pasos legales dados a nivel nacional con relación a la protección de los derechos de las/os trabajadoras/es del hogar, es sumamente apreciado. La CSI junto con la ONU Mujeres, otra aliada de la Campaña, publicó un kit de información titulado “Las trabajadoras del hogar también cuentan”, con el objetivo de poner de relieve los beneficios que supone una mejor protección de los derechos de los trabajadores del hogar para los trabajadores, empleadores y la sociedad en general. El kit se publicó durante la 57ª Comisión de la ONU de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en marzo de 2013.

Ha surgido un movimiento global que defiende los derechos de las trabajadoras del hogar, llevando a cabo diferentes acciones en distintas partes del mundo, presionando a los Gobiernos, organizando eventos públicos, ejerciendo presión sobre los diputados parlamentarios, desarrollando estrategias de promoción y estableciendo contacto con el público en la calle y a través de los medios de comunicación y las redes sociales. Paralelamente también se han desarrollado y fortalecido los sindicatos de las trabajadoras del hogar.

El 12-12-12 (12 de diciembre de 2012) fue una fecha clave para la Campaña. Equipos de más de 50 países organizaron una cadena de eventos por todo el mundo. El 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, y el 7 de octubre, Jornada Mundial por el Trabajo Decente, también desencadenaron decenas de actividades por todo el planeta.

La Campaña y sus aliados tuvieron un impacto y marcaron la diferencia para muchos trabajadores/as del hogar de todo el mundo, que ahora disfrutan de mejores condiciones y un mayor respeto de sus derechos. El aumento de salarios, la regulación de las horas de trabajo, el derecho a un día de descanso y el acceso a la protección social son algunos ejemplos de estas mejoras. Además la Campaña contribuyó a los siguientes resultados:

- 11 ratificaciones: Uruguay, Filipinas, Mauricio, Italia, Nicaragua, Paraguay, Bolivia, Sudáfrica, Colombia, Alemania y República Dominicana. ¡Y es muy probable que Bélgica sea el 12º país!
- Importantes reformas de la legislación laboral que implican mejoras en los derechos de las trabajadoras del hogar en países como Brasil, Argentina, Filipinas, Chile, Vietnam, España y EE.UU. (estados de Hawai y Nueva York).
- Un aumento significativo de los salarios mínimos, como por ejemplo en Kenia, Tanzania y Malawi.
- Nuevos convenios colectivos en Italia, Uruguay y Brasil.
- Sindicatos establecidos en Paraguay, República Dominicana, Guatemala, Costa Rica, Sri Lanka, Colombia, Egipto, Brasil y Angola.
- Más de 20.0000 trabajadoras/es del hogar organizados en sindicatos.

En los próximos años la CSI seguirá dedicándose a la consecución de los objetivos de la Campaña ‘12 para 12’ con sus aliados y organizaciones afines y mantendrá la presión sobre los Gobiernos para que ratifiquen el Convenio núm. 189 y aprueben reformas a la legislación laboral, al tiempo que se sigue fortaleciendo el enfoque sobre la organización de las trabajadoras/es del hogar.

La organización es clave para desarrollar y fortalecer los sindicatos de las trabajadoras/es del hogar y mejorar su capacidad de negociación colectiva. A lo largo del desarrollo de la Campaña ‘12 para 12’, decenas de centrales nacionales de todas las regiones han estado apoyando la organización de las trabajadoras/es del hogar, ayudándoles a consolidar su labor de defensa en torno al Convenio de la OIT y las reformas a la legislación laboral, proporcionando formación y desarrollo de capacidades a los líderes y organizadores de las trabajadoras del hogar y desarrollando alianzas nacionales.

COSATU en Sudáfrica y KSBSI en Indonesia animan a los miembros de sus sindicatos que emplean a trabajadoras/es del hogar a inscribirlas en el sindicato. En el caso de Sudáfrica, esto ha dado lugar a un incremento inmediato de cientos de miembros para el sindicato de trabajadoras/es del hogar SADSAWU. La CNUS en República Dominicana creó un sindicato y organizó en 2012 a 2.000 trabajadoras del hogar que ahora tienen acceso a una protección social. La sección de mujeres de

la NTUF en Sri Lanka puso en marcha actividades para organizar a las trabajadoras/es del hogar, que estuvieron seguidas del compromiso de 350 activistas y líderes sindicales para organizar a estas trabajadoras/es en sus distritos.

El año 2013 es un año importante: hay muchas probabilidades de conseguir las 12 ratificaciones, además de varias reformas laborales que están en camino, y los compromisos que se han hecho de organizar a trabajadoras del hogar (incluyendo la impresionante cifra de 50.000 en Asia). Pero el evento más sorprendente del año es el Congreso Fundador de la IDWN en octubre. ¡Se trata de un evento muy importante para la campaña '12 para 12' y sus aliados de todo el mundo! ¡Felicidades a todos los miembros de la IDWN!

ESTUDIO DE CASOS:

Los trabajadores/as del hogar organizan y desarrollan alianzas por todo el mundo

Indonesia: En 2012 se creó la Plataforma de Acción KA PPRT con el objetivo de expresarse con una sola voz y desarrollar presión sobre el Gobierno. Los miembros fundadores son Jala-PRT (organización de trabajadoras/es del hogar) y tres centrales nacionales: KSBSI, KSPI (ambas afiliadas de la CSI) y KSPSI. El objetivo es continuar fortaleciendo la plataforma, solicitando a más sindicatos, ONG y organizaciones de trabajadoras del hogar que se unan a la misma. Su misión: convencer al Gobierno de que adopte un proyecto de ley sobre trabajadores del hogar y ratificar el Convenio núm. 189 de la OIT. Su estrategia: presionar a los legisladores para que se unan a la discusión sobre el proyecto de ley, presionar a los miembros de los parlamentos nacionales y locales y a personalidades conocidas. Se organizan marchas para mantener la presión sobre el Gobierno así como para sensibilizar al público a través de los medios de comunicación (y redes sociales). Un programa destinado a consolidar las capacidades de los trabajadores/as del hogar (liderazgo, defensa, sindicalismo) les ayuda a desarrollar unos sindicatos fuertes. Los miembros de la Plataforma de Acción KA PRT se comprometieron a organizar a cientos de trabajadores/as del hogar en 2013 y 2014. KSBSI organiza a trabajadoras del hogar empleadas por sindicalistas y establece contacto con vendedores ambulantes cuyos hijos/as estén empleados en el sector doméstico.

Sudáfrica: El 7 de julio de 2013 Sudáfrica ratificó el Convenio 189 de la OIT – un día histórico para el SADSAWU, el mayor y más antiguo sindicato de trabajadores/as del hogar en África. La ratificación se logró tras dos años de presión al Gobierno, de presión a los miembros del parlamento y de organización de marchas y protestas. Esta no fue la primera victoria del SADSAWU: su labor de defensa a lo largo de los años dio lugar a una serie de mejoras para las trabajadoras del hogar en la legislación nacional. El SADSAWU ha examinado e implementado enfoques innovadores de organización, como por ejemplo el reclutamiento de nuevos miembros durante el trayecto que cubren de casa al trabajo. El COSATU apoya plenamente la iniciativa de organización y ofrece formación a las trabajadoras del hogar. En 2013 el COSATU aprobó una resolución para animar a aquellos de sus miembros que emplean trabajadoras del hogar a registrarlas como miembros del sindicato, lo que dio lugar a un incremento inmediato de cientos de miembros. Pero los retos a la sindicalización siguen estando presentes, como son el analfabetismo y los cambios frecuentes de empleo.

América Latina: La campaña de la CSA “Trabajo Decente para las Trabajadoras del Hogar” llevada a cabo junto con la campaña ‘12 para 12’, ha sido un gran éxito. Las alianzas entre centrales nacionales, organizaciones de trabajadoras del hogar, grupos de derechos de las mujeres y otras ONG han sido clave para lograr que seis Gobiernos de la región ratifiquen el Convenio de la OIT (de un total de 12 en todo el mundo). La labor de promoción de estas alianzas dio lugar a una serie de éxitos que brindan una mejor protección a las trabajadoras del hogar en varios países, en particular en Uruguay, Bolivia, Nicaragua, Paraguay, República Dominicana, Colombia, Brasil y Argentina. Varias centrales nacionales han contribuido a desarrollar y consolidar los sindicatos de trabajadoras del hogar. En la República Dominicana, la CNUS organizó y brindó apoyo a 2.000 trabajadoras del hogar para crear un sindicato

y acceder a la protección social. En total se crearon seis nuevos sindicatos de trabajadoras del hogar en Paraguay, República Dominicana, Guatemala, Brasil, Costa Rica y Colombia. La CONLACTRAHO es la federación regional de organizaciones de trabajadores/as del hogar en América Latina, creada hace ya 20 años.

Filipinas: Las trabajadoras del hogar en Filipinas pueden celebrar la reciente aprobación de un proyecto de ley sobre trabajadoras del hogar y la ratificación por parte del Gobierno del Convenio 189 de la OIT. La alianza entre SUMAPI (organización de trabajadoras del hogar), las tres centrales nacionales (FFW, TUCP y APL), el Visayan Forum, el Migrant Forum Asia, organizaciones de empleadores, la OIT y varias agencias gubernamentales dirigidas por el Ministerio de Trabajo y Empleo, fue crucial para cambiar la vida de las trabajadoras del hogar en el país. Los sindicatos, organizaciones de trabajadoras del hogar y ONG organizaron una labor de promoción muy estratégica que dio lugar a la creación de una amplia red de aliados, entre los que se encuentra un senador que se convirtió en activista de la campaña '12 para 12'. Hoy en día los miembros de la alianza siguen trabajando juntos para garantizar la aplicación adecuada del proyecto de ley y para desarrollar y consolidar los sindicatos de trabajadoras del hogar. Las centrales nacionales y el Migrant Forum Asia han establecido estrategias para organizar a 5.000 trabajadoras del hogar en 2013 y 2014.

Los logros conseguidos en Filipinas tuvieron también un impacto transfronterizo: Filipinas utiliza el C189 en sus negociaciones de acuerdos bilaterales de migración, incluso con países del Golfo, como el pactado en 2013 con Arabia Saudita que establece un salario mínimo de 400 USD para las trabajadoras del hogar migrantes filipinas empleadas en Arabia Saudita.

Italia: La cooperación entre las tres centrales nacionales (UIL, CISL y CGIL) y sindicatos locales dio lugar a importantes victorias para las trabajadoras del hogar (migrantes) en Italia. Gracias a una estrategia de promoción, Italia fue el primer país europeo en ratificar el Convenio núm. 189 de la OIT. Además se alcanzó un nuevo convenio colectivo para las trabajadoras del hogar que prevé un incremento salarial, una mayor protección para las madres trabajadoras y una licencia remunerada. El convenio cubre a 2 millones de mujeres y hombres trabajadores y entró en vigor el 1 de julio de 2013. Un total de 21 asociaciones de empleadores y sindicatos firmaron el convenio colectivo después de casi dos años de negociaciones. Los sindicatos italianos tienen un largo historial de organización y suministro de servicios para los trabajadores del hogar (migrantes).

Estados Unidos: Fundada en 2007, la National Domestic Workers Alliance (NDWA) es la voz líder del país para millones de trabajadores del hogar, la mayoría de los cuales son mujeres. La NDWA cuenta con el apoyo de 39 organizaciones afiliadas locales, basadas en la membresía, de más de 10.000 niñeras, amas de casa y cuidadoras de personas mayores, situadas en 14 estados, además del Distrito de Columbia. La NDWA cuenta con el apoyo de trabajadoras del hogar, empleadores y familias. En la década de 1930, se aprobó la Ley Nacional de Relaciones Laborales para proteger los derechos de la mayoría de los trabajadores en Estados Unidos.

Como concesión a los legisladores del Sur, que esperaban poder mantener las condiciones laborales de la era de la esclavitud para los afroamericanos, las trabajadoras del hogar y los granjeros fueron deliberadamente excluidos de estas leyes y las protecciones que ofrecían. Muchas de estas exclusiones siguen estando vigentes hoy en día. Como resultado, las trabajadoras del hogar constituyen uno de los grupos más vulnerables del país, trabajando sin el beneficio de las normas fundamentales del trabajo ni las protecciones básicas del empleo. La NDWA quiere que esto cambie.

En 2010, tras seis años de campaña popular, el Gobernador de Nueva York hizo que entrara en vigor el Proyecto de Ley de derechos de los trabajadores del servicio doméstico — la primera legislación estatal que garantiza unas protecciones laborales básicas para las trabajadoras del hogar. En 2011, la NDWA lanzó "Caring Across Generations", una campaña nacional a gran escala que aborda las condiciones laborales de personas que proporcionan cuidados directos a personas mayores y a personas con discapacidades, creando al mismo tiempo vías que permitan mejorar drásticamente la calidad de vida de estos tipos de cuidadores y de sus clientes. La NDWA está organizando en 2013

una campaña masiva para convencer al Gobernador Brown de que apruebe el Proyecto de Ley de derechos de los trabajadores del servicio doméstico de California. Esta ley proporcionará a las amas de casa, cuidadores de niños y otros cuidadores, un salario por las horas extras, períodos para comer y para descansar y unas condiciones adecuadas para dormir para los trabajadores internos.



**2012: leyes justas
para las trabajadoras
del hogar en 12 países**

Sindicalización de las mujeres en la economía informal

Por Naila Kabeer, Kirsty Milward y Ratna Sudarshan

El presente artículo, una adaptación del capítulo de introducción publicado en un nuevo libro sobre la sindicalización de las mujeres en la economía informal, se centra en los retos que afronta la sindicalización de aquellas mujeres trabajadoras a las que más difícil resulta llegar en el sector de la economía informal. ¿Qué es lo que les infunde a algunas de ellas el impulso y el valor para organizarse? ¿En qué estrategias concretas se basan para mejorar su condición y su posición económica? ¿Con qué obstáculos se siguen encontrando en su lucha contra la injusticia?

Las mujeres que trabajan en el sector de la economía informal realizan en la mayoría de los casos actividades esporádicas, geográficamente dispersas, aisladas, a tiempo parcial, irregulares y a menudo domésticas. Se localizan en los márgenes invisibles de las economías informales urbanas, o en zonas rurales remotas. A veces entran en competencia directa unas con otras para tratar de conseguir trabajo o un lugar donde vender sus bienes y servicios. Pueden clasificarse según los diferentes tipos de desigualdad: clase, raza, casta, ocupación y condición jurídica. Teniendo en cuenta la lucha diaria por la supervivencia y la seguridad, uno de los obstáculos más importantes para la sindicalización es el miedo. Las mujeres han crecido con el miedo a los hombres, a perder sus medios de vida, a morir de hambre, a que sus hijos fallezcan por alguna enfermedad y a que las echen de su casa. Así pues, las probabilidades de que estas trabajadoras se auto-organicen de manera espontánea son extremadamente bajas.

En las últimas décadas han ido surgiendo esfuerzos para promover la acción colectiva entre las mujeres en los principales movimientos sindicales. Es notable, aunque no sorprendente, que a menudo los miembros de la mayoría de estas organizaciones no estén implicados en las mismas estrategias de subsistencia o no procedan de la misma clase social que las mujeres a las que organizan.

Desarrollar una identidad compartida

Muchas trabajadoras en sectores como la trapería no se identifican a sí mismas como trabajadoras que comparten intereses con otros trabajadores de servicios y sectores industriales mucho más formalizados. El proceso necesario para trabajar con este tipo de mujeres hasta lograr alcanzar un punto en el que se reconozcan en torno a una serie de intereses compartidos, es mucho más largo. Las organizaciones tienen que convencer a las mujeres de que los gastos que conlleva la formalización de su condición como trabajadoras van a aportarles realmente unos beneficios muy superiores a los posibles riesgos. Pero esta identidad compartida no es algo que pueda simplemente asumirse: en la mayoría de los casos tiene que desarrollarse.

Por supuesto, las desigualdades de género no son las únicas desigualdades que dividen las identidades y los intereses de los trabajadores y trabajadoras. En algunos casos las divisiones surgen a raíz de la organización del trabajo. Por ejemplo, en el sector de la recogida de desechos en Pune (India) hay muchos tipos distintos de tareas que conllevan diferentes implicaciones sociales y materiales: por una parte están los compradores itinerantes que utilizan carritos ambulantes y que son en su mayoría hombres, mientras que las compradoras itinerantes utilizan cestos. Los peor parados son los que recogen basura de los vertederos, que son casi todas mujeres.

Cuando las mujeres no se perciben a sí mismas como trabajadoras, lo que resulta más efectivo es valorar sus problemas como mujeres: en tanto que madres y administradoras del hogar. Esto las motiva a ser miembros del grupo. Por ejemplo, cuando son consultadas sobre cómo les gustaría destinar fondos para trabajar en temas de género, las mujeres migrantes de Birmania que viven y trabajan en Tailandia optaron por la cuestión de la violencia que experimentaron como migrantes y como mujeres.

De esta forma estas mujeres, que procedían de etnias distintas, trataron de comprender qué es lo que las unía como migrantes en Tailandia, a diferencia de lo que las dividía. Más tarde fueron capaces de organizarse con relación a sus derechos en tanto que trabajadoras.

Adaptado y resumido de: Naila Kabeer, Kirsty Milward y Ratna Sudarshan (2013). "Organising women workers in the informal economy, Gender & Development"

Mensajes clave

A fin de representar mejor los intereses de las mujeres trabajadoras del sector informal, los sindicatos tienen que modificar su actitud patriarcal y tratar de involucrar a un mayor número de mujeres en los puestos de liderazgo. Existen distintos enfoques que pueden ser fructíferos en el trabajo con grupos de mujeres no organizadas en sectores informales.

1. **Empezar por la parte local, por las cuestiones sobre el terreno.** Las preocupaciones para la mayoría de los trabajadores marginados (recolectores de desechos, trabajadoras del hogar, migrantes, etc.) están tan relacionadas con la dignidad como con el pan de cada día. La manera de evolucionar de los grupos, así como sus estrategias y prioridades, tendrán una dimensión fuertemente local. A diferencia de los sindicatos que se basan en sectores, la organización de las mujeres trabajadoras de la economía informal tiende a basarse en localidades, al menos al principio. Los grupos evolucionan en torno a sus propios programas y a su propio ritmo y escala.
2. **Abordar aquello que sea importante a nivel local,** más que trabajar siguiendo un programa predeterminado. La sindicalización será más lenta, porque desarrollar un reconocimiento propio y social del valor del trabajo que estas mujeres realizan, y ganarse su confianza, lleva tiempo. Desarrollar identidades e intereses comunes y conseguir victorias, ya sean grandes o pequeñas, requiere esfuerzo y paciencia. Pero son precisamente esas victorias las que permiten desarrollar un compromiso.
3. **Las estrategias evolucionan y van cambiando con el tiempo.** A medida que las mujeres se reconocen en las preocupaciones más prácticas de su vida cotidiana, es posible que se sientan más dispuestas a hacerse cargo de cuestiones más políticas, a implicarse en acciones legales o en conflictos abiertos contra aquellos en el poder que están violando sus derechos.
4. Aunque los movimientos sociales internacionales no siempre son lo suficientemente receptivos o útiles para los grupos de organización locales, la **creación de alianzas** ha aportado a algunas organizaciones importantes muchos conocimientos nuevos, y esperan obtener muchos más. El hecho de apoyar e implicarse con los trabajadores y trabajadoras respecto a ciertas cuestiones, conforme van siendo experimentadas en la vida real por una parte considerable de los trabajadores pobres del mundo, permite ahondar en las perspectivas de los movimientos internacionales y puede ayudarles a ser verdaderamente más representativos. Recíprocamente, las organizaciones locales de mujeres pueden beneficiarse en ocasiones de las experiencias de los movimientos nacionales e/o internacionales a la hora de negociar con las autoridades públicas. Por ejemplo, el peso político de los sindicatos a escala nacional ha demostrado ser útil para el progreso de los intereses de las organizaciones locales de trabajadores/as del hogar en varios países.

ESTUDIO DE CASOS:

Un sindicato para las trabajadoras a domicilio en la India – SEWA

La asociación de trabajadoras autónomas Self-Employed Women's Association (SEWA) es un sindicato nacional que opera en el sector informal. A diferencia de los sindicatos, que representan a los trabajadores/as de un lugar de trabajo específico, la SEWA organiza a las mujeres que no trabajan en fábricas, como por ejemplo los trabajadores a domicilio, las trabajadoras del hogar, las agricultoras y las que trabajan en lugares públicos, como por ejemplo las vendedoras ambulantes. La SEWA considera que la organización es la base del desarrollo y el progreso. Más que un sindicato, la SEWA es un movimiento.

Al trabajar desde casa, aisladas de otras personas en sus respectivos sectores, las trabajadoras a domicilio han tenido siempre pocas oportunidades de comunicar sus necesidades a los empleadores o las autoridades públicas. La SEWA ha desarrollado voz y visibilidad para estas trabajadoras. Antes de poder registrarse como sindicato en 1972 con arreglo a la Ley de Sindicatos de la India, la SEWA tuvo que argumentar de manera convincente que las trabajadoras del sector informal eran efectivamente trabajadoras, titulares de los mismos derechos que los demás. En 2006 la afiliación de trabajadoras a domicilio de la organización había aumentado a un 17%.

La SEWA ha estado abogando durante mucho tiempo por mejoras en las estadísticas oficiales del Gobierno, a fin de que se incluya alguna medida de las cifras y la contribución de los trabajadores a domicilio. Y sus esfuerzos han dado fruto. La India es uno de los pocos países del mundo donde los trabajadores a domicilio están incluidos como categoría en la recopilación de datos a nivel nacional.

Los largos horarios de trabajo, a menudo en posturas incómodas y forzadas, con poca luz y unas condiciones de trabajo insalubres, terminan teniendo efectos adversos para la salud y la productividad de los trabajadores/as a domicilio, haciendo que la mala salud se convierta en un problema relacionado con la salud en el trabajo. El enfoque de la SEWA ha sido i) proporcionar a los trabajadores formación y educación en materia de salud; ii) proporcionar equipo de seguridad y herramientas adecuadas; y iii) abogar por medidas políticas.

La SEWA ha luchado para que se paguen unas tarifas más altas por el trabajo a destajo, y en ocasiones negocia directamente con los empleadores, contratistas y comerciantes para quienes trabajan las mujeres. Se establecen acuerdos tripartitos entre las trabajadoras, el sindicato y el empleador, y a largo plazo se ha logrado modificar efectivamente el equilibrio de poder en las relaciones de negociación entre la trabajadora y el empleador/contratista. Estos acuerdos hacen referencia al ritmo de trabajo, la supervisión del cumplimiento de las normas y la resolución de conflictos.

A pesar de los esfuerzos de la SEWA, a las trabajadoras a domicilio se les sigue negando la plena protección de la legislación laboral de la India. Por ejemplo, aunque a los trabajadores a domicilio se les suele pagar normalmente a destajo, la Ley de los salarios mínimos no cubre el trabajo a destajo. Y cuando la Ley es aplicable, se aplica mal. La SEWA ha estado haciendo campaña para reclamar que los salarios mínimos de las trabajadoras a domicilio se fijen a destajo y no en función del tiempo, con la supervisión de una junta tripartita de bienestar. La SEWA lo ha conseguido al menos en un sector: tras una larga lucha por los derechos de los fabricantes de agarbatti (fabricantes de barritas de incienso), se ha establecido un comité salarial tripartito, a fin de que los líderes de los trabajadores y de los empleadores se sienten a negociar con los delegados del Gobierno para discutir de incrementos salariales. Una vez que los empleadores y los representantes de la SEWA se pongan de acuerdo, presentarán por escrito una recomendación sobre el aumento del salario mínimo.

Un factor que agrava la situación de los salarios sumamente bajos de los trabajadores a domicilio es el hecho de que éstos tengan que cubrir muchos de los costos no salariales de la producción: especialmente los gastos generales de algunas, o todas, las materias primas. Los trabajadores del sector de la confección en Ahmedabad reciben del empleador/contratista las materias primas, pero

tienen que comprar el hilo con su propio dinero en el mercado abierto. La SEWA decidió abrir un centro de distribución para proporcionar a los trabajadores hilo a un precio razonable, lo que obligó a las tiendas cercanas a bajar el precio del hilo. La SEWA también proporciona formación para mejorar las competencias de sus miembros.

La seguridad social es una necesidad crucial para los trabajadores y trabajadoras a domicilio. Debido a que una gran proporción de estos trabajadores son mujeres, las necesidades orientadas a la familia, como la atención médica, las prestaciones por maternidad y los cuidados infantiles, son especialmente importantes. Desde 1992, la SEWA ha proporcionado un tipo de plan de seguro médico a estas trabajadoras a domicilio, donde la mujer es la principal asegurada, y tiene la opción de asegurar a su familia por una prima adicional.

Resumido de Supporting Women Home-Based Workers: The Approach of the Self-Employed Women's Association in India, por Shalini Sinha



Pisos de protección social: una estrategia integral para el acceso universal a la protección social

Por Claire Courteille, CSI

Durante décadas, el movimiento sindical internacional ha estado reclamando políticas integrales de protección social que proporcionen unos niveles más altos de protección al máximo número de personas posible. Con el aumento de la informalidad y la precariedad en el mundo del trabajo, en muchos países la prioridad pasó a ser la extensión de la cobertura, incluyendo no obstante la introducción de unos niveles mínimos de protección social. En 2012 la OIT aprobó una Recomendación sobre niveles mínimos nacionales de protección social, sobre la base del trabajo decente y la universalidad de los derechos. La CSI apoya el concepto de unos niveles mínimos de protección social basados en los derechos y solicita su inclusión en el marco de desarrollo post 2015. Dado que las mujeres constituyen la mayoría de las personas que carecen de acceso a la protección social, es probable que se beneficien considerablemente de la introducción de unos niveles mínimos de protección social en línea con la Recomendación 202 de la OIT.

Puesto que la mitad de la mano de obra mundial vive con inseguridad de los ingresos, los mayores retos a los que se enfrenta el mundo globalizado hoy en día es sin lugar a duda el aumento del trabajo precario e informal. Este déficit mundial de trabajo decente está intrínsecamente vinculado a la globalización neoliberal, que ha inducido una presión a la baja sobre los salarios y las condiciones laborales en muchos países, y una ultra flexibilización de las legislaciones laborales, dejando a más trabajadores sin derechos y sin protección.

Actualmente, alrededor del 80% de la población mundial tiene un acceso limitado o nulo a una protección social, lo que significa pobreza y una protección inadecuada de las necesidades sociales. A escala mundial, las desigualdades de los ingresos nunca han sido tan flagrantes: el 1% de la población mundial más rica es dueña del 40% de los activos mundiales, mientras que la mitad de la población mundial no posee más que el 1% de la riqueza mundial (UNRISD, 2012). La redistribución de la riqueza es algo que urge, no sólo para proteger a las personas de la pobreza y la vulnerabilidad, sino también para mantener la economía en funcionamiento. La concentración de la riqueza en unas cuantas manos se ha convertido efectivamente en un factor de desestabilización, y en algunos casos en un obstáculo para el crecimiento.

El derecho a la protección social está protegido en virtud de instrumentos internacionales de los derechos humanos, entre ellos la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Art. 22) y el Convenio Internacional sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Art. 9). El emblemático Convenio núm. 102 sobre seguridad social de la OIT ha sido recientemente complementado con la Recomendación núm. 202 sobre niveles mínimos nacionales de protección social. Estas dos normas internacionales forman un enfoque integral para la protección social, previendo el pleno ejercicio del derecho humano intrínseco y universal a la protección social a lo largo del ciclo de vida de las personas.

Los niveles mínimos de protección social incluyen garantías básicas de seguridad social definidas como necesarias a escala nacional y que garantizan que, como mínimo, todas las personas que lo necesiten tengan acceso a una asistencia sanitaria básica y a una seguridad de los ingresos básica a lo largo del ciclo de vida. Estas garantías básicas de los ingresos deberían proporcionar acceso a alimentación, educación, sanidad y otros bienes y servicios indispensables durante la infancia; una seguridad básica de los ingresos para las personas económicamente activas que no puedan ganar lo suficiente, especialmente en caso de enfermedad, desempleo, maternidad y/o discapacidad; y una

seguridad básica de los ingresos para las personas mayores, a un nivel mínimo definido a escala nacional.

El Convenio núm. 102 y la Recomendación 202 de la OIT son instrumentos clave que comprometen al Estado a establecer un sistema de protección social basado en los derechos, con el objetivo de lograr la cobertura universal. En su conjunto, estos instrumentos establecen una estrategia bidimensional de extensión de la protección social que garantiza progresivamente niveles superiores de protección social (la dimensión vertical) para tantas personas como sea posible (la dimensión horizontal). Hace poco, varios países han empezado a extender la cobertura de la protección, centrándose en los trabajadores/as del sector de la economía informal. Los ejemplos a continuación ilustran el hecho de que la creación de niveles mínimos de protección social no sólo es factible sino que además entraña unos efectos beneficiosos enormes en términos de reducción de la desigualdad y la pobreza.

Algunas experiencias conocidas

- India introdujo la Ley Nacional Mahatma Gandhi para el Empleo Rural Garantizado en 2005. Este programa de empleo público garantiza 100 días de empleo remunerado (con el salario mínimo legal) en el trabajo manual no cualificado relacionado con el sector público, y ha supuesto mejoras para la seguridad de los ingresos de millones de familias en zonas rurales.
- Tailandia introdujo progresivamente un nivel mínimo de protección social, gracias a lo cual la pobreza entre los trabajadores empleados de manera informal se pudo reducir considerablemente.
- El Programa de mejora de los medios de subsistencia para luchar contra la pobreza (LEAP) de Ghana, un programa social de transferencias monetarias y seguro médico para hogares que viven en la pobreza extrema, ha conseguido reducir significativamente la pobreza en el país.
- En Senegal, el programa Suqali Jaboot que se puso en marcha en 2010 es una iniciativa nacional que proporciona una protección social básica a los grupos más vulnerables.
- El programa Bolsa Familia de Brasil ha ayudado a sacar a millones de mujeres y niños de la pobreza, proporcionando transferencias monetarias condicionales a familias pobres cuyos hijos van a la escuela, y centros de atención médica.
- La República Dominicana puso en marcha en 2005 el Programa de Solidaridad para las familias que viven en la extrema pobreza. Este programa es parte de la Red de Protección Social y está articulado en torno a tres elementos clave: alimentación, asistencia escolar y documentación civil.

Si bien estas iniciativas han tenido un efecto positivo en la reducción de la pobreza, se tiene que hacer más. El reto en muchos países sigue siendo desarrollar sistemas de protección social basados en los derechos, alcanzar la cobertura universal y establecer vínculos claros con las políticas de trabajo decente, previendo unos salarios justos basados en los derechos. La sostenibilidad de los sistemas de protección social depende efectivamente en gran medida de una política fiscal progresiva y de las propias contribuciones de los trabajadores y trabajadoras. Para poder ingresar su retribución a estos planes, los salarios decentes son indispensables.

Mujeres y protección social –reivindicaciones claves de los sindicatos

- Acceso universal y asequible a la salud sexual y reproductiva;
- Derecho individual de las mujeres a prestaciones sin discriminación;
- Eliminación de todas las políticas, prácticas y prestaciones discriminatorias;
- Política pública social que atenúe las responsabilidades del trabajo de cuidados de las mujeres, y planes de protección social que fomenten una distribución justa de la responsabilidad del trabajo de cuidados entre los hombres y las mujeres;
- Programas y políticas de protección social para luchar contra los estereotipos de género y el rol del género en el hogar;
- Acceso universal a atención médica y prestaciones por maternidad, y que se socialicen los costos (puesto que los costos de maternidad no pueden ser asumidos únicamente por las correspondientes familias y/o las mujeres);
- Participación de las mujeres en el diseño y formulación de políticas de protección social;
- Un mayor acceso a través de los servicios móviles;
- Programas adaptados a niveles inferiores de analfabetismo;
- Registro de afiliación en programas y apropiación de activos a nombre de las mujeres.

ESTUDIO DE CASO:

Seguridad social para los trabajadores informales en la República Dominicana

Las prestaciones por licencia de maternidad ayudan a las mujeres trabajadoras que ocupan un puesto de trabajo formal a superar las desigualdades relativas a la remuneración y las condiciones laborales. Pero ¿qué sucede si la mujer es una peluquera autónoma o trabaja en el domicilio de otra persona?

Francisca Jiménez (conocida como Altagracia) es dirigente de la CASC, (Confederación Autónoma Sindical Clasista), una de las mayores confederaciones sindicales en la República Dominicana. Altagracia coordina un programa que ofrece un método innovador para que los trabajadores/as informales y autónomos puedan cualificarse para los programas de prestaciones laborales del Gobierno

Muchos trabajadores informales estaban anteriormente empleados en las fábricas maquiladoras que ensamblan productos para la exportación. Las maquilas empleaban a unas 155,000 personas, lo que representa el 7% de la población trabajadora. Sin embargo, debido a una creciente competencia con la producción de fábricas asiáticas, unas 100.000 personas fueron despedidas en los últimos años, la mayoría de las cuales pasaron a formar parte del sector informal. Estos trabajadores, en su mayoría mujeres, se encontraron de pronto sin servicios de atención médica y sin pensión.

La CASC estableció la Mutual de Servicios Solidarios (AMUSSOL) para permitir a las trabajadoras del hogar, a los chóferes de autobuses autónomos, a los encargados de mantenimiento y a los peluqueros registrarse en los sistemas nacionales de seguridad social (sanidad) y pensión. Las contribuciones de los trabajadores formales a estos programas nacionales se dividen al 30%-70% con sus empleadores. Las contribuciones se deducen automáticamente de los salarios. Pero dado que los trabajadores independientes no tienen un empleador que les contribuya el 70% del costo de la prima, la CASC ideó en 2006 un acuerdo con el Gobierno, según el cual las primas para las trabajadoras independientes y las trabajadoras del hogar se calculan sobre el 10% de los ingresos de un salario mínimo para la

cobertura sanitaria de la familia, más un 10% adicional para el plan de pensiones. Estas mujeres también disponen de beneficios de reemplazo de salario durante las licencias de maternidad. De hecho, la mayoría de los trabajadores cubiertos por AMUSSOL reciben actualmente un salario ligeramente superior al salario mínimo, pero no lo suficiente como para poder permitirse vivir con el 80% de sus ingresos. El cálculo de las primas sobre la base del salario mínimo hace que el programa sea más asequible.

Altagracia explica que esta opción es ventajosa para las trabajadoras del hogar así como para sus empleadores. Cubre la atención médica para toda la familia así como un subsidio salarial para la trabajadora después de dar a luz (equivalente al sueldo de tres meses).

También se ofrecen prestaciones adicionales por lactancia. “Todas estas prestaciones representan un ahorro para la señora que emplea a la trabajadora del hogar en el caso que ésta se quede embarazada. La empleadora puede enviarla a casa sabiendo que recibirá sus tres meses de sueldo gracias al sistema de pensiones.”

Jiménez explica también: “La CASC lleva ya un tiempo organizando a los trabajadores del sector de la economía informal, partiendo de la convicción de que tenemos que ser más que una simple organización sindical: tenemos que ser un gran movimiento social de trabajadores y trabajadoras.” Además de registrar a más de 7.000 trabajadores/as del sector de la economía informal, AMUSSOL ayuda a los trabajadores a unirse a organizaciones que estén encantadas de incluirlos, como la Federación Nacional de Trabajadores y Empleados Privados (FENTEPE), un sindicato de trabajadores del transporte o asociaciones de trabajadoras del hogar.



PARTE IV

Lo que las
mujeres jóvenes
quieren –

REALIZACIÓN DE
DERECHOS



THE FUTURE STARTS NOW!
Workers empowering unions in the struggle for decent jobs.

¡El Futuro Empieza YA!
que refuerza los sindicatos en la lucha por empleos decentes.

Le Commerce Avenir
renforce les syndicats

Superar las barreras de género para hombres y mujeres jóvenes

“Somos una generación precaria: desempleados/as, mal pagados/as y trabajando gratis y de forma invisible, condenados/as a una larga dependencia de nuestros padres. La precariedad es nuestro leitmotiv, vivimos nuestras vidas sin ningún derecho: derecho a estudiar, a una vivienda, a un salario digno, a la salud, a vivir nuestras relaciones emocionales felices y libremente”. Extracto del llamamiento de la red italiana de trabajadores/as precarios/as, titulado “Nuestra vida es el presente. La vida no espera”.

La OIT calcula que 73,4 millones de jóvenes no tendrán empleo en 2013, un aumento de 3,5 millones entre 2007 y 2013. En Grecia y España el desempleo juvenil ha alcanzado el nivel inaceptable del 50% como resultado de la crisis financiera. Detrás de estas cifras alarmantes, el informe 2013 “Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil” de la OIT destaca la proliferación de empleos temporales y el creciente desánimo entre la juventud en las economías avanzadas y la mayoría de trabajos de baja calidad, informales y de subsistencia en los países en vías de desarrollo. Es probable que se sienta durante décadas el impacto a largo plazo del desempleo juvenil actual.

El empleo productivo y el trabajo decente para los jóvenes no se puede conseguir por medio de intervenciones fragmentadas y aisladas. En su lugar, se necesitan acciones prolongadas, decididas y coordinadas por un gran número de actores. Reducir el desempleo juvenil requiere un enfoque coherente que articule políticas de apoyo centradas en dos objetivos: 1) una estrategia integrada para el crecimiento y la creación de empleo e 2) intervenciones específicas para ayudar a las personas jóvenes a superar barreras y desventajas concretas a las que se enfrentan a la hora de entrar y permanecer en el mercado de trabajo.

Las dificultades a las que se enfrentan los jóvenes a la hora de entrar en el mercado de trabajo podrían empujarles prematuramente a ser padres. Las mujeres en particular podrían abandonar el mercado de trabajo temprano porque no hay empleos disponibles para ellas después de terminar sus estudios. Esto se agudiza en culturas en las que hay presión para cumplir con las expectativas de la sociedad de casarse pronto.

Sin embargo, tener hijos pronto es uno de los factores que perpetúan el ciclo intergeneracional de pobreza tanto para los hombres como las mujeres jóvenes. Muchas chicas jóvenes en los países en vías de desarrollo no tienen otra opción que casarse, lo que probablemente significa trasladarse de un hogar pobre a otro, dada su situación familiar de pobreza. Además, el embarazo temprano puede causar complicaciones.

Las bases del empleo juvenil están fuertemente determinadas por la igualdad de acceso a la educación de los niños y las niñas. La educación de buena calidad continúa siendo un factor clave para incrementar las oportunidades de las mujeres en el mundo del trabajo. Se ha realizado un progreso significativo hacia la meta de la educación primaria universal en la mayoría de las regiones (se ha alcanzado la paridad de género en 118 países). Sin embargo, todavía existe la discriminación indirecta de las chicas en la educación secundaria, lo que da lugar a que se las estereotipe como menos interesadas o capaces en ciertas asignaturas, principalmente matemáticas y ciencia. Muy a menudo se anima a las mujeres jóvenes a recibir formación en ocupaciones ‘femeninas’ que exigen pocas cualificaciones, están mal remuneradas, están relacionadas con el trabajo del hogar y ofrecen pocas perspectivas de ascenso, como la preparación de alimentos y la fabricación de prendas de vestir, mientras que se anima a los hombres jóvenes a escoger formación y empleos modernos y basados en la tecnología. Ofrecer a los hombres y mujeres jóvenes posibilidades de educación formal y no formal sin estereotipos de género, incluida la formación profesional, los empoderaría.

Los aprendizajes de alta calidad son muy importantes. La CSI y la OIE (Organización Internacional de Empleadores) han venido presionando al G20 para que reconozca la importancia de los sistemas de aprendizaje a la hora de reducir el desempleo juvenil. Los interlocutores sociales internacionales insisten en que estos sistemas facilitan la formación tanto de hombres como de mujeres, incluido en ocupaciones típicamente atribuidas a uno u otro sexo. Coinciden en que el aprendizaje debe estar centrado en el lugar de trabajo y en que el programa de estudios debe responder a las necesidades de los empleadores así como a los intereses de los trabajadores/as jóvenes. Además, la CSI y la OIE están de acuerdo en que los sistemas de aprendizaje deberían basarse en acuerdos contractuales acordes con el derecho y la práctica nacionales. Aunque no existe un enfoque universal en los ámbitos nacionales y locales con respecto a cómo se pueden definir u operar este tipo de sistemas, el cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo, una remuneración adecuada y el vínculo con los sistemas de prestaciones sociales y de salud y seguridad en el trabajo deben ser elementos importantes de cualquier programa de aprendizaje.

Por último, datos de las encuestas de la OIT sobre la transición de la escuela al trabajo muestran que en una serie de países las mujeres jóvenes tienen una transición más prolongada a la vida laboral que los hombres jóvenes. Muy a menudo tienen un acceso más limitado que los hombres jóvenes a canales de información y mecanismos de búsqueda de trabajo. Lo que es más importante, los empleadores de varios países revelaron sorprendentemente preferir contratar a hombres jóvenes que a mujeres jóvenes por diversas razones. Aunque existen países y regiones en los que el desempleo es más bajo entre las mujeres jóvenes que entre los hombres jóvenes, esto a menudo significa simplemente que las mujeres ni siquiera intentan encontrar un trabajo y abandonan el mercado de trabajo, totalmente desmotivadas. Estudios que analizan género y salarios revelaron que los hombres pedían un salario más elevado, ocho veces superior al de una mujer. Esto indica la necesidad de mejorar las competencias de negociación y aumentar la confianza en sí mismas, un desafío que los sindicatos deberían asumir.

Mensajes clave

- 1 La creación de trabajo decente es la máxima prioridad. Las personas jóvenes se enfrentan a barreras particulares que deben ser abordadas a través de acciones específicas que incluyan a los interlocutores sociales.
- 2 Los sindicatos deben abogar firmemente por que se acabe con los estereotipos de género en la formación y la educación para las personas jóvenes.
- 3 Las mujeres jóvenes en particular necesitan formación para mejorar sus competencias de negociación, aumentar su confianza y que se escuchen sus voces en el lugar de trabajo.

Fuente: OIT: El empleo juvenil: A derribar las barreras de género en el empleo de los jóvenes



¿A qué tipo de mundo laboral se incorporan las mujeres jóvenes?

Por Nina Benjamin, Labour Research Service, Sudáfrica

Entrar en el mundo laboral: ¡necesidades, esperanzas y sueños!

Puede que nuestros contextos sean diferentes, pero como trabajadoras jóvenes todas hemos experimentado de alguna manera las normas y prácticas patriarcales en el lugar de trabajo: muchas mujeres se encuentran en lugares de trabajo que discriminan a las mujeres, donde el acoso sexual se utiliza para controlar y socavar, donde la protección inadecuada de la maternidad desfavorece a las mujeres que eligen ser madres y donde la protección social inadecuada desfavorece a las mujeres, que acaban asumiendo todas las responsabilidades de cuidado asociadas a la paternidad.

Muchas mujeres jóvenes entran en el mundo laboral creyendo que pueden hacer lo mismo que los hombres, esperando igualdad e incluso a veces animadas a apuntar alto, pero a menudo sus esperanzas se ven frustradas y lo que quieren se considera banal.

¿Cuántas veces hemos escuchado decir a empleadores e incluso a nuestros compañeros de más edad que no se puede confiar en las mujeres jóvenes y que aportan poco valor al lugar de trabajo debido al tiempo que pasan desempeñando las funciones reproductivas que la sociedad les ha asignado?

Sin embargo, las trabajadoras jóvenes esperan ser respetadas por el valor, la contribución y las competencias que aportan al lugar de trabajo y no ser discriminadas por su edad y sexo.

Trabajadoras jóvenes: ¡haciendo frente a la crisis!

En todo el mundo son las mujeres las que están cargando con las consecuencias de la crisis económica y son las mujeres las que tienen más probabilidades de encontrarse sin empleo o en situaciones laborales muy precarias sin una verdadera protección social. También son las mujeres las que se enfrentan a niveles cada vez mayores de responsabilidades relacionadas con el cuidado, ya que tienen problemas para obtener ingresos y cuidar de los niños al mismo tiempo y, en muchos casos, de padres ancianos.

Las mujeres jóvenes que están empezando a hacer sus primeras incursiones en el mercado de trabajo y planean empezar sus propias familias encuentran la vida cada vez más difícil a medida que su posición en el mercado laboral se ve cada vez más marginada. Es más probable que las mujeres jóvenes tengan contratos de trabajo temporales y empleos de baja calidad y mal remunerados o estén atrapadas en el sector informal. Asimismo, tienen más probabilidades de perder su trabajo si hay reducciones o recortes de plantilla. La exclusión de la familia y las redes sociales, que a menudo son los canales informales para conseguir trabajo, aumenta su nivel de marginación. Un aislamiento de los sindicatos y la representación en el lugar de trabajo las deja con poca protección cuando se enfrentan a empleadores que ven a las mujeres jóvenes como poco más que mano de obra barata.

La marginación y la exclusión que las mujeres jóvenes experimentan en el lugar de trabajo les impiden sistemáticamente acceder a los derechos, oportunidades y recursos de los que disfrutaban las personas en una situación laboral más formal. Los llamamientos para una ampliación de estos derechos laborales necesitarían tomar en consideración el nivel de empoderamiento individual y colectivo necesario para que las mujeres jóvenes marginadas accedan a estos derechos y los ejerzan. A veces las mujeres jóvenes saben que existen ciertos derechos, pero no se sienten lo suficientemente empoderadas o seguras para ejercerlos. El desprecio y la desvalorización diarios de lo que haces y lo que eres pueden minar la confianza en sí mismas que las mujeres jóvenes necesitan para sentir que pueden contribuir a generar cambios.

Ser una mujer joven en estos momentos de crisis económica significa trabajar más duro por una remuneración menor, cuidar a más personas a medida que el estado reduce servicios sociales, tener un acceso más limitado a espacios públicos, luchar contra intentos crecientes por controlar la sexualidad de la mujer y luchar para responder al impacto demoledor del acoso sexual temiendo al mismo tiempo perder tu trabajo.

Esta historia de una mujer joven de Sudáfrica que participa en la campaña Decisiones para una Vida ilustra los tipos de desafíos a los que se enfrentan muchas mujeres jóvenes en todo el mundo:

Me llamo Agnes y tengo 28 años. Cuido de mi hijo y de mi hermano y hermana porque mis padres han fallecido. Trabajo como técnica e instalo y reparo líneas de teléfono.

Un día me encontraba trabajando en la oficina porque estaba embarazada y no podía salir a trabajar sobre el terreno. Estaba en el primer trimestre de mi embarazo. El director ejecutivo vino a la oficina y me pidió mi número de teléfono. Se lo di. No le pregunté por qué quería mi número, ya que ocupa un alto cargo y todos en la empresa lo respetan. A continuación, empezó a tocarme el pecho y mis partes íntimas. Dijo que era guapa y que podía conseguirme fácilmente un puesto mejor en la empresa.

Empecé a sentirme muy incómoda y le paré. A continuación salí de la oficina y le dije que iba a denunciar el incidente a mi supervisor. Me sentí violada y asustada. Aunque dije que iba a denunciarlo, sentí que no podía hacerlo porque pensaba que perdería mi trabajo si lo hacía.

Sin embargo, esta historia de las Filipinas ilustra la capacidad de las mujeres jóvenes de contraatacar y seguir adelante en un mundo laboral incierto y cambiante:

Tenía 18 años cuando tuve que empezar a trabajar como empleada a tiempo parcial en una cadena de comida. Nunca se me había ocurrido que tendría que trabajar mientras estudiaba hasta que mi padre, un trabajador migrante durante casi toda su vida, perdió su trabajo en el extranjero y lo enviaron a casa. No es necesario decir que fue un duro despertar para mí. Pensaba que trabajar a tiempo parcial sería fácil. Estaba totalmente equivocada. Tuve que luchar en todo momento.

Cumplir los requisitos previos al empleo, como obtener un permiso de salud, un permiso de trabajo y muchos otros, no sólo resultó caro sino que llevó mucho tiempo. Reduciendo mis gastos de comida y transporte pude exprimir mi escasa asignación diaria como estudiante y pagar todos los trámites y documentos.

Después vino la sorpresa de trabajar muchas horas por muy poco. En esos momentos mi salario era solamente 47,50 pesos (1,11 USD) por hora. Por si no fuera suficiente, también tenía que limpiar mi sitio y lavar por lo menos 100 bandejas después de mi turno de cuatro horas. Estas tareas, que me llevaban más de una hora, ya no se consideraban horas remuneradas. Después de mi turno tenía que ir a la escuela. La mayoría de los días ya estaba demasiado cansada para concentrarme en mis estudios. Y eso era lo irónico. Tenía que trabajar para seguir con mis estudios para acabar descubriendo que para ganar suficiente tenía que emplear toda mi energía lo que, a su vez, me impedía aprender en la escuela. Cuando participé en una orientación para jóvenes organizada por la Alliance of Progressive Labor (APL), me di cuenta de que muchos trabajadores y trabajadoras jóvenes como yo no conocen sus derechos en el trabajo.

Me uní inmediatamente a una de sus organizaciones para jóvenes. Esto resultó ser el principio de mi nueva vocación: sensibilizar a los trabajadores/as jóvenes sobre sus derechos y concienciarles de que merecen una situación y condiciones de trabajo mejores que las que tuve que soportar.

A través de la campaña Decisiones para una Vida hemos adquirido una comprensión más profunda de los niveles de estrés, ansiedad, miedo y a menudo desesperación a los que se enfrentan las trabajadoras jóvenes a diario. A través de la campaña hemos reunido a grupos de mujeres jóvenes

que han expresado esperanza, entusiasmo y energía tanto individual como colectivamente y ésta es la historia que nos gustaría compartir.



ESTUDIO DE CASO:

Entrevista en Primer Plano de Thulile Motsamai (SACCAWU)



Nuestro mensaje a las mujeres es “Tomen sus propias decisiones”

Thulile Motsamai, delegada sindical en el hotel Birchwood Executive de Johannesburgo, es una de las principales promotoras de la campaña Decisiones para una Vida en Sudáfrica. Nos explica cómo la campaña de la CSI ayuda a las jóvenes sudafricanas a cobrar conciencia de sus derechos y a desarrollar todo su potencial en SACCAWU.

¿En qué consiste la campaña “Decisiones para una vida”?

Esta campaña está dirigida a las mujeres jóvenes y tiene por objeto informarlas sobre sus derechos en el lugar de trabajo, en la familia, la escuela, etc. La campaña no se destina únicamente a las trabajadoras, ya que engloba también, por ejemplo, a las jóvenes madres que en ocasiones han abandonado la escuela demasiado pronto. Vamos a los supermercados, los cibercafés, la calle, los orfanatos, los hogares de acogida de mujeres víctimas de violencia, etc. En los lugares públicos instalamos una mesa con folletos de información y detenemos a los pasantes para hablarles de la campaña, invitándoles a veces a un taller o una reunión que forma parte de la campaña. En las reuniones tratamos de que haya un momento de esparcimiento porque los jóvenes se cansan rápidamente de los largos discursos.

No es difícil hablar con la gente: somos jóvenes que nos dirigimos a otros jóvenes y no les hablamos de Nelson Mandela o de otras personas que tienen una vida totalmente distinta a la suya: les hablamos de nosotros mismos. Distribuimos tarjetas postales que remiten principalmente al sitio web de la campaña “Mi salario”, donde pueden obtener una multitud de informaciones prácticas sobre la manera de preparar una entrevista de empleo, los lugares donde buscar empleo, etc. Tratamos de llegar a un máximo de jóvenes, porque si su CV muestra que no tienen experiencia laboral, los empleadores los consideran como una presa fácil a quien pueden pagar un salario bajo y explotar de forma inimaginable. Cuando uno conoce sus derechos, las cosas cambian. Nos llegan comentarios muy interesantes por correo electrónico, por teléfono y otros medios.

¿Promueven también la campaña en los centros escolares?

Sí. La campaña está también dirigida a las estudiantes, puesto que al final de sus estudios tendrán que adoptar decisiones muy importantes para su futuro. Tratamos, por ejemplo, de concienciarlas sobre el acoso sexual, ayudarlas a tomar confianza en sí mismas, enseñarles a decir “no”, mostrándoles que ese acoso puede conducir a problemas graves como el VIH, la depresión e incluso el suicidio. Deben estar preparadas antes de entrar al mercado de trabajo para que en ese momento sean fuertes, conozcan sus derechos y sepan lo que se debe hacer y lo que no se debe hacer.

Nos dirigimos también a las mujeres desempleadas porque sabemos que algunas de ellas deciden vender su cuerpo. No podemos impedir que lo hagan pero podemos ayudarlas a que lo hagan en condiciones de seguridad.

Así, “Decisiones para una vida” se dirige a un público mucho más amplio que los miembros de los sindicatos...

Sí, pero aprovechamos la oportunidad para informar a las jóvenes de las ventajas que ofrece la afiliación a un sindicato. En general, la imagen de los sindicalistas es la que se ve en la televisión: hombres y mujeres de una cierta edad. Intentamos cambiar esa percepción, mostrándoles que pueden integrarse en un movimiento sindical en el que sus opiniones serán escuchadas y en el que se les considerará tan importantes como los demás, y que la edad no tiene importancia.

En realidad, nuestro mensaje a las mujeres es éste: “Tomen sus propias decisiones”, que se trate de instalarse en una vivienda, comenzar una familia, tener relaciones sexuales, tener o no un marido, etc. Cuando uno es capaz de tomar decisiones por sí misma en la esfera personal, uno es capaz de hacerlo también en otros ámbitos, como la elección de un empleo.

Desde su punto de vista personal, ¿qué le aporta la participación en esta campaña?

¡Alegría! Mi participación en la campaña me ha hecho descubrir una parte de mí misma que no conocía. Tengo un diploma en gestión y marketing. Trabajar como camarera es difícil, pero tengo que dar de comer a mis tres hijos. Gracias a la campaña “Decisiones para una vida”, me siento una nueva persona e incluso mi trabajo de camarera ya no me disgusta.

¿Qué impacto ha tenido la campaña en su sindicato?

La campaña nos ha permitido afiliarnos a nuevos miembros ya que las jóvenes trabajadoras se dan cuenta de las ventajas que puede aportar la afiliación a un sindicato. Lo mismo sucede con las estudiantes, y cuando tengan un empleo harán todo lo posible por sindicalizarse. Mi sindicato está compuesto en 80% de mujeres, pero la dirección está dominada por los hombres. Aunque eso empieza a cambiar.

¿La campaña ha cambiado algo en el hotel donde trabaja?

¡Muchísimo! Cuando se quiere obtener algo hay que buscarlo uno mismo. No se puede esperar que los hombres negocien nuestros derechos. La campaña nos ha ayudado a adquirir confianza y exigir nuestra participación en las negociaciones colectivas. En cuanto logramos participar en las negociaciones, pudimos abordar y hacer que se adoptaran las cuestiones que nos conciernen más especialmente. Así, pudimos negociar una política sobre los derechos parentales, obtener que se adoptara una política sobre el acoso sexual, una política sobre la salud y seguridad y otra sobre el VIH, obtuvimos el reembolso del 50% de los gastos médicos por la empresa (que trataremos de que llegue a 75%). En varias otras empresas se obtuvieron resultados similares gracias a la campaña, porque las mujeres participan mucho más.

¿Podría dar más detalles sobre el contenido de las políticas negociadas en su hotel?

La política contra el acoso sexual requiere el fortalecimiento del mecanismo de la denuncia. La política relativa a los derechos parentales se relaciona con la licencia de maternidad, los permisos que se pueden obtener en caso de enfermedad de un hijo, las medidas de prevención para evitar la sobrecarga de trabajo para las mujeres embarazadas, etc. Algunas de esas cuestiones figuran ya en la legislación, pero mientras no se recojan en un convenio colectivo firmado por la dirección, no se respetan. Lo mismo sucede con el VIH: la legislación garantiza que una persona afectada por el virus no sea discriminada en la empresa, pero negociamos para tener la certidumbre de que eso nunca sucederá en nuestro hotel. También obtuvimos que una persona infectada pudiera quedarse durante ocho meses en su casa, que la empresa pagara la mitad de su salario y la otra mitad quedara a cargo de la seguridad social, y que pudiera recuperar su empleo en el mismo nivel jerárquico en cuanto estuviera mejor. Es un logro suplementario respecto de lo que establece la legislación..

SACCAWU es el South Africa Commercial, Catering and Allied Workers Union, afiliado a la central sindical COSATU (Congress of South African Trade Unions)

Joven y sin empleo en el planeta Tierra: ¿Cuándo puedo empezar mi carrera profesional?

Por Daina Z. Green, Especialista en cuestiones de género (Canadá)

Globalmente, los jóvenes de edades comprendidas entre los 15 y los 24 años tienen tres veces más posibilidades que los adultos de encontrarse en el paro. En general, los que tienen trabajo están subempleados, con empleos temporales o a tiempo parcial y empleos en el sector informal en condiciones de trabajo deficientes. Esta crisis mundial del desempleo juvenil acarrea un coste elevado, por la disminución del capital humano y social y la pérdida de oportunidades de crecimiento económico para la generación presente y la futura.

Existen diferencias entre los continentes, pero es fundamental que todos los gobiernos actúen ahora para garantizar que las personas jóvenes pueden poner en práctica y desarrollar su talento. Los trabajadores/as jóvenes necesitan un comienzo decente en el mercado de trabajo porque si se quedan atrapados en ciclos interminables de subempleo precario es posible que nunca lleguen a desarrollar sus carreras profesionales. En muchos países la situación de las mujeres jóvenes todavía es peor que la de los hombres jóvenes.

La OIT abordó la crisis del desempleo juvenil en su sesión de junio de 2012. Se llevó a cabo una serie de consultas nacionales sobre el empleo juvenil en 40 países de todo el mundo antes de esta reunión, incluido un Foro global sobre el empleo juvenil celebrado en Ginebra en mayo de 2012. Algunas de las conclusiones regionales clave extraídas de estas consultas y otras fuentes se presentan a continuación.

África

El continente africano hace frente al reto adicional de una población de jóvenes muy superior que en la mayoría de las regiones del mundo, mercados laborales nacionales débiles y niveles de pobreza continuamente altos. La mayoría de la población de África tiene menos de 30 años y la edad mediana es tan solo 18 años. La tasa de desempleo juvenil en África subsahariana es el doble que la de los adultos (12,8% entre los jóvenes y 6,5% entre los trabajadores de más edad) y el triple que la de los adultos en el caso de África del Norte (27,1% entre los jóvenes y 7% entre los trabajadores de más edad). El desempleo es solamente la punta del iceberg. Los jóvenes africanos tienen más probabilidades que la población general de estar subempleados y encontrarse entre los trabajadores/as pobres.

Del Norte al Sur de África, los países están experimentando un aumento de la juventud, es decir, la proporción de personas jóvenes en la población está aumentando de manera más significativa si se compara con otros grupos de edad.

Las revueltas sociales recientes impulsadas por los hombres y mujeres jóvenes en África del Norte son un recordatorio esencial de la necesidad de actuar para abordar el derecho de las personas jóvenes de entrar y permanecer en el mercado de trabajo. Si el desempleo juvenil persiste, existe el creciente riesgo de mayores desigualdades e inestabilidad social y económica en toda la región.

Aunque el crecimiento económico en África mejoró en la primera década del siglo XXI, la crisis económica y financiera mundial socavó muchos logros con respecto a modelos de empleo y crecimiento de la época previa a la crisis antes de 2009. Muchas políticas macroeconómicas africanas se centran demasiado en la exportación de productos. En países como Zimbabue y Zambia hay una dependencia excesiva de unas cuantas industrias. Cuando la demanda de sus productos disminuye a causa de la crisis financiera y económica mundial, las industrias cierran y se crean pocos empleos nuevos.

Algunos de los sectores de mayor crecimiento dependen en gran medida de la inversión de capital y crean pocos empleos. Esto crea un “ejército de reserva” de personas desempleadas en países como Tanzania, donde unas 800.000 personas entran en el mercado de trabajo cada año, pero sólo alrededor del 5 % encuentra trabajo. Incluso en países con niveles altos de educación, como Egipto, la mayoría de los empleos creados son precarios y están mal pagados. En muchos países las personas jóvenes son las últimas en entrar y las primeras en salir del mercado de trabajo.

Desesperados por encontrar trabajo, muchos jóvenes recurren a empleos precarios, mal remunerados y temporales en la economía informal. Las mujeres jóvenes se pueden ver dejadas de lado, ya que muchos empleadores favorecen a los hombres. Incluso los jóvenes con estudios recurren al trabajo mal remunerado, con muchas horas, protección personal y laboral limitada y ninguna protección social, como la venta ambulante y el lavado de coches en la calle. Éste no es el trabajo decente por el que luchamos.

Hay una desigualdad cada vez más profunda en cuanto a la riqueza y la condición entre los trabajadores/as jóvenes; en especial, se niega a los jóvenes de zonas rurales, las mujeres jóvenes, los jóvenes que no asisten a la escuela y los jóvenes con discapacidades su derecho al trabajo decente. En las áreas rurales el subempleo es común.

En toda África, los jóvenes se enfrentan a perspectivas de vida más desalentadoras y están desilusionados/as con las políticas y las instituciones establecidas por no ofrecerles la oportunidad de alcanzar plenamente su potencial y vivir dignamente. En algunos países, los trabajadores/as jóvenes, especialmente los que tienen un nivel más alto de estudios, dejan de intentar encontrar buenos empleos en sus países y emigran.

A menudo las mujeres jóvenes tardan más en hacer una transición de la escuela al trabajo. Las madres jóvenes solteras indican que se ven más afectadas por el desempleo, la discriminación, el acoso sexual y el subempleo.

En países víctimas de conflictos violentos, los jóvenes que quieren empezar sus vidas laborales se enfrentan a desafíos adicionales. Los jóvenes que sobreviven a la Guerra pueden ser marginados/as y excluidos/as social, económica y geográficamente.

Asia y el Pacífico

En 2010, alrededor del 90 % de las personas jóvenes en todo el mundo vivía en países en vías de desarrollo. El 50 % de ellas vive en Asia. La región de Asia-Pacífico es increíblemente diversa. En ella se encuentran algunas de las economías más avanzadas del mundo y algunos de los países más pobres. Por ello, el problema del desempleo juvenil en la región es muy diferente dependiendo del país. Sin embargo, un punto en común en casi toda la región sigue siendo la falta de igualdad de género en el mercado de trabajo para los jóvenes. En todas las subregiones, excepto en el Este de Asia, la tasa de desempleo es superior entre las mujeres jóvenes que entre los hombres y la tasa de participación entre los jóvenes en la fuerza de trabajo y el índice empleo-población son significativamente inferiores entre las mujeres jóvenes que entre los hombres.

Aunque el desempleo en la región era relativamente bajo (alrededor del 5 %), algunos países tenían tasas superiores al 10 %, con un porcentaje más elevado en el caso de las mujeres jóvenes. En Sri Lanka en particular, el desempleo entre las mujeres jóvenes era 10,8 puntos porcentuales más elevado que el de los hombres y en Singapur 6,8 puntos porcentuales más elevado.

En el sur de Asia, se ha producido un gran aumento del número de jóvenes, y en particular mujeres jóvenes, en puestos de trabajo y tareas temporales, informales, que requieren pocas cualificaciones y están mal remuneradas. En países como las Filipinas una cantidad considerablemente superior de mujeres jóvenes que de hombres jóvenes acaba en puestos de trabajo a tiempo parcial. El mismo incremento rápido de empleo a tiempo parcial entre mujeres jóvenes se observó entre 2008 y 2010 en Australia, Japón y Nueva Zelanda. Aunque el trabajo a tiempo parcial puede ayudar a madres

jóvenes a conciliar sus necesidades familiares y económicas, el empleo a tiempo parcial a menudo es inseguro, con pocas protecciones laborales y mal remunerado. La deficiencia del permiso y las prestaciones por maternidad, incluida la baja remunerada por paternidad (en la región solamente 12 países conceden permiso remunerado por paternidad), limita todavía más el acceso de las mujeres jóvenes a trabajos productivos y oportunidades para avanzar en sus carreras.

Aunque las mujeres jóvenes cada vez están más preparadas, continúan teniendo dificultades a la hora de ser contratadas para puestos que se ajusten a sus cualificaciones. Es más probable que las mujeres jóvenes trabajen por cuenta propia, en un trabajo tradicional no pagado y dentro de la familia. El número de personas jóvenes que ni estudian ni trabajan (ni-ni) ha aumentado. En países en vías de desarrollo de Asia, el porcentaje de jóvenes ni-ni sigue siendo elevado y el porcentaje de mujeres jóvenes es considerablemente superior que el de los hombres jóvenes, particularmente en Bangladesh (32,7 puntos porcentuales), Indonesia (16 puntos porcentuales) y Filipinas (13,5 puntos porcentuales).

América Latina y el Caribe

En América Latina y el Caribe, se estima que la tasa de desempleo urbano entre las personas jóvenes es del 14,9%, más del doble que la tasa general de desempleo y el triple que la de las personas mayores, que es del 5%. Además, aproximadamente 6 de cada 10 jóvenes que encuentran empleo tienen trabajos informales, en condiciones precarias y con salarios bajos. La transición al mundo laboral todavía es más difícil para las mujeres jóvenes, especialmente las que viven en zonas rurales.

Los índices elevados de abandono escolar, especialmente entre los jóvenes de entre 15 y 17 años es otro problema grave al que se enfrenta la mayoría de los países de la región. Solamente el 14% de las personas jóvenes ha completado estudios superiores y sólo el 65% ha completado la educación secundaria; América Central se encuentra por detrás de las demás subregiones. Ante las pocas opciones, la mayoría de las personas de entre 18 y 24 años entran en la fuerza de trabajo con empleos de baja calidad. Menos mujeres que hombres jóvenes están activas en el mercado de trabajo. Con el tiempo, se ven atrapadas en un círculo vicioso de pobreza, con menos posibilidades de acceder a crédito, oportunidades de formación y educación, de organizarse en sindicatos y exigir que se respeten sus derechos laborales.

La escasez de oportunidades de trabajo decente, los niveles altos de trabajo informal y los salarios e ingresos bajos entre las personas jóvenes en la región son los retos principales que deben afrontarse a través de políticas, programas e iniciativas de empleo juvenil nacionales que aborden tanto la calidad como la cantidad de trabajos decentes. Estas políticas deberían hacer especialmente hincapié en los jóvenes indígenas, las mujeres y las personas jóvenes en áreas rurales. Los gobiernos, los empleadores, los sindicatos y las personas jóvenes deberían participar activamente en el diseño y la aplicación de estas políticas. Además, los sindicatos tienen que reforzar sus estrategias y campañas de sindicalización para los jóvenes y garantizar la participación de las personas jóvenes en los puestos de toma de decisiones de los sindicatos.

Europa

En el contexto de la crisis económica que empezó en la región en 2008, las personas jóvenes con empleos temporales y los trabajadores/as migrantes se han convertido en el amortiguador del empleo y se llevan lo peor de los trastornos en los mercados de trabajo europeos.

En los primeros años de la crisis, la segregación del mercado de trabajo (la presencia desproporcionada de mujeres en los servicios, incluidos empleos en el sector público, y su escasa presencia en la manufactura, la construcción y las secciones predominantemente masculinas del sector financiero) protegió eficazmente el empleo, la actividad en el mercado de trabajo y el salario de las mujeres. Sin embargo, a la hora de la verdad, las mujeres corren el riesgo de que esta recesión les afecte más negativamente de dos maneras. En primer lugar, la crisis ha aumentado la presión de las mujeres con respecto a su participación en el mercado de trabajo. En segundo lugar, ha puesto en peligro las iniciativas, medidas y políticas de igualdad de género en el ámbito europeo y nacional. Aunque en las primeras etapas de la crisis las diferencias de género en los mercados de trabajo europeos se

redujeron porque los trabajadores se vieron mucho más afectados por los despidos y el crecimiento del desempleo, en sus etapas posteriores la crisis afectó cada vez más a las trabajadoras.

Dicho esto, la situación varía mucho en Europa: los países con programas sociales más fuertes experimentaron en general una menor pérdida de empleos a causa de la crisis. Las tasas de desempleo entre las mujeres jóvenes varían de 8% en los Países Bajos y Alemania a 52% en Grecia. En el caso de los hombres jóvenes, la tasa de desempleo varía de 8% en los Países Bajos y Austria a 48% en España. Comparativamente, en los países más afectados en general, los trabajadores/as jóvenes se vieron todavía más afectados/as, como en los países del Sur de Europa y los estados bálticos.

En general, el crecimiento de los empleos basados en el conocimiento en la región se ha visto obstaculizado por los problemas en los sistemas educativos. El índice de abandono escolar precoz sigue siendo demasiado alto, especialmente entre los hombres jóvenes. Continúa habiendo muchos desfases entre el nivel educativo y las necesidades del mercado de trabajo. Los hombres tienden a estar por detrás de las mujeres en cuanto al nivel educativo. Sin embargo, debido a la segregación por sexos en los campos de estudio en la educación superior, se penaliza a las mujeres jóvenes, las cuales acaban en carreras profesionales generalmente asociadas con una menor remuneración y oportunidades de promoción en el mercado de trabajo.

Fuentes: Informe de la OIT: Respuestas de África a la crisis del empleo juvenil, Informe regional, Síntesis de las cuestiones y resultados clave de once actividades nacionales sobre empleo juvenil en la región de África, marzo-mayo de 2012; Informe de la OIT: Foro Nacional de Empleo Juvenil en América Latina y el Caribe; CSI-AP: Juventud y empleo en Asia y el Pacífico desde una perspectiva de género; "Gender in the crisis and prospects for the future" - informe de la Confederación Europea de Sindicatos (CES)]

ESTUDIO DE CASOS :

Cristina, joven periodista recientemente despedida en España



Yo trabajaba para una cadena de televisión estatal en Madrid. Han estado recortando un montón de servicios públicos y decidieron despedir a todos los trabajadores de la televisión. Fui despedida hace un mes.

Por un lado tenemos los recortes de austeridad debido a la crisis, los recortes en los servicios públicos en la comunidad y en el país. Y por otro lado, tenemos las decisiones ideológicas que se toman a causa de las posiciones adoptadas por el personal y que son diferentes a las del Gobierno. Estas medidas de austeridad no ayudarán a la economía española.

La gente necesita tener un ingreso, pero el Gobierno no escucha a la gente. Los empleadores no comparten la riqueza que poseen. Pareciera una dictadura económica. Te sientes impotente cuando el Gobierno te trata de este modo.

Existe un sentimiento de desesperanza. La gente tiene miedo, el salario medio en España es muy bajo. Cuando se te acaba el subsidio de desempleo, la situación se agrava tremendamente y con mucha rapidez. Los niños van a la escuela sin desayunar y no almuerzan. Tengo una hija de un año, Julia. Espero que cuando sea mayor, las cosas vayan mejor. Tengo mucho miedo de que no podamos garantizar un buen futuro para nuestros hijos.

La gente está amargada. Los recortes en los presupuestos y a nuestros derechos vienen de fuera, como una dictadura. Nuestro Gobierno podía decir no, podría elegir un camino diferente. Si no puedes negociar colectivamente, no puedes obtener un salario decente. Pero te dan a elegir entre conservar tu empleo aceptando un salario más bajo o tratar de negociar colectivamente y ser despedido.

Es un reto, estamos en condiciones de pobreza y tienen que tomarse decisiones difíciles, pero tenemos que seguir luchando.

**NO MÁS PALABRAS
HORA DE ACTUAR**

Jóvenes, mujeres y dispuestas a trabajar: perspectiva desde EE.UU.

Por Sarah Lewis – AFL-CIO

La economía de Estados Unidos todavía está luchando para recuperarse del colapso financiero de 2007. Actualmente, casi cuatro años después de que se declarara el fin de la recesión en EE.UU., trabajadores y trabajadoras de entre 16 y 14 años todavía siguen desempleados, con un porcentaje dos veces mayor que el de la población general, y se enfrentan a deudas generadas por sus estudios e índices más elevados de desempleo y trabajo precario. Aunque algunas estadísticas parecen indicar que la situación de las mujeres jóvenes es relativamente mejor a la de los hombres, la historia completa revela que los mismos factores continúan contribuyendo a que las mujeres jóvenes sigan quedándose atrás en el trabajo hoy en día.

Un factor importante que contribuye a las dificultades económicas de las trabajadoras jóvenes es la baja tasa de sindicalización entre las trabajadoras en general y las trabajadoras jóvenes en particular. La tasa de sindicalización entre las mujeres es de 10,5 % comparada a la tasa de 12 % entre los hombres. En el caso de mujeres con edades entre 16 y 24 años y entre 25 y 34 años las tasas son de 3,3 % y 9 % respectivamente. Por otra parte, las de los hombres, aunque son más bajas que en muchos países industrializados, son de 5,1 % entre los trabajadores más jóvenes y de 10 % entre los trabajadores que tienen entre 25 y 34 años.

Sin embargo, si examinamos únicamente el desempleo, parece que a las mujeres jóvenes de 16 a 24 años les ha ido algo mejor que a los hombres. Sin embargo, la tasa de desempleo relativamente más baja de las trabajadoras jóvenes, en comparación con la de los trabajadores jóvenes, no significa que a las mujeres les va mejor en el lugar de trabajo. La diferencia en el nivel de desempleo se puede explicar con múltiples variables, incluida la feminización de la fuerza de trabajo. Desde la década de los setenta, la economía de Estados Unidos ha pasado de la industria pesada y otros trabajos típicamente clasificados como “masculinos” a los servicios. La burbuja inmobiliaria y la crisis financiera empeoraron esta tendencia con un mayor número de despidos y tasas de desempleo entre los hombres porque las fábricas cerraron y se ralentizó el trabajo de construcción.

Además, el índice de participación de las mujeres en la fuerza laboral todavía es muy inferior al de los hombres. En el caso de mujeres jóvenes con edades entre 16 y 24 años, el índice de participación de civiles en la fuerza de trabajo fue de tan solo 53,7 % y 73,5 en el caso de las mujeres de 25 a 34 años a partir del segundo trimestre de 2013, mientras que el índice de participación de los hombres jóvenes fue superior (56,5 y 89,4 %).

El subempleo sigue siendo un gran problema para muchos trabajadores y trabajadoras jóvenes que terminan desempeñando trabajos para los que están demasiado cualificados académicamente. Los empleadores más importantes de trabajadores/as jóvenes son los minoristas que ofrecen salarios bajos, los servicios y el sector de la atención médica. Los empleos son a menudo a tiempo parcial y las mujeres jóvenes tienen dos veces más probabilidades que los hombres jóvenes de trabajar solamente a tiempo parcial.

Algo que agrava la situación es la diferencia salarial entre hombres y mujeres, que en el caso de los trabajadores/as jóvenes es normalmente menor que la que se observa en la fuerza de trabajo en general. Sin embargo, como las mujeres tienen más probabilidades de tener empleos precarios, la diferencia salarial empeora la situación, haciendo más difícil que las trabajadoras jóvenes encuentren una seguridad financiera. Otro factor que complica la situación financiera de las mujeres jóvenes es la crisis actual de la deuda estudiantil. Aunque la educación superior sigue siendo un factor importante

que contribuye al empleo juvenil, el coste de la universidad ha aumentado astronómicamente mientras que las ayudas que no son préstamos han disminuido, lo que ha provocado que los estudiantes tengan una media de deudas por préstamos estudiantiles de casi 27.000 dólares.

La incapacidad de acumular y preservar riqueza entre los trabajadores/as jóvenes supone que tienen más probabilidades de experimentar inseguridad por su jubilación más adelante. Los ahorros personales cada vez son más importantes para la seguridad durante la jubilación porque las pensiones proporcionadas por el empleador cada vez son menos comunes, especialmente entre la generación actual de trabajadores/as jóvenes. La incorporación tardía a la fuerza de trabajo y el desempleo merman todavía más la seguridad de la jubilación de los trabajadores/as jóvenes, reduciendo sus contribuciones, y por lo tanto sus prestaciones finales, al sistema de la seguridad social. Esto constituye un problema especialmente para las mujeres, ya que sus prestaciones de la seguridad social tienden a ser más bajas que las de los hombres.

Aunque las trabajadoras en Estados Unidos han avanzado hacia la igualdad en el lugar de trabajo, todavía queda mucho por hacer hasta que los trabajadores y trabajadoras de hoy en día solucionen los problemas de desigualdad de género en el lugar de trabajo.





Editora responsable legal:
Sharan Burrow, Secretaria General

CSI
Bld. du Roi Albert II, 5, Bte 1, 1210-Bruselas, Bélgica
Tel : +32 2 224 0211 Fax : +32 2 201 5815
Email : press@ituc-csi.org Web : www.ituc-csi.org