

Asamblea sobre la Sindicalización de Mujeres



GUÍA DE LA CONFERENCIA

CSI, Confederación Sindical Internacional

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



Índice de Materias

Programa provisional final	4
Cambiar la agenda global mediante la sindicalización de mujeres	7
Metodología de la Asamblea - Directrices para una participación activa	9

LIDERAZGO

Campaña de la CSI ¡Cuente con nosotras!	13
Plantilla para la Campaña ¡Cuente con nosotras!	15
Descripción del programa de tutoría	16
Formulario de información de la mentora	17
Formulario de información de la tutelada	18

EMPLEOS SOSTENIBLES, INGRESOS SEGUROS Y PROTECCIÓN SOCIAL

¡Necesitamos organizar!	20
¡Organicen a las mujeres en torno a sus prioridades!	21
Concepto de la campaña Derechos Laborales para las Mujeres	28
Plan de la campaña Derechos Laborales para las Mujeres	31

MUJERES JÓVENES

Concepto de la campaña Decisiones para una Vida	33
Plantilla para la campaña Decisiones para una Vida	35

Programa provisional final

Lunes 18 de noviembre

17:00 – 22:00 Registro de participantes

Martes 19 de noviembre

07:00 – 10:00 Registro de participantes

9:00 – 12:00 Sesión de apertura presidida por S.E. Macky Sall, Presidente de la República de Senegal (p.c.)

Discursos de apertura

- *Sra. Rabiadou Diallo, Presidenta Honoraria de la Asamblea*
- *Sra. Fatou Bintou Yaffa, CNTS, Presidenta del Comité Organizador*
- *Sr. Mody Guiro, Presidente de la CSI-África*
- *Sr. François Murangira, Director de la OIT Dakar*

Evento cultural

- *Sra. Diana Holland, Presidenta del Comité de Mujeres de la CSI*
- *Sra. Aminata Traoré, Coordinadora del Forum for Another Mali*
- *Sra. Sharan Burrow, Secretaria General de la CSI*
- *S.E. Macky Sall, Presidente de la República de Senegal (p.c.)*

12:00 – 14:00 Pausa para el almuerzo

14:00 – 15:00 **Objetivo de la CSI: Crecimiento de los sindicatos**

Mujeres Líderes – Campaña de la CSI ¡Cuente con nosotras!

¡Inspírense! Panel en plenaria presidido por Amanda Villatoro (CSI-CSA)

- Liderazgo que funciona para las mujeres africanas
- Llegar a lo más alto: ¿qué supone?
- Mujeres a la vanguardia de la transformación
- Compromisos organizativos para la promoción de la mujer

15:30 – 17:00 ¡Cuente con nosotras! Planificación estratégica de la campaña

Talleres organizados por idiomas:

- Grupo multilingüe
- Grupo anglófono
- Grupo anglófono 2
- Grupo francófono
- Grupo hispanófono

17:00 – 18:00 Sesión especial: Violencia contra las mujeres, con la Sra. J. Hodges, Oficina de Género de la OIT

Miércoles 20 de noviembre

9:00 – 11:00 **Objetivo de la CSI: Empleos sostenibles, ingresos seguros y protección social: Campaña Derechos Laborales para las Mujeres**

¡Inspírense! Sesión plenaria presidida por Diana Holland (Comité de Mujeres de la CSI)

Panel (1): Trabajar y cuidar de los suyos:

- Las mujeres en la revolución en Egipto
- Impacto de la crisis sobre los cuidados personales en Europa
- Campaña para cuidados infantiles en Canadá
- Los sindicatos luchan por la igualdad en América Latina

Panel (2) Abordar la informalidad en el trabajo:

- Instrumentos de la OIT para hacer frente a la informalidad
- Organización de trabajadores/as en la industria pesquera
- Organización de trabajadores/as a domicilio en India
- Campaña 12 para 12: sobre trabajadores/as del hogar
- Iniciativas de organización en EE.UU.

11:30 – 12:30 Cambiar la agenda global mediante la sindicalización de mujeres

12:30 – 14:00 Pausa para el almuerzo

14:00 – 17:00 Planificación estratégica de la campaña Derechos Laborales para las Mujeres:

Talleres organizados por idiomas:

- (1) Defensa y movilización – Grupo multilingüe
- (2) Defensa y movilización – Grupo anglófono
- (3) Formación de organizadoras – Grupo anglófono
- (4) Formación de organizadoras – Grupo francófono
- (5) Formación de organizadoras – Grupo hispanófono

17:00 – 18:00: Sesión especial sobre VIH/SIDA – La campaña VCT@Work

Jueves 21 de noviembre

9:00 – 10:00 **Objetivo de la CSI: Realización de derechos**

Trabajadoras jóvenes – Campaña de la CSI Decisiones para una vida

¡Inspírense! Panel en plenaria

- Plataforma de la CSI ¡Organízate!
- La campaña Decisiones para una Vida en Indonesia
- ¿Qué quieren las mujeres jóvenes?

10:30 – 12:00 Planificación estratégica de la campaña Decisiones para una vida (DFL):

Talleres organizados por idiomas:

- Grupo multilingüe
- Grupo anglófono 1
- Grupo anglófono 2
- Grupo francófono
- Grupo hispanófono

12:00 – 12:30 Pausa

12:30 – 13:30 Crear sinergias con el movimiento feminista

13:30 – 14:00 Cumplir los compromisos: Conclusiones, planes de campaña y puntos de acción

Ceremonia de Clausura

14:00 Salida hacia la Isla de Gorea

Cambiar la agenda global mediante la sindicalización de mujeres

Para hacer frente a la injusticia y la desigualdad de género en el mundo del trabajo, los sindicatos necesitan organizar a las mujeres en torno a sus prioridades y aspiraciones, asegurarse de que lleguen a puestos de liderazgo y afiliarse a muchas más mujeres jóvenes.

En todo el mundo las mujeres trabajadoras conocen bien la realidad: están en desventaja en el mercado laboral y tienen que asumir una carga desproporcionada de tareas familiares. Todos los estudios e investigaciones coinciden: en general las mujeres tienen menos probabilidades de participar en el mercado laboral y, cuando lo hacen, es más probable que tengan un empleo precario o informal. En los países de la OCDE una mayoría de mujeres trabajan a tiempo parcial, a menudo con derechos y protección reducidos. En los países en desarrollo las mujeres son las más pobres de todos los trabajadores activos en la economía informal. Pese a las conquistas de la mujer en educación, la brecha salarial sigue siendo considerable, situándose en torno al 20% a nivel global.

En todas partes, las mujeres están supra-representadas en trabajos que requieren pocas cualificaciones y mal remunerados, y tienen más probabilidades de ser pobres y estar socialmente excluidas.

También existen desigualdades alarmantes entre las trabajadoras con y sin niños pequeños. En los países de la OCDE la brecha en las tasas de empleo suele ser aún mayor entre estos dos grupos de mujeres que entre distintos sexos. El informe de la CSI de 2012 sobre la brecha salarial de género¹ apunta a la misma tendencia: la brecha salarial es mayor aún para las mujeres con hijos. Una “penalidad por hijo” contribuye a que las madres sigan teniendo salarios bajos.

El impacto de la crisis global sobre el mundo del trabajo es dramático. Mientras que ha sido el capitalismo el causante de la crisis, es la clase trabajadora quien paga las consecuencias. Los Gobiernos han aprobado paquetes de rescate para los bancos y medidas de austeridad para la población. La élite se enriquece aún más, los pobres pasan hambre y la democracia permanece secuestrada. Se necesita urgentemente un activismo social para reclamar justicia social en este mundo globalizado que está siendo dirigido por la ambición de las grandes empresas.

Para combatir esto, la CSI ha decidido dar prioridad a reforzar el poder de los trabajadores. Resulta urgente para cambiar esta agenda global injusta y patriarcal. El movimiento sindical debe organizar, ocupar, protestar, reclamar y pedir justicia en el mundo entero. Tiene que luchar con el pueblo para el pueblo. Los sindicatos ocupan una posición ideal para aportar justicia de género en el mundo del trabajo, cuando sus demandas estén apoyadas por campañas de sindicalización específicas para mujeres.

Esta Asamblea pretende promover campañas de sindicalización centrándose en las prioridades de las mujeres. Está en línea con los temas del 3er Congreso Mundial de la CSI, que son:

1. Crecimiento de los sindicatos:

Las mujeres líderes garantizan que las cuestiones que interesan a la mujer estén reflejadas en las actividades de los sindicatos, en las agendas de negociación y en las reivindicaciones políticas. Las mujeres líderes pueden llevar a los sindicatos más allá de sus ámbitos tradicionales de reclutamiento, como por ejemplo a la economía informal. Actuar como mentoras de las compañeras más jóvenes es

¹ Detenida en el tiempo: La brecha salarial de género no ha cambiado en 10 años

esencial para asegurarse de que puedan pasar de ser simples miembros a convertirse en líderes. La campaña principal de la CSI sobre mujeres líderes es “**¡Cuenta con nosotras!**”

2. Empleos sostenibles, ingresos seguros y protección social:

Las mujeres trabajadoras encuentran obstáculos específicos, incluyendo sus obligaciones respecto a la aportación de cuidados. Los sindicatos deben hacer frente al dilema de “trabajar y cuidar”. Los cuidados deben ser reconocidos y valorados y las obligaciones tendrían que reducirse y compartirse de manera más equitativa. Todas las mujeres merecen contar con prestaciones en caso de maternidad, independientemente de si están empleadas en la economía formal o en la informal. No sólo es una cuestión de igualdad sino también de salud pública. Las mujeres representan la mayoría de los trabajadores con bajos salarios y con empleos informales. La mejor manera de abordar la feminización de la pobreza es la adopción de salarios mínimos, transferencias de ingresos básicos y pisos de protección social; en tanto que la baja participación de las madres en el mercado laboral puede abordarse mediante la aportación de guarderías y acceso a jornadas laborales flexibles entre otras medidas. La campaña principal de la CSI sobre empleos sostenibles para las mujeres es “**Derechos laborales para las mujeres**”

3. Realización de derechos:

Nuestro movimiento necesita el talento de las mujeres jóvenes y debe responder a sus problemas. Los derechos de la juventud han de realizarse: obtener un trabajo, ganar un salario que les permita vivir, empezar una familia, hacerse activistas... Las revoluciones árabes fueron una poderosa demostración de la determinación de las mujeres jóvenes para luchar por sus derechos y su libertad. También han puesto de manifiesto el papel estratégico que tienen las redes sociales como herramienta de movilización. La campaña principal de la CSI respecto a las mujeres jóvenes es “**Decisiones para una vida**”

Para cambiar la agenda se requieren alianzas estratégicas con el movimiento feminista y con otras fuerzas progresistas. La campaña “12 para 12” es un ejemplo de alianza estratégica entre activistas, feministas y sindicalistas que ha dado lugar a un movimiento mundial pidiendo justicia para los trabajadores y trabajadoras del hogar. Dejando de lado las múltiples divergencias en su discurso, la campaña consiguió que se unieran en pos de un objetivo común: derechos y protección para una categoría de trabajadores altamente feminizada. Con la ratificación del Convenio 189 de la OIT por parte de 14 países, se han conseguido resultados tangibles. Invita a la reflexión...

Esta Asamblea es una invitación a todas nosotras, sindicalistas, líderes, organizadoras, activistas, para revitalizar nuestra fuerza colectiva y hacer de este mundo un lugar mejor para las trabajadoras y para nuestras compañeras y nuestras hijas.

Metodología de la Asamblea

Directrices para una participación activa

Esta 2ª Conferencia Mundial de Mujeres – Asamblea sobre Sindicalización de Mujeres – hará especialmente hincapié en la sindicalización y el activismo. Mientras que la Guía de Discusión y las sesiones plenarias aportarán múltiples elementos para la reflexión e inspiración con vistas al desarrollo de un programa de sindicalización sobre el terreno, los distintos talleres brindarán oportunidades de formación sobre sindicalización, para la creación de asociaciones de tutoría y para el desarrollo de planes de sindicalización y de campaña, establecimiento de objetivos y estrategias.

Nuestro objetivo es desarrollar una agenda de sindicalización para apoyar nuestra fuerza de negociación, así como nuestros esfuerzos de presión y representación ante los Gobiernos y otros actores relevantes. En última instancia, queremos cambiar la agenda global orientándola hacia la igualdad de género en el trabajo.

Los objetivos de la Asamblea sobre Sindicalización de Mujeres son:

- Definir y reforzar las campañas de sindicalización de mujeres de la CSI para los próximos cuatro años, estableciendo objetivos regionales y globales;
- Ampliar el conjunto de mujeres activistas en el movimiento sindical;
- Incrementar el número de mujeres en puestos de liderazgo dentro del movimiento sindical.

Las conclusiones de la Asamblea sobre Sindicalización de Mujeres asumirán la forma de puntos de acción que se espera serán implementados por las participantes en sus respectivos países. Estas conclusiones enmarcarán el trabajo del Departamento de Igualdad para los próximos cuatro años y, como seguimiento, el Departamento aportará el apoyo necesario para su aplicación así como para una supervisión regular. Se espera asimismo que los Comités de Mujeres regionales den el debido seguimiento a las conclusiones del evento.

Temas clave y procedimiento durante la Conferencia

Las conclusiones de la Asamblea servirán como aportación al 3er Congreso Mundial de la CSI (Berlín, 19-23 de mayo de 2014). Resulta particularmente relevante por tanto la alineación con las prioridades clave de la CSI adoptadas por el Consejo General, que son: (1) crecimiento de los sindicatos, (2) realización de derechos, y (3) empleos sostenibles, ingresos seguros y protección social

Dentro de estas prioridades, la Asamblea se concentrará en cuatro temas:

- (1) Mujeres líderes;
- (2) Trabajar y cuidar de los suyos;
- (3) Abordar la informalidad en el trabajo;
- (4) Trabajadoras jóvenes.

Estos cuatro temas han sido seleccionados debido a su gran relevancia para el impacto del movimiento sindical en la agenda global en relación con la igualdad de género. Aunque cada uno de ellos se tratará por separado, son interdependientes y se refuerzan mutuamente.

El punto de partida de la Asamblea es que los sindicatos deben organizar a las mujeres trabajadoras en torno a las cuestiones que les resultan relevantes, para conseguir cambiar la agenda tanto a escala local como global. Un elemento clave de la Asamblea es asegurarse de que los sindicatos y los

comités de mujeres a nivel nacional se movilicen y organicen en relación con estos cuatro temas. Es por ello que cada uno de los cuatro temas será debatido primero en sesión plenaria, a fin de hacerse una idea común respecto a las cuestiones que se tratarán en los talleres. Tras la plenaria, grupos de trabajo participativos organizados por idioma brindarán la ocasión de definir y desarrollar estrategias de sindicalización con vistas a reforzar el poder de las mujeres trabajadoras.

Mujeres líderes

Este tema se discutirá en el contexto de la prioridad “Crecimiento de los sindicatos” de la CSI. La sesión plenaria abordará las formas de liderazgo que funcionan mejor para las mujeres, definirá el liderazgo transformativo y examinará cómo están valoradas las mujeres líderes en nuestro movimiento. Los talleres se centrarán en consolidar la campaña “¡Cuenta con nosotras!”.

Trabajar y cuidar de los suyos

Este tema se abordará en el contexto de la prioridad de la CSI relativa a “Empleos sostenibles, ingresos seguros y protección social”. La sesión plenaria ayudará a definir las demandas en relación con la conciliación de trabajo y familia y la economía asistencial, y presentará campañas de sindicalización que han dado resultado en esta área. Los talleres examinarán maneras de reforzar y ampliar la campaña “Derechos laborales para la mujer” de la CSI.

Abordar la informalidad en el trabajo

Este tema se tratará en el contexto de la prioridad de la CSI relativa a “Empleos sostenibles, ingresos seguros y protección social”. La sesión plenaria pondrá de relieve campañas concluidas con éxito para reducir la informalidad en el trabajo y discutirá aportaciones a la comisión normativa de la CIT en 2014 sobre la “transición de la economía informal a la economía formal”. El taller brindará la ocasión de revisar y ampliar las campañas de sindicalización destinadas a las mujeres con un empleo informal en el contexto de la campaña de la CSI “Derechos laborales para la mujer”.

Trabajadoras jóvenes

Este tema se abordará en el contexto de la prioridad “Realización de derechos” de la CSI. La sesión plenaria brindará la oportunidad para que las mujeres trabajadoras jóvenes expresen sus opiniones, expectativas y ambiciones. Los talleres se centrarán en la ampliación de la campaña de la CSI “Decisiones para una Vida”.

Sesiones especiales

Habrá también dos sesiones especiales de una hora relacionadas con temas de relevancia capital para las mujeres en todo el mundo: una sobre la violencia de género, a fin de evaluar los progresos logrados y examinar los próximos pasos, incluyendo la posible adopción de un instrumento de la OIT; y otra sobre VIH/SIDA centrada en la campaña de la OIT “Llegar a Cero”.

Organización de los talleres

Todos los talleres se organizarán en función del idioma

Talleres sobre Mujeres líderes: 19 de noviembre, 15:30 – 17:00

Para esta sesión habrá un taller multilingüe, 1 taller en francés, 1 taller en español y 2 talleres en inglés.

Talleres sobre Trabajo y cuidados/Abordar la informalidad: 21 de noviembre, 14:00 – 17:00

Se organizarán **dos grupos** de talleres para esta sesión, en total cinco talleres.

- a) Un grupo se centrará en el establecimiento de una agenda global para **defensa y movilización** en torno al tema de trabajo y cuidados, así como las estrategias para abordar la informalidad en el trabajo.

Para este grupo se contará con 1 taller multilingüe y 1 taller en inglés.

- b) El otro grupo aportará **formación en organización** en torno al tema de trabajo y cuidados, así como cuestiones relativas a abordar la informalidad en el trabajo.

Para este grupo habrá 1 taller en inglés, 1 taller en español y 1 taller en francés.

Talleres sobre trabajadoras jóvenes: 21 de noviembre, 10:30 – 12:00

Para esta sesión se contará con 1 taller multilingüe, 1 taller en francés, 1 taller en español y 2 talleres en inglés.

Se asignará una relatora a cada taller, cuya tarea consistirá en resumir las discusiones y los puntos de acción derivados de las mismas. Estos puntos de acción formarán la base para elaborar el proyecto de Conclusiones de la Conferencia. El proyecto será debatido durante la 8ª reunión del Comité de Mujeres de la CSI y servirá como aporte al 3er Congreso Mundial de la CSI. También será distribuido entre todas las participantes, las afiliadas de la CSI y las FSI, para sus acciones de seguimiento.

La Guía de Discusión

La guía de discusión pretende proporcionarles materiales para utilizar tanto durante la conferencia como después. Contiene artículos, estudios de casos, datos y cifras, y extractos de documentos y publicaciones relevantes. El material ha sido seleccionado para aportar tanto inspiración como herramientas prácticas que podrán ser utilizadas por responsables de adopción de políticas, activistas y organizadores/as

El material se agrupa en torno a los cuatro temas de la Asamblea: Mujeres líderes, Trabajo y cuidados, Abordar la informalidad en el trabajo, y Trabajadoras jóvenes.

LIDERAZGO

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 recuadro).

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 aprobado 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 mujeres afiliadas en cada central nacional suscrita 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.

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%.

Plantilla para la Campaña ¡Cuenta con nosotras!

Objetivo 1: 100 afiliadas de la CSI suscritas a la campaña “¡Cuenta con nosotras!” para el 3er Congreso de la CSI (Berlín, Alemania - mayo de 2014)

Objetivo 2: 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

Objetivo 3: Aumento del 5% de mujeres afiliadas en cada central nacional suscrita a la campaña “¡Cuenta con nosotras!” para el 4º Congreso de la CSI en 2018

Acciones requeridas para promover los tres objetivos de la Campaña “¡Cuenta con nosotras!”

Acciones requeridas a nivel nacional	Acciones requeridas a nivel regional	Acciones requeridas a nivel internacional
Comentarios:		

Descripción del programa de tutoría

Objetivos

Los objetivos generales del programa de tutoría son:

- Identificar y formar a mujeres líderes (y dirigentes feministas).
- Promover y desarrollar nuestro activismo sindical, especialmente entre las mujeres jóvenes, aumentando la confianza de las tuteladas, desarrollando sus redes y competencias para establecer contactos y transmitiendo conocimientos y experiencia.
- Reforzar la representación de calidad, la sindicalización, el reclutamiento y las campañas eficaces, especialmente las relativas a cuestiones que preocupan particularmente a las mujeres.

El programa empareja a sindicalistas tuteladas con dirigentes sindicales experimentadas que pueden ayudarlas a establecer y alcanzar metas definidas.

Papel de la mentora:

- contraer los compromisos de tiempo y disponibilidad necesarios
- ayudar a la tutelada a identificar sus puntos fuertes
- hablar con la tutelada sobre su formación y/u otras necesidades de desarrollo
- ayudar a la tutelada a identificar recursos que pueden ayudar a responder a esas necesidades (p.ej. artículos, sitios web, libros, organizaciones, etc.)
- animar a la tutelada a analizar detalladamente y concebir soluciones a problemas según vayan surgiendo
- apoyar y animar a la tutelada a establecer sus propias redes
- ayudar a la tutelada a encontrar maneras de hacer un seguimiento de las acciones y poner en práctica lo que haya aprendido
- ayudar a crear una relación basada en la confianza, la sinceridad y la confidencialidad
- ser creativa y divertirse!

Papel de la tutelada:

- identificar sus propios objetivos y metas
- identificar sus propios puntos fuertes y las áreas susceptibles de mejora
- ser clara en cuanto a lo que se desea de la experiencia de tutoría
- pedir observaciones y estar dispuesta a recibir consejos y ayuda de la mentora
- buscar activamente maneras para desarrollar sus propias aptitudes y alcanzar las metas establecidas
- estar comprometida y respetar las fechas convenidas
- mantener activamente el contacto con la mentora
- ayudar a crear una relación basada en la confianza, la sinceridad y la confidencialidad
- ¡ser creativa y disfrutar de la experiencia!

Las buenas mentoras normalmente tendrán:

- ◇ Competencias interpersonales bien desarrolladas
- ◇ La capacidad de escuchar y hacer preguntas sin juzgar
- ◇ Conocimientos específicos y relevantes
- ◇ Una actitud abierta y flexible y la capacidad de reconocer si necesitan apoyo ellas mismas
- ◇ La capacidad de ofrecer perspectivas nuevas y diferentes
- ◇ La capacidad de mantener la confidencialidad y se podrá confiar en ellas
- ◇ Experiencia enfrentándose a desafíos, recibiendo ayuda ellas mismas, trabajando con otros, logrando éxitos, enfrentándose al fracaso, siendo responsables y lidiando con el estrés

Las buenas tuteladas normalmente:

- ◇ Serán conscientes de sí mismas y estarán muy motivadas y comprometidas
- ◇ Serán capaces de comunicar sus expectativas y objetivos
- ◇ Se encargarán activamente de su propio aprendizaje
- ◇ Serán capaces de aceptar comentarios y tomar las medidas correspondientes
- ◇ Sabrán escuchar
- ◇ Tendrán una mente abierta y una actitud flexible
- ◇ Serán capaces de mantener la confidencialidad y se podrá confiar en ellas

Formulario de información de la mentora

Nombre:

Teléfono:

Dirección de correo electrónico:

Fecha de nacimiento (opcional):

Nacionalidad:

Idiomas (por favor indique su nivel):

Sindicato:

Función en el sindicato:

Describa brevemente su puesto y responsabilidades actuales.

Describa su carrera profesional previa y sus experiencias.

¿Ha sido mentora alguna vez? De ser así, ¿qué encontró más enriquecedor en la relación mentora-tutelada?

¿Qué conocimientos y aptitudes puede ofrecer en la tutoría?

¿Qué tipo de apoyo y asistencia le resultaría más útil como mentora?

Comentarios adicionales:

Formulario de información de la tutelada

Nombre:

Teléfono:

Dirección de correo electrónico:

Fecha de nacimiento:

Nacionalidad:

Idiomas (por favor indique su nivel):

Sindicato:

Función en el sindicato:

¿Qué espera del programa de tutoría?

¿Cuáles son sus metas y objetivos?

¿Ha trabajado ya para alcanzar estas metas? De ser así, ¿cómo?

Mencione dos o tres de sus puntos fuertes como trabajadora

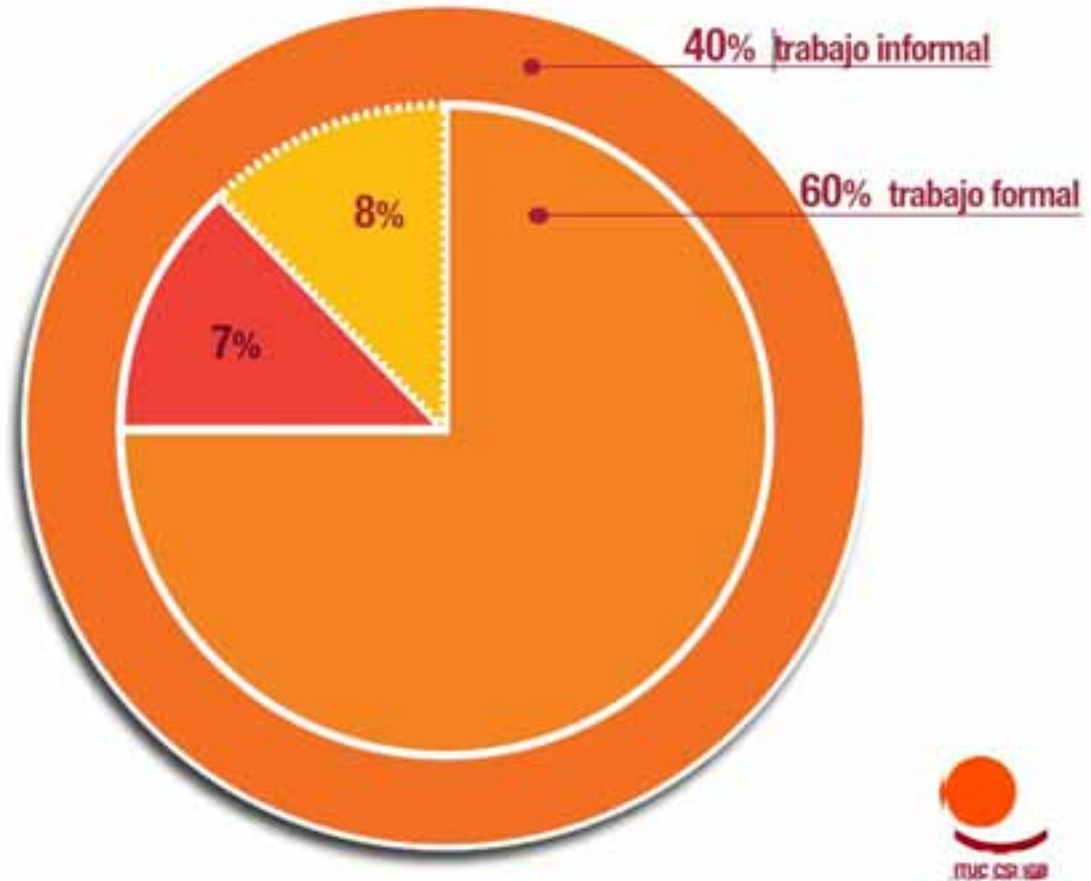
¿Cuáles son sus metas profesionales a corto y largo plazo?

¿Qué espera aprender de su mentora? ¿Qué recursos le gustaría que su mentora le ayudara a identificar?

Comentarios adicionales:

EMPLEOS
SOSTENIBLES,
INGRESOS
SEGUROS Y
PROTECCIÓN
SOCIAL

¡Necesitamos organizar!



- Miembros de la CSI
- No miembros de la CSI

¡Organicen a las mujeres en torno a sus prioridades!

La sindicalización basada en cuestiones específicas fomenta un alto nivel de activismo entre las trabajadoras

Las mujeres tienen problemas e inquietudes específicos en el mundo laboral. Para atraer a más afiliadas, los sindicatos deben responder a estas cuestiones específicas y abordar las demandas de las mujeres en el diálogo social, las negociaciones colectivas y las actividades de campañas sindicales. Además, al llevar a cabo campañas de sindicalización destinadas a mujeres, los sindicatos y sus organizadores/as deben ser conscientes de las limitaciones específicas a las que se enfrentan las mujeres. Algunas de estas limitaciones están relacionadas con papeles específicos asignados a cada sexo en una sociedad determinada, mientras que otras están relacionadas con la posición vulnerable de la mujer en el mercado de trabajo.

Problemas a los que se enfrentan las mujeres en el trabajo:

- ✓ Discriminación, diferencias salariales entre ambos sexos, acceso desigual a formaciones y ascensos
- ✓ Falta de respeto, trato inadecuado por parte de supervisores, acoso sexual y otros problemas de violencia en el trabajo
- ✓ Salarios bajos, impago de salarios mínimos, falta de prestaciones de maternidad
- ✓ Menos prestaciones de seguridad social, falta de protección de la maternidad
- ✓ Contratos precarios, empleo a tiempo parcial impuesto, contratos temporales
- ✓ Horarios de trabajo inflexibles, condiciones de trabajo inseguras
- ✓ Conciliar las responsabilidades familiares con las profesionales
- ✓ Falta de tiempo e instalaciones para la lactancia en el lugar de trabajo
- ✓ Otros....

Obstáculos para la sindicalización de las mujeres:

- ✓ Trabajos informales o atípicos: la mayoría de las mujeres trabajan a tiempo parcial, con un contrato de corta duración, para un subcontratista o están empleadas de manera informal sin un empleador o un empleador que se pueda identificar claramente.
- ✓ Es posible que las mujeres pobres que trabajan en la economía informal ni siquiera se consideren a sí mismas trabajadoras.
- ✓ Las mujeres no pueden permitirse pasar mucho tiempo con compañeros/as antes o después del trabajo debido a sus responsabilidades familiares
- ✓ Es posible que la hora y el lugar de las reuniones del sindicato no sean apropiadas para las mujeres
- ✓ Los sindicatos no tienen en cuenta las necesidades de las mujeres
- ✓ Objeciones del esposo o la familia
- ✓ Es posible que las mujeres no se atrevan a hablar sobre problemas específicos de las mujeres en el trabajo o que no vean intereses comunes con sus compañeros varones
- ✓ Es posible que las normas impuestas según el género no permitan a las mujeres hablar con los colegas varones o no estar de acuerdo con ellos

- ✓ Falta de confianza en sí mismas de las mujeres para hablar
- ✓ Miedo a represalias del empleador
- ✓ Falta de educación sobre fuerza colectiva y sindicalismo
- ✓ Sentimiento de impotencia: duda de que las cosas pueden cambiar realmente
- ✓ Otros

Consejos para superar estos obstáculos

- Que las mujeres sean quienes organicen a mujeres: las organizadoras son las más indicadas para hablar de cuestiones particulares que afectan a las mujeres y buscar soluciones
- No asumir que los trabajadores y las trabajadoras tienen los mismos problemas: responder a las preocupaciones de las mujeres
- Cree y/o apoyar redes formales e informales de mujeres y programas de mentoras
- Ayudar a mujeres a ocupar puestos de liderazgo y garantizar su representación en los equipos de negociación y su participación en la planificación de campañas
- Destacar el valor de las demandas de las mujeres y la importancia de sus contribuciones
- Proporcionar opciones flexibles para la participación de las mujeres en las actividades del sindicato
- Conseguir que hombres activistas sindicales se impliquen en la defensa de los derechos de la mujer
- Respetar las inquietudes de las mujeres con respecto a las opiniones y las reacciones de su esposo/familia
- Asegurarse de que el acoso sexual sea tratado seriamente por el sindicato y su dirección
- Crear espacios para que las mujeres hablen y debatan sus problemas
- Proporcionar formación a los hombres sobre igualdad de género en el lugar de trabajo
- Asegurarse de que la perspectiva de género se incorpore a todos los aspectos del trabajo sindical
- Otros...

Estrategias y planes

¡Tener en cuenta!

Un elemento fundamental de la sindicalización es contar con una estrategia y un plan! Las trabajadoras lucharán si conocen el plan y se las incluye en el mismo. Cada campaña debe empezar con un plan que las trabajadoras/as comprendan y del que formen parte.

La sindicalización consiste en la comunicación personal. La manera más eficaz de comunicarse es hablar con las trabajadoras cara a cara. Esto supone visitar a las trabajadoras en sus casas, de camino a casa, fuera de su lugar de trabajo o en su lugar de trabajo y forjar una relación con ellas.

La sindicalización consiste en actuar. Las trabajadoras deben demostrar que son el sindicato. Para ganar una campaña las trabajadoras deben mostrarse activas y llevar a cabo muchas tareas para hacer avanzar la campaña y formar un sindicato. Debe haber un comité representativo que esté dispuesto a actuar en relación con cuestiones que ayudan a conseguir y mantener un apoyo mayoritario de las trabajadoras. ¡La organizadora no puede hacer el trabajo por las trabajadoras!

Estrategias y planes

Comprender la situación

Usando la herramienta de análisis FODA:

- ¿Qué cambios han tenido lugar en su país para las trabajadoras en los últimos cinco años?
- ¿Cuál es su densidad sindical? ¿Cuál es la densidad sindical entre las trabajadoras?
- ¿Cuáles son nuestros puntos fuertes? ¿Qué industrias/sectores tienen el índice más elevado de sindicalización? ¿Son los sectores dominados por los hombres más fuertes que los dominados por las mujeres?
- ¿Qué sectores están creciendo y empleando al mayor número de nuevos trabajadores?

ANÁLISIS FODA



Una pregunta clave: ¿Apunta su campaña a un objetivo estratégico o simplemente fácil?

Análisis de poder

El primer componente de una campaña es organizar a los trabajadores y trabajadoras para potenciar su poder colectivo



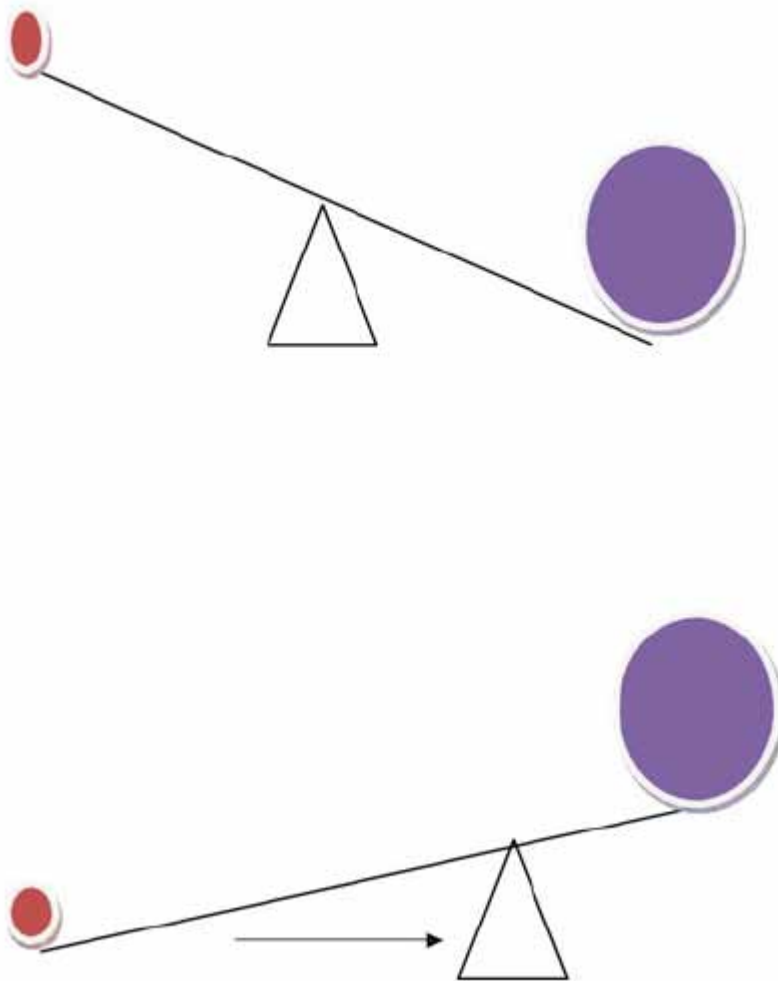
Sin embargo, en una era de poder empresarial global extremo, es posible que los trabajadores y las trabajadoras por sí solos nunca consigan llegar a cambiar la relación de poderes.

Influencia

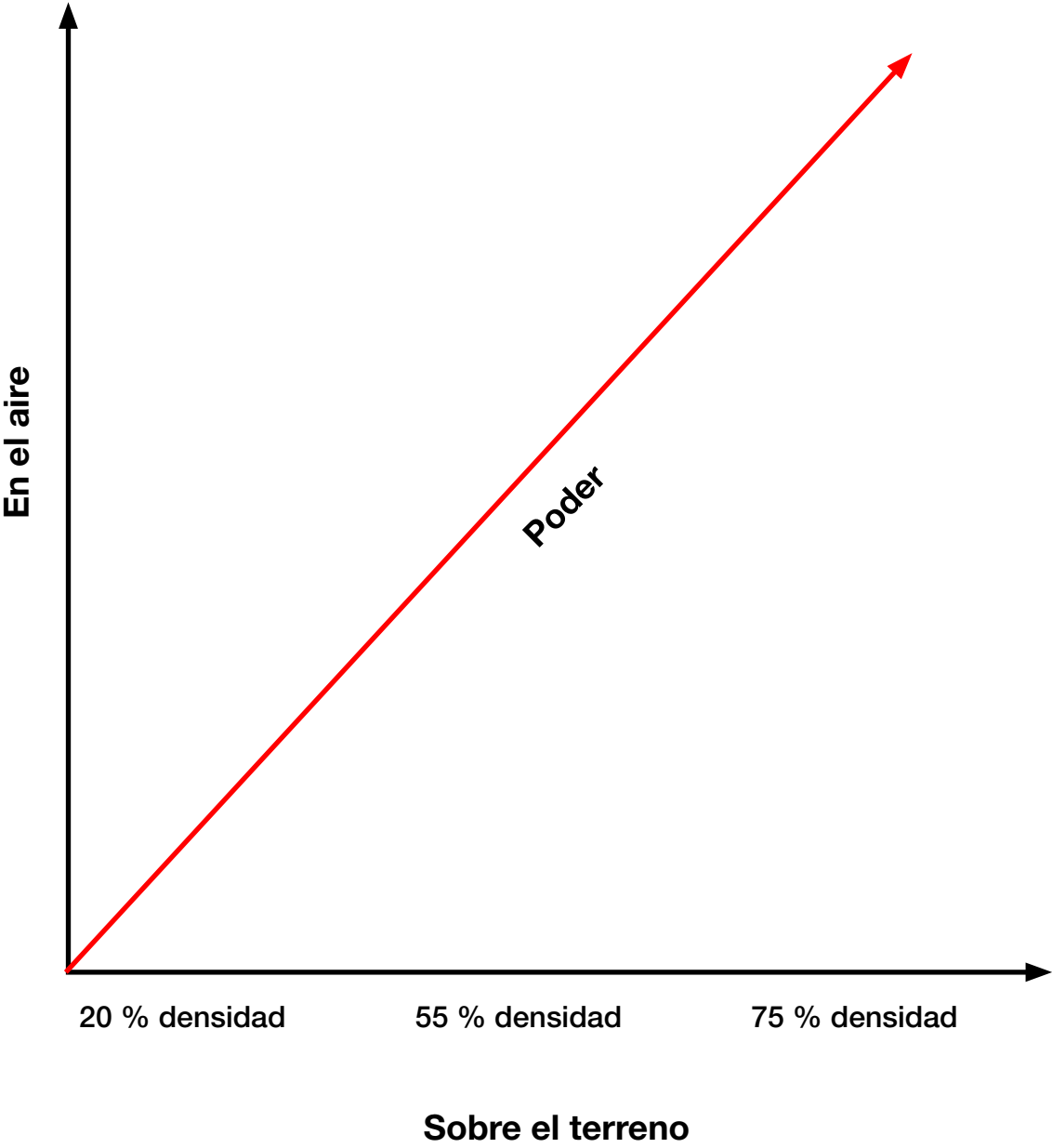
El segundo componente de la campaña es aumentar el poder de una mano de obra unida con apoyo adicional (usando los medios de comunicación, nuestros aliados, la comunidad, etc.); se trata de hacer lo que sea necesario para desestabilizar a los responsables de la toma de decisiones (el jefe, el contratista, los funcionarios del gobierno, las autoridades estatales...) y hacer que reaccionen.

¿Qué quiere el responsable de la toma de decisiones?

¿Cómo podemos evitar que los responsables de la toma de decisiones consigan lo que quieren hasta que las trabajadoras consigan lo que ellas quieren?



TRABAJADORAS + INFLUENCIA = CAMPAÑA



Estudios de casos:

1. Supermercado ACME

Fiona trabaja por la noche en ACME. Lleva trabajando allí ocho años. Es una madre soltera con un hijo de 2 años y otro de 4. Gana 8 dólares por hora, pero tiene que pagar 50 dólares al día en cuidado infantil porque trabaja por las noches. Desde que nació su primer hijo ha estado pidiendo a su jefe que la transfiera al turno de día para pagar menos por el cuidado infantil. Su jefe le dice que está intentando que le cambien el turno, pero no ha ocurrido nada durante años. Intenta ser amigo de todo el mundo, pero cuando algo va mal se pone de parte de los altos directivos.

Hay 40 empleados a tiempo completo en el supermercado, 20 con turno de día y 20 con turno de noche. Además, cada vez hay un número mayor de trabajadores/as temporales contratados para períodos con mucho trabajo, como las vacaciones y el inventario. Hay otros supermercados en la ciudad que pagan un poco más, pero están más lejos y Fiona no quiere pasar más tiempo en el autobús lejos de sus hijos. Otro de los supermercados tiene un sindicato, pero el resto no. Su jefe le dice bromeando que ACME solamente sigue funcionando porque no tiene un sindicato; cerraría sus puertas si tuviera que dar un aumento a todo el mundo.

2. Plantación de flores Sunflower

Fiona trabaja en la plantación de flores Sunflower, recogiendo flores para la exportación.

La mayoría de las personas que realizan esta tarea son mujeres; la mayoría de los supervisores son hombres. Como Fiona, la mayoría de las personas que recogen flores son jornaleros y no saben si tendrán trabajo de un día para otro. A pesar de ello, Fiona lleva dos años trabajando en la plantación.

Fiona ha descubierto recientemente que está embarazada. Teme perder su trabajo cuando su supervisor lo sepa. Ha visto cómo esto les ha pasado a muchas otras mujeres que se quedaron embarazadas. También se preocupa por la salud del feto, ya que tiene que trabajar muchas horas en la plantación y no tiene un equipo para protegerse de los productos químicos agresivos con los que se rocían las flores.

Fiona nunca ha oído hablar del permiso y las prestaciones de maternidad o la salud y seguridad en el trabajo. Aunque su sueldo es bajo, Fiona es el principal sostén de su familia.

Escoja uno de los estudios de caso y responda a las preguntas siguientes:

- 1) En tanto que organizadora, ¿cómo mantendría una conversación personal con Fiona?
- 2) ¿Cómo planearía una campaña para sindicalizar a los compañeros/as de Fiona?

Derechos laborales para las mujeres – Concepto de la campaña

Objetivo global

El objetivo global de la Campaña Derechos Laborales para las Mujeres (LRW por sus siglas en inglés) es **organizar a las mujeres** a fin de **lograr las reivindicaciones** que ellas mismas han identificado. La campaña se centra en la potenciación de las mujeres para que defiendan sus propios derechos en el lugar de trabajo, fortaleciendo al mismo tiempo el liderazgo de las mujeres en la negociación colectiva y el diálogo social. Además de las mujeres trabajadoras de todas las edades y todos los sectores, la campaña se centra en gran medida en las mujeres jóvenes.

“Como mujeres, necesitamos ser capaces de hablar de la dimensión de género de todas las cuestiones y no únicamente de lo que se percibe como ‘cuestiones de mujeres’. También necesitamos preparar a más hombres para que hablen de lo que tradicionalmente se considera ‘cuestiones de mujeres’, por ejemplo la protección de la maternidad”

Comienzo de la campaña

Normalmente la campaña da comienzo con una reunión de planificación de dos días organizada por la central nacional, donde se reúnen mujeres sindicalistas de diferentes sectores y de diferentes grupos de edad.

En Tanzania, por ejemplo, 23 mujeres procedentes de 13 sindicatos afiliados al Trade Union Congress of Tanzania (TUCTA) participaron en la reunión, junto con coordinadoras de género y miembros del Comité de Mujeres de TUCTA. La participación de los Comités nacionales de mujeres en estas reuniones ha demostrado ser crucial, al igual que lo ha sido el apoyo visible de los dirigentes sindicales.

Durante las reuniones de comienzo de campaña, las participantes examinan la postura socioeconómica, política y cultural de las mujeres en sus sociedades y comunidades. También estudian la situación de las mujeres en sus lugares de trabajo y en sus sindicatos.

Las participantes examinan a continuación su legislación laboral nacional, en particular lo referente a los derechos de las mujeres en el trabajo, e identifican posibles lagunas en el marco legislativo o en la implementación o aplicación de la legislación vigente.

A continuación elaboran **planes de campaña** iniciales, centrándose en tres cuestiones clave seleccionadas.

El equipo de la campaña en Indonesia, por ejemplo, eligió centrarse en:

- La negociación para la igualdad de género
- Las mujeres en puestos de liderazgo
- Salario mínimo

La mejor manera de lograr los objetivos específicos, descritos en el plan de la campaña, será llevar a cabo una labor de:

- Sindicalización de las mujeres tanto dentro como fuera de lugar de trabajo (con un enfoque específico en las mujeres jóvenes);
- Sensibilización del público sobre las cuestiones específicas por medio de cobertura mediática, incluyendo debates públicos;
- Participación en el diálogo social con empleadores y el Gobierno.

Sindicalización de mujeres

Esto implica:

- **Formación** de un grupo central de mujeres para que puedan tener conocimientos más especializados sobre las cuestiones elegidas, así como establecimiento de competencias (negociación, sindicalización, lobbying).
- **Visitas a lugares de trabajo** – Estas visitas están dirigidas a las mujeres en su lugar de trabajo (tanto si ya están sindicalizadas como sino) a fin de informarlas sobre los derechos y sobre el papel que ellas mismas y el sindicato pueden desempeñar para ayudarlas a garantizar esos derechos. El objetivo debería ser animar a las mujeres a organizarse y **desempeñar una función activa para lograr garantizar sus derechos/mejorar sus condiciones de trabajo**. Es también una oportunidad para los sindicatos para reclutar nuevos miembros y garantizar una representación más amplia en los lugares de trabajo.
- **Negociación colectiva** - Las mujeres organizadas sabrán lo que quieren incluir en la agenda de negociación colectiva. Parte del objetivo de la organización será garantizar que las mujeres sean conscientes de lo que se incluye y de lo que se excluye en los convenios colectivos que se apliquen a su lugar de trabajo o sector; quién forma parte de los equipos de negociación colectiva; para cuándo están programadas las negociaciones colectivas; cómo influir en la agenda de negociación para **garantizar que se incluyan sus reivindicaciones**. El resultado en última instancia será la inclusión de nuevas cláusulas en los convenios colectivos sobre la protección de la maternidad; acoso sexual; equipo y material de protección; etc. El desarrollo de las competencias de negociación de las mujeres es una parte clave de este proceso para poder garantizar que un mayor número de mujeres formen parte de los equipos de negociación.

“Entre 1998 y 2003 el equipo de negociadores estaba formado por hombres. Sobre la mesa había una solicitud de licencia de maternidad de 6 meses. En 2003 se aplazaría esta cuestión y se retiró la solicitud para la provisión de instalaciones de cuidados infantiles”.

“Estas cuestiones no volvieron a plantearse hasta 2008 – cuando el equipo empezó a contar con representación femenina. Logramos el derecho a una licencia de maternidad de 4 meses con 78% del salario y 2 meses con el salario completo. Aquí queda claro con qué facilidad las cuestiones que afectan a las mujeres podían verse comprometidas en ausencia de representación femenina en el equipo de negociación. En 2008 yo era la negociadora jefe y volví a presentar sobre la mesa de negociaciones la cuestión de los cuidados infantiles”– tal y como fue explicado al equipo de campaña DFL de Sudáfrica.

- **Establecer contactos** fuera de lugar de trabajo, como por ejemplo: reuniones de organización en bibliotecas; llevar a cabo actividades en una zona de mercado; celebrar encuentros matutinos con café; organizar círculos de estudio; distribuir encuestas entre mujeres trabajadoras para recibir sus comentarios sobre las cuestiones de mayor importancia para ellas. La idea es ir a los lugares donde se encuentran las mujeres con el fin de informarlas sobre sus derechos y sobre lo que se puede hacer para garantizar esos derechos. El objetivo debería ser animar a las mujeres a organizarse en sus lugares de trabajo, ya sea en el sector de la economía informal o formal. Es también una oportunidad para los sindicatos para reclutar nuevos miembros.

Herramientas:

- Elaboración de materiales (folletos, volantes sobre temas elegidos);
- Sitios web de WageIndicator (www.mywage.org/), que pueden utilizarse para encontrar información básica sobre legislación laboral y cuestiones como el acoso sexual, horas de trabajo y protección de la maternidad.

Sensibilización de la opinión pública

Para satisfacer las demandas es importante contar con un público bien informado y dispuesto a proporcionar apoyo, sobre todo a la hora de presionar para que se lleven a cabo cambios legislativos, de tratar que los empleadores se vuelvan más sensibles a las reivindicaciones de los sindicatos o de atraer más trabajadores a los sindicatos.

Herramientas:

- Cobertura mediática (es útil recopilar una lista de contactos de los medios de comunicación)
- Debates públicos, con la participación de diversas partes interesadas
- Otros eventos públicos; sobre todo los que se celebran en días internacionales claves, como el Día Internacional de la Mujer, la Jornada Internacional por el Trabajo Decente, etc. Estas fechas también pueden ser útiles para organizar movilizaciones masivas de sindicalistas.

Actividades de presión y diálogo social

Como instrumento clave para conseguir las reivindicaciones en materia de igualdad de género, los planes de campaña deberán incluir una programación regular de las reuniones de diálogo social con los empleadores y/o el Gobierno, donde las cuestiones relacionadas con el género estén sobre la mesa. El liderazgo político de los sindicatos debe intervenir en todas estas actividades, por supuesto, pero su participación y apoyo activo resultan cruciales.

Planificación de actividades

Los plazos y la secuencia de las actividades son importantes para garantizar que las actividades de la campaña den unos resultados óptimos.

Paso 1: Equipo de coordinación: después de la reunión de comienzo de la campaña, el primer paso normalmente es el establecimiento de equipos de coordinación de la campaña, que deberán reunirse con regularidad (al menos una vez al mes) y ayudar a ajustar y ultimar los planes de la campaña según proceda.

Paso 2: Recopilación de información de referencia concerniente, por ejemplo, al número de mujeres en los sindicatos; al número de mujeres en puestos de liderazgo en los sindicatos; al número de mujeres en los equipos de negociación; al número de convenios colectivos que incluyen cláusulas relativas al género.

Paso 3: Formación de organizadoras: el siguiente paso debería ser la formación de las mujeres que serán las organizadoras principales – aunque quizás sea buena idea llevar a cabo un lanzamiento simbólico o una actividad de comienzo del proyecto antes de esta formación.

Paso 4: Planificación y elaboración de materiales para apoyar las actividades de la campaña (por ejemplo folletos informativos, volantes, encuestas...).

Paso 5: Visitas a los lugares de trabajo y actividades de toma de contacto: las visitas a lugares de trabajo y actividades de toma de contacto deberían empezar lo antes posible una vez que se haya llevado a cabo la formación. Así los organizadores podrán poner sus conocimientos y competencias en práctica.

Paso 6: Sensibilización de la opinión pública: estas actividades pueden llevarse a cabo en cualquier momento, pero deberían planificarse a fin de poder apoyar adecuadamente las reivindicaciones clave que vayan surgiendo a raíz de las actividades organización.

Las acciones de presión y el diálogo social deberían empezar normalmente después de las actividades de organización y de que las actividades de sensibilización del público hayan comenzado. Esto situará al sindicato en una posición más fuerte y habrá brindado al equipo de la campaña la oportunidad de concretizar las reivindicaciones y desarrollar una base de apoyo.

Consejos prácticos

- El establecimiento de alianzas de tutoría puede tener un impacto enorme.
- Además de los tradicionales canales mediáticos, como la radio, los periódicos y la televisión, el uso de las redes sociales (Facebook, Twitter, etc.) puede ser un instrumento de comunicación y movilización muy efectivo.
- Un lanzamiento oficial de la campaña, con los medios de comunicación presentes, puede inyectarle impulso.
- La campaña no debería llevarse a cabo de forma aislada sino estar integrada en las actividades y el programa principales de los sindicatos

**DERECHOS LABORALES PARA LAS MUJERES
PLAN DE LA CAMPAÑA**

N°	Actividad	Cuándo/ Mes	Resultados previstos	Indicadores	Sectores sugeridos:	Presupuesto	Comentarios
Objetivo 1:							
1	Ej: Establecer un equipo de campaña						
2	Ej: Formación del equipo de campaña						
3	Ej: Visitas a lugares de trabajo						
4	Ej: Actividades de toma de contacto						
5	Ej: Actividades de sensibilización						
6	Ej: Establecer puntos focales para tratar cuestiones e incidentes de acoso sexual						
7	Ej: Agenda para las negociaciones del convenio colectivo						
8	Ej: Acciones de presión y diálogo social						

Por favor enviar a equality@ituc-csi.org

MUJERES JÓVENES



Concepto de la Campaña

La campaña Decisiones para una Vida (DFL por sus siglas en inglés) de la CSI tiene por objeto ayudar a las mujeres jóvenes a sentirse seguras de sí mismas para tomar sus propias decisiones, defender sus derechos en el trabajo, organizarse en sindicatos y por último ocupar puestos de liderazgo y toma de decisiones a todos los niveles. La campaña se centra en mujeres jóvenes de entre 18 y 35 años que trabajan o están buscando trabajo (incluidas estudiantes, mujeres desempleadas y madres jóvenes) estén o no sindicalizadas.

.....

“Nuestro mensaje pretende decir a las mujeres jóvenes ‘Toma tus propias decisiones’, ya sea defender tus derechos en el trabajo, afiliarte a un sindicato, cambiar de trabajo, empezar una familia o casarte o no casarte. Cuando somos capaces de decidir por nosotras mismas somos capaces de hacerlo en el resto de áreas, como elegir un trabajo”.

.....

Los países en los que se ha llevado a cabo una campaña de Decisiones para una Vida incluyen: Angola, Azerbaiyán, Belarús, Brasil, Egipto, Georgia, India, Indonesia, Kazajstán, Mozambique, Panamá, Sudáfrica, Ucrania, Zambia y Zimbabwe.

Planificación de la campaña

Fase 1: Establecimiento de la campaña

- Durante esta fase las centrales sindicales o los sindicatos nacionales identifican los sectores que querrían seleccionar para su campaña. En la mayoría de los casos eligen sectores en los que hay una concentración alta de mujeres jóvenes (por ej. comercio minorista, hoteles, sector bancario, telecentros, etc.).
- A continuación establecen los **equipos de campaña** y designan a una **coordinadora de campaña**. El equipo de campaña desempeña un papel importante en la coordinación y el desarrollo de la estrategia. También está implicado en definir herramientas y métodos, la planificación de actividades, la supervisión y la evaluación y la organización de los eventos de la campaña. El equipo se reúne periódicamente para perfeccionar las actividades de la campaña y hacer modificaciones en el plan de trabajo sobre la marcha a medida que las cosas cambian. El equipo está compuesto tanto por mujeres activistas jóvenes como por mujeres más mayores que aportan su experiencia y pueden ser mentoras de mujeres jóvenes. Sin embargo, la mayoría del equipo debería consistir en mujeres jóvenes, ya que pueden conectar mejor con sus pares y transmitirles mejor el mensaje.
- A continuación, el equipo de campaña desarrolla un plan de trabajo de uno o dos años, que establece los objetivos, las actividades, los resultados esperados de la campaña, así como

.....

“Las activistas mayores han definido su papel como mentoras que pueden reflexionar sobre sus propios retos al formar parte del sindicato pero que escuchan y respetan las experiencias de las mujeres jóvenes, aconsejándolas cuando es necesario pero también aprendiendo de las activistas jóvenes. Las reuniones del equipo coordinador de la campaña también son importantes ya que sirven para adoptar ‘modelos a imitar’ para trabajar juntas independientemente del sindicato, diferencia de edad y experiencias en la vida de manera respetuosa y constructiva”.

.....

los mecanismos de supervisión y evaluación. El plan es una hoja de ruta y cuando se trabaja con un grupo ayuda a garantizar que todas sus integrantes tomen el mismo camino.

Fase 2: Inicio de la campaña

- Durante esta fase el equipo de campaña organiza actividades para **identificar las cuestiones**, los problemas y las preocupaciones de un grupo específico de mujeres jóvenes. Las actividades les permitirán **expresar sus necesidades**, sueños e ideas, hablar sobre las **competencias** que tienen y las que les gustaría adquirir, y averiguar los conocimientos que las mujeres jóvenes tienen acerca del sindicato y lo que los sindicatos pueden hacer. En algunos casos, las afiliadas jóvenes pueden salir a entrevistar a otras mujeres jóvenes para tener una visión más amplia de las preocupaciones clave o pedirles que completen encuestas y formularios. Las cuestiones comunes planteadas, entre otras, incluyen los derechos de maternidad en el trabajo, la oferta de instalaciones de cuidado infantil, el acoso sexual, los empleos precarios y la igualdad salarial.
- Las cuestiones y demandas planteadas por este grupo de mujeres jóvenes ayudan a diseñar mejor las actividades de la campaña y el **materias de la campaña** (folletos, panfletos, carteles, pegatinas, camisetas, etc.) que debe desarrollar el equipo de campaña.

Fase 3: Lanzamiento de la campaña

- El lanzamiento de una campaña siempre desempeña un papel importante a la hora de dar a conocer sus objetivos al público en general, para llegar a una cantidad mayor de mujeres jóvenes y obtener un mayor apoyo dentro de los sindicatos. A menudo las centrales nacionales y/o los sindicatos seleccionan una fecha internacional clave, como el Día Internacional de la Mujer, la Jornada Mundial por el Trabajo Decente o el Día Internacional de la Juventud, para el lanzamiento de una campaña, e invitan a los medios de comunicación para cubrir el evento.

Fase 4: Implementación masiva

- **Sensibilización y reclutamiento constantes de mujeres jóvenes:** El equipo de campaña realiza una serie de actividades de divulgación, ya sea por medio de visitas a los lugares de trabajo o reuniones con mujeres jóvenes fuera del lugar de trabajo, en bibliotecas, cibercafés, centros comerciales, universidades, etc. El objetivo es reunirse cara a cara con mujeres jóvenes, informarlas sobre sus derechos, inspirarlas para que se conviertan en activistas en sus lugares de trabajo y animarlas a afiliarse al sindicato. Actos públicos, como obras de teatro, ferias, eventos deportivos y culturales representan oportunidades para llegar y entablar contacto con mujeres jóvenes.
- Se planean **actividades educativas** periódicamente a lo largo de la campaña con objeto de consolidar las técnicas y conocimientos de las activistas jóvenes y las organizadoras sobre sus derechos en base a la legislación nacional y las normas internacionales del trabajo. Se aporta además formación respecto a cuestiones de género, organización, negociación y convenios colectivos, asegurándose al mismo tiempo de que sus demandas se incluyan en la agenda global del sindicato.

Consejos

- Una colaboración constante con el personal del sindicato responsable de sindicalización, reclutamiento, género, juventud y negociación colectiva es importante para asegurarse de que la campaña está vinculada al trabajo en curso del sindicato y está integrada en las actividades del sindicato.
- Sacar partido de las herramientas disponibles en Internet, incluido la publicación de artículos escritos por mujeres jóvenes en los sitios web de los sindicatos, el uso de las redes sociales (como Facebook y Twitter) y la organización de reuniones en línea.
- Crear espacios donde las mujeres jóvenes se sientan seguras para expresarse libremente y que las alienten a manifestar sus opiniones.
- Considerar la sindicalización de mujeres jóvenes como una manera de revitalizar el movimiento sindical. Cuando las mujeres jóvenes asumen un papel activo en el sindicato se convierten en “modelos a seguir”, demostrando que el movimiento sindical puede apoyarlas a la hora de tomar decisiones importantes.

DECISIONES PARA UNA VIDA
Nombre de la organización
Plan de campaña y presupuesto: (Período)

Nº	Actividad	Lugar / Mes	Resultados esperados	Indicadores	Recursos	Comentarios
Objetivo(s):						
	1.				Sector(es):	
	2.					