



# Guía de igualdad de género para sindicalistas de los sectores de la UITA

## Todas para una = una para todas

2.<sup>a</sup> Edición







La Unión Internacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Alimentación, Agricultura, Hotelería, Restaurantes, Catering, Tabaco y Afines (UITA) es una federación sindical internacional que representa a trabajadores y trabajadoras en el sector agrícola y de plantaciones; en la preparación y fabricación de alimentos y bebidas; en hoteles, restaurantes y servicios de catering; y en todas las etapas de procesamiento del tabaco. La UITA está integrada por 425 organizaciones sindicales afiliadas en 127 países, que representan a más 10 millones de trabajadores y trabajadoras.

Sitio virtual: <https://iuf.org/es/>

Correo electrónico: [iuf@iuf.org](mailto:iuf@iuf.org)

Dirección postal: Rampe du Pont-Rouge, 8, 1213, Petit-Lancy, Suiza

Teléfono: + 41 22 793 22 33

Fax: + 41 22 793 22 38

### Agradecimientos

Esta guía parte de la guía anterior sobre igualdad de género publicada por la UITA “Compañeras = Compañeros: guía de igualdad de género para sindicalistas de los sectores de la agricultura, la alimentación, el hotelaría y los servicios”. Se encuentra disponible para leer aquí <https://iuf.org/wp-content/uploads/2020/08/2.-All-for-One-One-for-All.pdf> (en inglés). Se actualiza y amplía con nuevos capítulos y relatos.

Fue elaborada mediante la realización de talleres, reuniones y entrevistas con representantes de organizaciones sindicales afiliadas a la UITA. La autora desea agradecer a todas las personas que proporcionaron historias y aportes para la elaboración de esta guía. Desea agradecer asimismo a todas las personas que brindaron su apoyo en la producción de esta guía, incluido el personal de la UITA de la secretaría internacional y secretarías regionales, y a Kommunal, Union to Union y 3F. Agradece también a Anja, Karin, Jeffrey, Julie, Celia y Dave por sus útiles comentarios y orientación.

Fue encomendada por el Global Labor Institute (GLI). GLI es una institución sin fines de lucro que realiza investigaciones y ofrece educación al movimiento sindical internacional. GLI es miembro de GLI Network, alianza de organizaciones que promueven la solidaridad internacional entre sindicatos y otras organizaciones y movimientos de la sociedad civil.

Redactada por Georgia Montague-Nelson.

Diseño y formato: m+m Studios.

2022

El uso de lenguaje no sexista en una guía de esta naturaleza es un importante desafío en su versión española, como sucede siempre que se desea escribir con sensibilidad de género. En los últimos tiempos ha habido avances y cambios en este sentido, no solamente en el idioma español sino también en las organizaciones, en el momento de adoptar nombres, títulos y documentos. El criterio aplicado en esta versión ha sido el empleo de lenguaje inclusivo en toda la medida de lo posible, con la excepción de las citas, títulos de documentos y nombres de organizaciones, que se han reproducido textualmente pese a que no sean inclusivos en materia de género.

Fotos de cubierta: Anna Nylander U2U, Flora Tristan CMP, Coordinadora Feminista 8M, IUF EECA.





# Los sindicatos inclusivos son sindicatos más fuertes.

Las organizaciones sindicales que representan a todos los trabajadores y trabajadoras son más fuertes y responden mejor, tanto a las necesidades de los miembros existentes como a las de nuevos miembros potenciales. Luchar contra todo tipo de discriminación es una forma de organizarse y construir poder colectivo.

Sin embargo, las mujeres siguen enfrentando la desigualdad en el lugar de trabajo, en la sociedad y en las organizaciones sindicales. Al mismo tiempo, las voces y las inquietudes de las mujeres siguen estando subrepresentadas.

La pandemia de COVID-19, y la posterior crisis, también causa dificultades extremas a quienes trabajan en los sectores de la UITA. La pandemia magnificó las vulnerabilidades que existen en nuestras sociedades. La vida de las mujeres se ve afectada de manera desproporcionada, lo que reafirma la necesidad de perpetuar y revitalizar los esfuerzos en la lucha por una igualdad mundial.

Se trata de uno de los pilares de un mundo resistente a las crisis y fomenta una mayor representación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad. También pone de relieve la necesidad de fortalecer la solidaridad y promover una cooperación más cercana: entre nuestras organizaciones, dentro de los países y fuera de fronteras.

Esta guía se propone fomentar la igualdad promoviendo la solidaridad, construyendo fuerza sindical y tratando los problemas de desigualdad que enfrentan las mujeres. Forjada a partir de las experiencias de organizaciones sindicales afiliadas a la UITA, se apoya en las historias de mujeres de todo el mundo que experimentaron la desigualdad y se organizaron en respuesta a ella. Destaca la asombrosa labor de las activistas sindicales, con el apoyo de sindicalistas varones, y sus logros en la lucha por la igualdad.

**La Primera parte** pone de relieve la desigualdad que enfrentan las mujeres y da ejemplos mundiales de la lucha de activistas contra la desigualdad.

Las mujeres se enfrentan a obstáculos para poder acceder a igual remuneración, trabajo y oportunidades. Sufren la doble carga de realizar el trabajo doméstico no remunerado además de sus trabajos remunerados. La crisis ambiental y la inseguridad en el sistema alimentario golpean con mayor fuerza a las mujeres. Además, las mujeres siguen sufriendo el acoso sexual y la violencia doméstica de manera desproporcionada. Están expuestas a diferentes riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo debido a su género y sexo. Muchas mujeres también se encuentran en la intersección de identidades, por lo que sufren discriminaciones múltiples.

**La Segunda parte** atribuye importancia a la necesidad de construir poder sindical y solidaridad para luchar contra la desigualdad de género.

Las estrategias de organización pueden ayudar a aumentar la afiliación de las mujeres a las organizaciones sindicales. El empoderamiento y el fortalecimiento de la confianza y el activismo de las mujeres pueden ayudar para que estén mejor representadas y asegurar que se escuchen sus voces y sus inquietudes. Persuadir a más hombres de los beneficios de la igualdad y alentarlos a que se conviertan en partidarios de esta causa es esencial para fortalecer la solidaridad. La creación de una sororidad mundial transfronteriza puede fortalecer la lucha mundial por la igualdad.





**Todas para una = una para todas es una de nuestras publicaciones más inspiradoras, que destaca de qué manera han luchado las mujeres de todos los sectores de la UITA por la igualdad y han obtenido conquistas.**

La versión original, publicada en 2007, nos desafiaba a examinar por qué a menudo había un bajo nivel de sindicalización entre las trabajadoras, incluso en los sectores con una fuerza laboral predominantemente femenina. Se preguntaba por qué las mujeres estaban subrepresentadas en las estructuras sindicales y en la dirigencia... Y proporcionaba ejemplos prácticos de cómo podíamos cambiar ambas situaciones.



Diez años más tarde salimos del Congreso de la UITA de 2017 con una representación más sólida de mujeres en los órganos rectores de la UITA, tanto en el Comité Ejecutivo como en el Comité Directivo Estratégico, con un Comité de Mujeres de la UITA fortalecido... y la primera mujer secretaria general de la UITA.

Sé que soy producto del trabajo de la UITA sobre igualdad de género: compañeras que comparten experiencias y conocimientos, generan confianza y se ayudan mutuamente. Y no podría estar más orgullosa de tener el honor de dirigir la UITA.

También salimos del Congreso con un programa de trabajo más sólido sobre igualdad de género y compromisos para asumir nuevas áreas de trabajo para apoyar a trabajadoras, trabajadores LGBTI y a la juventud, y garantizar que no solo tengan un lugar sino también una voz en la UITA.

Desde 2007 hemos logrado enormes avances en la lucha contra el flagelo del acoso sexual, lamentablemente generalizado y una batalla diaria que las mujeres tienen que enfrentar en muchos sectores de la UITA. Tenemos nuevos acuerdos con empresas y un nuevo convenio internacional. Ahora tenemos que pasar esos compromisos del papel a la acción concreta en los lugares de trabajo y nuestro nuevo manual nos ayudará a hacerlo.

Tenemos muchos desafíos, la pandemia de COVID 19 ha puesto de relieve las inequidades y desigualdades de la sociedad, pero confío en que conjuntamente lucharemos contra esas inequidades y desigualdades y, también en conjunto, venceremos. Somos todas para una y una para todas.

#### **Sue Longley, Secretaria general de la UITA**

*PS: Lamentablemente, Malin Klingzell-Brulin, que contribuyó a la primera guía, falleció inesperadamente en marzo de 2021. Malin y todas las demás compañeras que hemos perdido desde 2007 están en nuestros pensamientos. Nuestra continua lucha por la igualdad es nuestro homenaje a ellas.*

**“Sé que las mujeres, una vez convencidas de que están haciendo lo correcto, que su rebelión es justa, continuarán, sin importar las dificultades o los peligros, siempre habrá una mujer viva para sostener la bandera de la rebelión.”**

Emmeline Pankhurst, dirigente de las sufragistas británicas (1858-1928)

# Índice

## Primera parte **Lucha contra la desigualdad .....7**

1. Igual remuneración, trabajo y oportunidades para las mujeres ..... 7
2. Responsabilidades de mujeres .....24
3. Planeta en crisis .....31
4. Violencia y acoso contra las mujeres en el mundo laboral .....38
5. Enfoque de género para la salud y seguridad en el trabajo .....50
6. Múltiples discriminaciones .....67

## Segunda parte **Poder sindical para todas y todos ..... 77**

7. Organización – Aumentar la afiliación de mujeres a las organizaciones .....78
8. Poder y voz – Representar a las mujeres.....89
9. Lograr el respaldo de los hombres..... 103
10. Sororidad más allá de las fronteras ..... 111



## Esta guía es para todos nosotros – mujeres y hombres.

Esta guía es para todas las personas: mujeres y hombres. Es para todas las personas que quieren que el sindicato sea más fuerte y representativo mediante la promoción de la igualdad de género: en el trabajo, en la sociedad y en el sindicato. Pero como se trata de una guía sobre igualdad de género (e históricamente las mujeres han sido marginadas) se centra principalmente en experiencias de mujeres.

Se divide en dos partes:

La **Primera parte: Lucha contra la desigualdad** destaca cuestiones de igualdad de género que tenemos que abordar en conjunto.

La **Segunda parte: Poder sindical para todas y todos** presenta estrategias de organización que pueden:

- Aumentar la afiliación de mujeres a las organizaciones sindicales.
- Empoderar y fortalecer la confianza y el activismo de las mujeres.
- Asegurar que las organizaciones sindicales presten más atención a las voces de las mujeres y atiendan sus inquietudes.
- Convencer a más hombres de que incluir y escuchar a las mujeres es lo correcto, ayudará a la organización sindical y por lo tanto es también de interés para ellos.



Esta guía se puede utilizar de cualquier manera. Se puede leer de principio a fin, o se pueden seleccionar las partes que se ajusten más a cada persona y cada organización.



Las decisiones que tomamos (**Qué hacemos**) y las reflexiones (**Qué decimos**) de las organizaciones sindicales afiliadas a la UITA en todo el mundo pueden ser de ayuda para informar estrategias y actividades. Estas sugerencias pueden colaborar para inspirarnos a todas y todos a la hora de tomar decisiones.



También hay sugerencias en **Qué podemos hacer** y **A qué argumentos recurrir** para.

- convencer a más mujeres de afiliarse al sindicato;
- negociar con la gerencia para llegar a acuerdos;
- influir en gobiernos para mejorar la legislación;
- promover la igualdad de género para fortalecer a las organizaciones sindicales y alcanzar una sociedad más igualitaria para todas y todos.



Hay además **Recursos** con más información útil.

Se pueden encontrar versiones completas de muchas de las entrevistas que se presentan en esta guía en el sitio virtual de la UITA.



## Primera parte

# Lucha contra la desigualdad



“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos...”

(Declaración Universal de Derechos Humanos, Artículo 1, Naciones Unidas, 1948)

1.

## Igual remuneración, trabajo y oportunidades para las mujeres

Durante mucho tiempo las mujeres se han desempeñado en trabajos informales. Sin embargo, fue recién en los últimos 50 años que la mayoría de las mujeres comenzó a ingresar en el mercado laboral formal, en un mundo desigual configurado por hombres, para hombres. Como corolario, las mujeres enfrentamos discriminación en el trabajo.

Sufrimos los efectos de la globalización. Somos las primeras de la fila cuando se reducen los puestos de trabajo. Tenemos menos estabilidad laboral, más trabajo eventual, parcial y temporal.

Las mujeres estamos excesivamente representadas en trabajos que tienen mayor probabilidad de automatización, lo que nos pone en riesgo de perder puestos de trabajo. Tenemos menos oportunidades de formación y ascenso que los hombres.

Tenemos menos acceso a protección social: pensiones, seguro de salud, etc. Incluso, hoy en día, se suele percibir a los hombres como jefes de familia y a las mujeres como “dependientes” en ingresos, impuestos y prestaciones. (OIT, 2017)

En todo el mundo, sufrimos más pobreza que los hombres. (ONU Mujeres, 2018)

Sin embargo, de acuerdo con los derechos humanos fundamentales internacionalmente aceptados:

- Toda persona tiene derecho al trabajo, a elegir libremente el desempleo, a condiciones laborales justas y favorables, y a la protección contra el desempleo.
- Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

(Declaración Universal de Derechos Humanos, Artículo 23, Naciones Unidas, 1948)

Algunas personas piensan que la desigualdad entre hombres y mujeres es “natural”, arraigada en nuestras culturas y tradiciones, y causada por nuestros roles biológicos. Pero la discriminación no tiene nada de natural. Es consecuencia de la desigualdad de poder entre hombres y mujeres: hay que resistirse, combatirla y condenarla.

**Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, (1979)**

El **Artículo 10** exige que los Estados adopten medidas para eliminar la discriminación contra la mujer y se le otorguen los mismos derechos que a los hombres en materia de educación, orientación vocacional y preparación profesional.

**Artículo 11 (1)** Se adoptarán medidas a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres: la posibilidad de elegir el empleo y oportunidades, ascenso, estabilidad en el empleo, prestaciones y seguridad social, formación profesional, capacitación vocacional, igual remuneración, protección de la salud y seguridad en las condiciones de trabajo.

## 1.1 Normas internacionales

Nuestros derechos humanos los establecen organizaciones internacionales.

La **Organización de las Naciones Unidas (ONU)** es una coalición internacional de casi todos los países, que trabaja para promover la paz mundial. Las Naciones Unidas, en conjunto, acordaron la **Declaración Universal de Derechos Humanos**, que son derechos que se aplican a todas las personas.

Hay dos tratados que dan fuerza de ley a la Declaración Universal de Derechos Humanos:

**Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) (1966)**

**Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) (1966)**

Estos tratados generan obligaciones jurídicamente vinculantes para los Estados que los suscriben.

La **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** es un organismo tripartito internacional que forma parte del sistema de Naciones Unidas y en el que participan gobiernos, empleadores y sindicatos. Su objetivo es poner fin a la discriminación en el trabajo y lograr **trabajo decente** para todas y todos. Establece normas internacionales a través de **Convenios** y **Recomendaciones**. Se alienta a los países a ratificar convenios que sean jurídicamente vinculantes o a adoptar esas normas en su legislación nacional. Las recomendaciones ofrecen orientación práctica para fortalecer las leyes nacionales.

También están los convenios **fundamentales** de la OIT que todos los estados miembros tienen que aplicar aunque no los hayan ratificado:

Derecho fundamental	N. ° de Convenio de la OIT
Libertad sindical y protección del derecho de sindicación	87
Derecho de sindicación y negociación colectiva	98
Abolición del trabajo forzoso	29 y 105
Edad mínima	138
Fin de la discriminación en el empleo y la ocupación	111
Igualdad de remuneración	100
Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil	182

Se pueden consultar todos los Convenios y las Recomendaciones de la OIT en: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO>

La **Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer** es un tratado internacional aprobado como carta internacional de derechos humanos para todas las mujeres.



También existen acuerdos regionales que protegen y promueven los derechos humanos y la igualdad.

- **El Convenio Europeo de Derechos Humanos (1953)**  
[https://www.echr.coe.int/documents/convention\\_spa.pdf](https://www.echr.coe.int/documents/convention_spa.pdf)
- **La Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)**  
[https://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_B-32\\_Convencion\\_Americana\\_sobre\\_Derechos\\_Humanos.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf)
- **Carta Africana sobre Derechos Humanos (1981)**  
<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1297.pdf>

También existen leyes y prácticas nacionales de empleo, a menudo basadas en estas normas.

Estas normas internacionales se incorporan en esta guía y pueden usarse en negociaciones con empleadores y gobiernos.



## 1.2 División del trabajo

El trabajo se divide generalmente entre hombres y mujeres, según nuestros roles de género. Los estereotipos nos perjudican y hacen que algunos trabajos sean considerados “trabajo de mujeres”. Se llama **segregación laboral u ocupacional**.

Generalmente se contrata a mujeres, y a menudo se solicitan mujeres, para trabajos según los roles asignados dentro y fuera del hogar o según la forma en que nos ve la sociedad. Es frecuente que tengamos que quedarnos en casa, limpiar y cuidar de nuestra familia, en lugar de salir a trabajar. A menudo, tenemos la doble carga de hacer las dos cosas.

Muchas de nosotras no tenemos las mismas oportunidades de educación que los hombres. Esto significa que a menudo terminamos en un trabajo que está muy por debajo de nuestro potencial. Aunque recibamos educación, nuestra participación en el mercado laboral sigue siendo limitada por causa de la discriminación. Estamos sobrerrepresentadas en empleos precarios e informales de baja remuneración y poca estabilidad, mientras que los hombres lideran en los puestos de mayor nivel.

A menudo se percibe que los trabajos que realizamos son “menos calificados” que los de los hombres. Nuestras aptitudes se perciben como “naturales” para nosotras. Generalmente, nos contratan deliberadamente para determinados trabajos debido a nuestra tendencia a tener mayores competencias interpersonales. A pesar de ello, se subestima nuestra capacidad y por eso con frecuencia se nos paga menos.

Aunque los hombres son generalmente más altos y físicamente más fuertes, compartimos muchas habilidades y podemos realizar muchos de los mismos trabajos. Es más, cuando se hacen esfuerzos para atraernos a trabajos tradicionalmente “masculinos”, rara vez se ven correspondidos por esfuerzos equivalentes para atraer a hombres a trabajos “femeninos”.

Pero estos estereotipos de género no solo perjudican a las mujeres, también perjudican a los hombres. No es lógico ofrecer diferentes trabajos a hombres y mujeres, ya **que restringe las opciones para todas y todos**.



## Qué hacemos

### Luchar por la inclusión

En Colombia, las mujeres están subrepresentadas en el mercado laboral. **El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria (SINTRAINAGRO)** viene luchando para dar más oportunidades de trabajo a las mujeres en las fincas bananeras en Colombia.

**Adela Torres** es la Secretaria General de **SINTRAINAGRO** y sabe lo difícil que es conseguir trabajo para las mujeres en Colombia.

*“Hay pocas mujeres en el sector bananero en la región. Nuestro objetivo es aumentar la cantidad de mujeres, ya que muchas aspiran a trabajar en las plantaciones y así mejorar su calidad de vida...”*

*Muchas mujeres no completaron la educación primaria y secundaria, hay muchas viudas, muchas son madres, jefas de hogar y muy jóvenes.”*

El sindicato ha colaborado con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y con otros organismos como la asociación patronal AUGURA, la alcaldía y la organización sin fines de lucro ACDI/VOCA, para desarrollar un programa de formación para jóvenes. El programa otorga a las mujeres las competencias necesarias para trabajar en la industria bananera y está mejorando la participación de mujeres jóvenes en el sector bananero de Colombia. Ha tenido un éxito enorme. El 80 % de quienes lo integran son mujeres jóvenes y muchas de ellas ya están trabajando en las fincas bananeras de la región de Urabá.

>>>



&gt;&gt;&gt;

En 2019, el sindicato firmó un convenio colectivo de dos años con la asociación patronal colombiana de productores bananeros, **AUGURA**. El convenio compromete a las empresas a aumentar el empleo de mujeres. Todas las plantaciones bananeras de Urabá tienen que contratar al menos a dos mujeres.

La Regional Latinoamericana de la UITA (**ReI-UITA**) y **SINTRAINAGRO** también firmaron una Carta de compromiso con Banacol, el principal productor bananero de Colombia. Banacol se comprometió a emplear a 400 trabajadoras más en sus plantaciones para el año 2020.

**SINTRAINAGRO** hace el seguimiento de la correcta aplicación de los convenios. Como consecuencia de lo acordado, ya trabajan 200 mujeres más en las fincas bananeras.

Las iniciativas están abordando la exclusión de las mujeres de la fuerza laboral y mejorando su inclusión en la vida social, política y sindical. En Colombia, la violencia política dejó muchos hogares con una mujer como jefa de familia. El 75 % de las trabajadoras bananeras de Urabá son jefas de familia. Las mujeres como jefas de familia son las proveedoras, darles la oportunidad de acceder a un trabajo y una remuneración dignos mejorará la calidad de vida de esas mujeres y sus familias, y pondrá fin al ciclo de pobreza.

*“El acceso al trabajo para las mujeres de Urabá es difícil. También hay grandes diferencias salariales causadas por los altos niveles de informalidad... Una de las formas de promover la igualdad de género es crear políticas de inclusión laboral que comprendan no solo capacitación técnica para el empleo, sino también capacitación en materia de dirigencia que dé lugar a mujeres capacitadas, empoderadas y empleadas.*

*La educación... es imprescindible para que jóvenes, mujeres, trabajadoras y trabajadores adquieran herramientas que permitan un mejor nivel de desarrollo... El SENA permite una educación gratuita que brinda acceso real a la formación. Como resultado, las mujeres están empoderadas, con mejor autoestima vinculada al trabajo...*

*Es una oportunidad para construir una sociedad mejor. Son la próxima generación, y es a partir del empoderamiento individual que mejoramos otras partes de la vida de una persona.”*

**Astrid Lucía Suaza Gómez**, Directora de la Fundación Social de SINTRAINAGRO, **SINTRAINAGRO**, Colombia



## Qué decimos

*“Alunas empresas contratan más hombres y no reparten los puestos de trabajo al cincuenta por ciento. Hay muy pocas mujeres trabajando, la mayoría de los trabajos los hacen hombres. Los empleadores nos dicen: ‘Las mujeres no se postulan a los trabajos’. Pero las mujeres sí lo hacen. Los hombres no las eligen para esos puestos porque piensan que traerán demasiados problemas, piden demasiadas cosas y presentan reclamos. Pero está mal.*

*En lugares como hoteles se emplea a más mujeres, como si fuera algo natural. Esto se debe a la visión estereotipada que existe sobre los trabajos que las mujeres deberían hacer. Pero está mal. Las cosas se tienen que equilibrar”.*

**Astridah Phiri**, Coordinadora Nacional de Proyectos de la UITA en Zambia, National Union of Commercial and Industrial Workers (**NUCIW**), Zambia



## Qué hacemos

### Trabajar conjuntamente para generar estrategias de cambio

En Ghana, las mujeres están subrepresentadas en el mercado laboral. Hay normas culturales y de género perjudiciales que dan acceso limitado a la formación para las mujeres. Y así terminan en trabajos peor remunerados.

**General Agricultural Workers Union of Ghana (GAWU)** tiene una prolongada trayectoria de apoyo a las comunidades rurales de Ghana. Junto con **Industrial and Commercial Workers Union (ICU)**, **GAWU** trabaja para mejorar la situación de las trabajadoras en la industria bananera.

GAWU realizó un relevamiento de la principal plantación bananera de Ghana, **Golden Exotic Ltd (GEL)** en la zona oriental de ese país. Esta organización encontró que solo el 8 % de las 2000 personas que trabajan en GEL eran mujeres, y que estas realizaban trabajos mal remunerados en el empaque, la poda y la administración.

En respaldo a la **Gerencia de GEL**, el objetivo de la investigación era “Mejorar y aumentar la tasa de empleo de mujeres en GEL”. Su objetivo era comprender la actitud de las mujeres locales hacia el empleo en la producción bananera de GEL, e identificar si existían obstáculos específicos que impidieran a las mujeres que trabajaban en la economía informal aceptar empleos en GEL.

En 2018, **GAWU** e **ICU**, junto con la **Gerencia de GEL** realizaron un taller de validación, de tres días de duración, para analizar las barreras al empleo de mujeres. La metodología dio lugar a la participación de todas las personas interesadas. El primer día, estaba dirigido a participantes de la Gerencia de GEL. El segundo día se centró en los trabajadores, trabajadoras y sus representantes sindicales. El tercer y último día de taller reunió a ambos grupos para llegar a un acuerdo sobre recomendaciones de mejoras:

- Invertir en cultivos orgánicos para ampliar el empleo femenino.
- Desarrollar la sensibilización sobre género y acoso sexual para la gerencia, trabajadoras y trabajadores.
- Generar programas de extensión en las comunidades locales para que más mujeres se presenten a trabajar en GEL.
- Examinar los riesgos de salud y seguridad en función del género.
- Fomentar la educación sindical sobre negociación colectiva y liderazgo de mujeres.
- Establecer un comité de supervisión que represente a integrantes de la empresa, el comité de mujeres, los sindicatos y otras partes interesadas (entre ellas la UITA).

Como resultado del proyecto, las mujeres desempeñan ahora trabajos que antes estaban restringidos a hombres. A partir de 2019, el 40 % de las nuevas oportunidades de empleo en la granja orgánica estaban dirigidas a mujeres.

*“Pudimos identificar áreas para fomentar el empleo de mujeres.*

*Para hacer frente al problema de uso de productos químicos en la agricultura, la empresa creó una granja orgánica. Se publicaron avisos para que vinieran a trabajar mujeres en ella, haciendo hincapié en que sería más seguro para las mujeres y su salud y seguridad laborales. Ese establecimiento orgánico se amplió y aumentó el empleo de mujeres hasta llegar al 40 %.*

*No quedó solo en los registros, sino que se tradujo en acciones. Gracias a que incluimos a la empresa, ahora pueden entender el problema y la necesidad de emplear mujeres. Los medios de vida de las mujeres que fueron empleadas allí mejoraron enormemente.”*

**Adwoa Sakyi**, Coordinadora del Proyecto de Mujeres de UITA África



## 1.3 “Techo de cristal”

Incluso cuando nos contratan junto a los hombres, rara vez tenemos las mismas oportunidades de formación o ascenso. Los hombres ascienden y llegan a puestos superiores con más poder e ingresos. Nosotras permanecemos en los mismos trabajos, sin promoción alguna. Rara vez tenemos oportunidades de mejora. Esto significa que la mayoría de las personas al mando son hombres.

Tenemos que atravesar los “techos de cristal” que limitan nuestras oportunidades. Tenemos que despegarnos de los “pisos pegajosos” a los que estamos adheridas.

Existen diferentes enfoques sindicales para romper el techo de cristal y lograr igualdad de oportunidades en las negociaciones:

- Podemos negociar una política de igualdad de oportunidades y un plan de igualdad de género.
- Podemos negociar temas específicos, como el acceso a formación y ascenso.
- Podemos generar cláusulas modelo para incluir en la negociación de convenios.



### Qué hacemos

#### Planes de igualdad para exigir transparencia

En España, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Las empresas con más de 250 personas empleadas tienen que trabajar con los representantes de los trabajadores y trabajadoras para desarrollar un plan de igualdad que contemple:

- Medidas para contener la discriminación y alcanzar la igualdad de oportunidades.
- Estrategias y prácticas para alcanzar los objetivos de igualdad.
- Sistemas de seguimiento y evaluación de los avances y aplicación de los planes.

Para 2022 esto se aplicará a todas las empresas que tengan más de 50 personas empleadas.

El mayor sindicato de España, **Comisiones Obreras (CC.OO.)**, aprovechó la ley para firmar más de 120 planes de igualdad con empresas de comercio, hostelería y servicios técnicos y financieros. **CC.OO.** ha desempeñado un papel activo en la aplicación y supervisión de los planes que garantizan la contribución de eliminar la desigualdad, con medidas como las siguientes, entre otras:

- Promover una mejor representación de las mujeres en todos los niveles laborales
- Luchar contra la precariedad
- Igualar las oportunidades de formación profesional
- Ofrecer igual remuneración
- Fomentar un reparto más equitativo en las responsabilidades domésticas
- Mejorar la salud de las trabajadoras
- Proporcionar lugares de trabajo libres de acoso sexual y violencia de género

Los planes de igualdad se han convertido en una plataforma que reúne a representantes laborales, empresas y sindicalistas.



**El Convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación (en materia de empleo y ocupación) y su Recomendación 111 (1958)** tiene como objetivo reducir la discriminación en el empleo, promover la igualdad de acceso a la formación y el empleo, y la igualdad de condiciones laborales.

La **Directiva sobre igualdad de trato del Consejo Europeo (2006/54/CE)** sobre igualdad de oportunidades y de trato de hombres y mujeres en el empleo y la ocupación prohíbe toda discriminación por sexo, incluidos el acoso y el acoso sexual. También promueve la igualdad salarial y la igualdad de tratamiento en formación, promoción, condiciones laborales y regímenes profesionales de seguridad social laboral.

## 1.4 Eliminar la disparidad salarial

**“Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.”**

(Declaración Universal de Derechos Humanos, Artículo 23(2), Naciones Unidas, 1948)

En todo el mundo, las mujeres cobran en promedio 20 % menos que los hombres. (OIT, 2018) La diferencia aumenta para las mujeres mayores. EFFAT – la Secretaría regional europea de la UITA – da cuenta de que la disparidad salarial en los sectores europeos de la UITA puede llegar a ser de 29 %. Considerando las cifras actuales, esta diferencia podría tardar 257 años en desaparecer. (Foro Económico Mundial de 2020)

Tenemos menos probabilidades que los hombres de participar en el mercado laboral. Cuando lo hacemos, los trabajos que obtenemos suelen ser de baja calidad. Cuando las mujeres consiguen el mismo trabajo que los hombres, suelen cobrar menos, lo que significa que existe una disparidad salarial.

Con frecuencia la desigualdad salarial es obvia, pero, en otros casos, queda claro recién cuando se comparan nuestros beneficios, prestaciones médicas y pensiones con las de los hombres. Hay 200 millones de mujeres de edad avanzada que viven sin ingresos periódicos de protección social. Esta cifra se compara con 115 millones de hombres. (OIT, 2016)

Los hombres además suelen tener más acceso a horas extras en el trabajo porque no tienen que encargarse de cuidados infantiles o de tareas domésticas después del trabajo.

Toda persona tiene derecho a “igual salario por trabajo igual”. Siempre que realicemos el mismo trabajo o desempeñemos tareas similares deberíamos cobrar lo mismo. Sin embargo, la segregación laboral indica que las mujeres suelen realizar trabajos muy diferentes a los de los hombres, que implican responsabilidades, aptitudes y preparación diferentes.

Se entiende por desigualdad de género que los trabajos que realizan las mujeres suelen ser infravalorados y mal remunerados.





## Qué decimos

*“En Uganda las mujeres reciben una remuneración inferior a la de los hombres. El personal de piso hace la mayor parte del trabajo en los hoteles, pero sus salarios son bajos. Los cocineros, que suelen ser hombres, preparan las comidas y la gerencia lo percibe como un trabajo esencial y piensa que el cocinero debe recibir una buena remuneración. No piensan lo mismo de las personas que hacen las habitaciones. Si no se hace la limpieza de las habitaciones, los clientes no van a venir. Así que también son esenciales.*

*Tenemos que recordarlo. Las camareras de piso son tan esenciales como los cocineros. La forma en que la gerencia valora el trabajo que hacen las mujeres es mala. No es igual. Los salarios de las mujeres no son altos.”*

**Assumpta Namaganda**, Secretaria General Adjunta, Uganda, Hotels, Food, Tourism, Supermarkets and Allied Workers Union (**HTS-Union**), Uganda

Para abordar este asunto, el Convenio Fundamental 100 de la OIT relativo a la igualdad de remuneración (1951) utiliza la expresión “igual remuneración por un trabajo de igual valor”, lo que significa que el derecho a la igualdad de remuneración tiene que incluir la igualdad de remuneración por el mismo trabajo y trabajo de igual valor.

Cuando el valor del trabajo realizado por un trabajador o trabajadora es similar al valor del trabajo realizado por otra persona, ambas merecen el mismo salario y las mismas condiciones. Es muy útil cuando las mujeres se concentran en sectores infravalorados y mal remunerados. Significa que los trabajos deben evaluarse sin sesgos.

El método de evaluación de puestos de trabajo de la OIT establece cuatro factores que pueden ayudar a comparar puestos de trabajo:

1. Nivel de aptitudes y calificaciones
2. Responsabilidades vinculadas a equipos, personas y dinero
3. Esfuerzo (físico o psicológico)
4. Condiciones laborales (físicas y psicológicas)

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_norm/--declaration/documents/publication/wcms\\_122372.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--declaration/documents/publication/wcms_122372.pdf) (en inglés)

Las desigualdades salariales no se van a acabar **nunca** si no se aborda la clasificación de trabajo con sesgo de género. Pero para abordar las desigualdades salariales, nuestro enfoque tiene que ser inclusivo y elevar el nivel de vida de todas las personas.

Es necesario tratar la violencia contra las mujeres, promover un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal y presionar por un salario digno que permita a trabajadoras y trabajadores vivir con dignidad y participar plenamente en la sociedad.

**Los sindicatos tienen que luchar por la igualdad de remuneración.** Es muy importante para muchas personas.



## Qué decimos

*“Cuando la densidad sindical es alta, la disparidad salarial de género es menor. La desigualdad salarial de género siempre es menor para las mujeres sindicalizadas.”*

**Debora De Angelis**, Directora Regional de Ontario y Presidenta del Comité de Mujeres y Equidad de Género de United Food and Commercial Workers Union (**UFCW**), Canadá

A partir de 2018 en Islandia, por ley, todas las empresas con personal que supere las 25 personas tienen que obtener un Certificado de igualdad salarial del Centro para la Igualdad de Género para demostrar que pagan por igual a todos los empleados y empleadas.

Las empresas que tienen entre 25 y 90 personas que no se alineen en 2021 tendrán que pagar una multa diaria de 420 euros. Esta legislación pretende que la desigualdad salarial de Islandia se termine para 2022. .



## Qué hacemos

Como resultado del arduo trabajo de los sindicatos, sus miembros y los grupos de coalición de mujeres, en julio de 2020 el Parlamento de Nueva Zelanda adoptó por unanimidad la Ley de Reforma de Igual Remuneración. Esta ley promueve la acción colectiva de **trabajadoras y trabajadores para presentar reclamos de igualdad de remuneración por trabajo que está o ha estado infravalorado por ser o haber sido predominantemente femenino**. La implementación de la ley ayudará a combatir la discriminación salarial por motivos de sexo.

*“Se trata de una ley importante para las mujeres de Aotearoa - Nueva Zelanda. Allana el camino para aumentos generalizados de salarios en trabajos dominados por mujeres. Ahora las mujeres pueden unirse para repetir en sus propias vidas la inspiradora historia de Kristine Bartlett y las más de 50.000 cuidadoras que actuaron juntas y ahora cobran lo suficiente para vivir. La legislación sobre igualdad de remuneración reconoce que las bajas remuneraciones de las mujeres son un problema colectivo. Lo hace al designar a la negociación colectiva, sindical, como el mecanismo para lograr convenios de igualdad de remuneración. No va a haber acuerdos transaccionales individuales, sino colectivos, beneficiando a grandes grupos de trabajadores y trabajadoras en cada avance. Nuestra nueva legislación sobre igualdad de remuneración es algo bueno para las mujeres y los sindicatos.”*

**Rachel Mackintosh**, Directora de asistencia y secretaria nacional adjunta, **E tū**, Nueva Zelanda



## Qué hacemos

### Diferencias salariales sin justificación

En Alemania, las mujeres todavía ganan un 21 % menos que los hombres (Eurostat, 2019). Las causas de la discriminación contra las mujeres son variadas, al igual que las soluciones.

Desde 2013 **Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)** de Alemania ha estado desarrollando una iniciativa de equidad salarial para abordar la desigualdad existente. La iniciativa comprende folletos y seminarios educativos, así como el análisis de diversos convenios para detectar posibles discriminaciones. Dentro de este marco, NGG también llevó adelante una revisión del convenio colectivo de salarios y otros convenios existentes en un centro de la empresa de alimentos Unilever. Además del convenio colectivo, también se examinó la clasificación correcta de bonificaciones en la negociación colectiva y en un convenio de empresa. La auditoría realizada reveló que tanto el convenio colectivo como el convenio de empresa tenían potencial de discriminación en algunas áreas. NGG trabaja ahora para adaptar los convenios a la luz de lo detectado. Afortunadamente, se comprobó que ha sido correcta la forma en que trabajadoras y trabajadores se agrupan en categorías salariales en la empresa y no es discriminatoria.

>>>



&gt;&gt;&gt;

La empresa de catering alemana **PACE** también llevó a cabo una revisión de igualdad salarial, en ella quedó de manifiesto que las descripciones de tareas de empleadas y empleados tenían que formularse con mayor claridad y que era posible lograrlo en algunos puestos en los que la mayoría son mujeres. Esto permitió colocar a las empleadas en un grupo de salarios más altos. Estos resultados son importantes para las próximas negociaciones colectivas y se incorporarán allí.

**Anke Boessow** es la Directora de políticas de mujeres de **NGG** y responsable de la iniciativa.

*“La paciencia y la continuidad son vitales para implementar la equidad salarial. También significa que hay que capacitar en forma continua para generar conciencia... El tema de la equidad salarial tiene que seguir siendo un tema en la política de negociación colectiva, pero también las revisiones de nuestros convenios colectivos tienen que convertirse en parte integral de la política de negociación colectiva.*

*Tenemos que seguir identificando las injusticias y la discriminación de género, también en el ámbito salarial, y destacar ejemplos concretos. Así es que daremos a conocer el tema. También podemos aprovechar las fortalezas de nuestro sindicato: identificar problemas y trabajar conjuntamente para encontrar soluciones. ¡En todo el mundo!”*



## 1.5 Trabajo informal

Hay trabajo informal en todos lados. Se trata del empleo que no está cubierto por legislación laboral, protección social o derecho a prestaciones.

Más de la mitad de nosotras ganamos nuestros ingresos trabajando informalmente.

En todo el mundo, trabajan más mujeres que hombres en la informalidad. El nivel más alto de empleo informal se registra en la agricultura. La mayoría de quienes trabajan en la agricultura son mujeres.

Cuando trabajamos de manera informal, no hay protección. Sin contratos, beneficios o representación, los salarios son bajos y los riesgos que enfrentamos son altos. Trabajamos en condiciones inseguras y corremos más peligro de acoso sexual.

Trabajar informalmente, sin protección social, viola los derechos humanos. Pero las barreras sociales y culturales de género implican que a la hora de tomar medidas para obtener protección, a menudo no se nos toma en serio en las negociaciones.



[Véase también el Capítulo 7 de la Segunda parte]



## Qué decimos

En muchos países, las mujeres trabajan de manera informal en empresas familiares como “trabajadoras familiares auxiliares”. Con frecuencia, se percibe como normal que las mujeres colaboren.

*“Cuando las mujeres trabajan gratis con carácter de ‘mano de obra familiar’, como sucede en las plantaciones de tabaco, es una forma de esclavitud... Las mujeres trabajan muchas horas en condiciones peligrosas. El índice de empleo formal de las mujeres es muy bajo: realizan trabajos no remunerados.”*

**Juliet Kutyabwana**, Representante Nacional de la Juventud, National Union of Co-operative Movement and Allied Workers (**NUCMAW**), Uganda

### Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)

#### Artículo 22

Toda persona (...) tiene derecho a la seguridad social...

#### Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a elegir libremente el empleo, a condiciones laborales justas y favorables y a protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración justa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana, completada, en su caso, por otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Unirse para luchar por nuestros derechos puede ser difícil. Quienes trabajamos en la informalidad, estamos en condiciones de exclusión, ocultamiento y, a menudo, aislamiento. Se vive en todo el mundo. Muchas de nosotras no nos vemos como trabajadoras legítimas con voz para ser escuchada.

Pero todos **los trabajadores y trabajadoras** informales tienen los mismos derechos que los trabajadores y trabajadoras formales, sean hombres o mujeres.

A escala mundial, hemos formado redes transfronterizas y nos hemos convertido en personas pioneras en la lucha por nuestros derechos y ser reconocidas como verdaderas trabajadoras.

- **The Self-Employed Women’s Association (SEWA)** es un sindicato nacional de trabajadoras autónomas de la India. En 1996, **SEWA** ayudó a desarrollar redes internacionales de trabajadoras a domicilio, conocidas como HomeNets, que hicieron campaña juntas para lograr la aprobación del **Convenio 177 de la OIT sobre el trabajo a domicilio**.

Este Convenio protege los derechos de quienes trabajan en sus propios hogares creando productos para un empleador. Solamente ha sido ratificado por 10 países. Se puede consultar más información aquí:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322)



- En muchos países, las trabajadoras domésticas están firmemente arraigadas en la economía informal. La **Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH)** es una nueva federación sindical mundial, fundada en 2013 a partir de una red internacional de sindicatos y asociaciones de trabajadores del hogar que se movilizaron a nivel mundial para alcanzar un Convenio que proteja sus derechos. En 2011, empleadores, empleadoras, trabajadoras, trabajadores y gobiernos adoptaron el Convenio 189 de la OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.



(Véase también el Capítulo 10 de la Segunda parte)

El Convenio aborda la prolongada exclusión de las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Se puede consultar más información aquí:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C189](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189)

Ambos convenios establecen que las trabajadoras y los trabajadores a domicilio y las trabajadoras y los trabajadores domésticos tienen que recibir el mismo trato que las demás personas trabajadoras en:

- Derecho a organizarse
- Protección social, incluida la salud y la seguridad en el trabajo
- Retribución justa
- Beneficios laborales

Muchos gobiernos no respetan estos Convenios, pero estas normas existen. Son un rayo de esperanza y las podemos utilizar para organizarnos. Si nos empoderamos para usar nuestras voces y luchar por protección, nuestras oportunidades son infinitas.

En 2015, la OIT aprobó la **Recomendación 204 sobre la transición de la economía informal a la economía formal**, donde enfatiza la necesidad de una transición para proporcionar trabajo decente e inclusivo a todas las personas.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R204](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204)



## Qué decimos

*“Nuestro mayor desafío es convencer a la comunidad y a la parte empleadora de que las trabajadoras y los trabajadores domésticos son personas trabajadoras. También tenemos que cambiar la percepción que las trabajadoras y los trabajadores domésticos tienen de sí. Muchas de estas personas no se consideran trabajadoras. Muchas no tienen contratos escritos, solo verbales y no están cubiertas por la protección social. Ello hace que sean fáciles de desechar. Por lo tanto, alentamos a negociar un contrato por escrito. Hemos logrado enormes conquistas. La gente pensaba que se trataba de un tema trivial, pero ahora lo está tomando más en serio. Es importante recordar el valor de la economía de cuidados. Las trabajadoras y los trabajadores domésticos hacen enormes contribuciones sociales y económicas para ayudar a otras personas a ir a trabajar y tienen que recibir protección.”*

**Ann Dela Apekey**, Especialista en Igualdad de Género, Ghana

## 1.6 Trabajo precario

Las mujeres sufren por la naturaleza cambiante del trabajo. El trabajo se está convirtiendo en eventual. Los trabajos son cada vez más precarios y flexibles.

Nos encontramos en los trabajos peor remunerados y con más probabilidades de ser eventuales. Nuestra doble carga de trabajo al hacer tareas no remuneradas en casa dificulta más que consigamos trabajos “normales”. Es posible que no quieran contratarnos debido a estas exigencias fuera del trabajo, lo que genera inestabilidad y también debilita a nuestros sindicatos.

Para ahorrar dinero, empleadoras y empleadores nos contratan en todo tipo de contratos temporales, a tiempo parcial, a través de agencias, con cero horas y de aprendices, en lugar de contratarnos como es debido. También se trata de una estrategia deliberada para debilitar a nuestros sindicatos.

El trabajo precario es incierto e imprevisible. Ofrece bajos salarios y poco control, o a veces ninguno, sobre nuestros horarios y condiciones laborales. Significa que para muchas personas trabajadoras es imposible tener un buen equilibrio entre la vida laboral y personal, especialmente quienes tenemos familias que cuidar.

Muchas de nosotras nos sentimos tan inseguras en nuestro trabajo que no creemos que el sindicato pueda protegernos, pero el sindicato es un lugar para todas las personas. Sin importar nuestro género o situación laboral: **todas las personas tenemos derecho a una adecuada protección.**



## Qué decimos

*“En las empresas de procesamiento de alimentos aquí en Uganda, la mayoría de las personas empleadas en forma eventual son mujeres, debido a sus vulnerabilidades. Las mujeres necesitan asegurarse el dinero que puedan obtener y por eso llegan a aceptar las malas condiciones. Pero el problema es que las trabajadoras y los trabajadores eventuales no reciben contratos de trabajo. Permanecen así durante 10 años. Esto no es legal, pero recién se enteran cuando llega el sindicato y les brinda información...”*

*Lo que hacen estas empresas es despedir a quienes han estado trabajando durante años y contratar a nuevas personas. Lo usan para asustar a quienes todavía no tienen empleo. De esta manera, las trabajadoras y los trabajadores sienten preocupación de perder el empleo, se asustan y resulta muy difícil que se sindicalicen... Entonces les decimos que si pagan las cuotas sindicales son miembros del sindicato, trabajadoras o trabajadores, tengan contrato o no.”*

**Assumpta Namaganda**, Secretaria General Adjunta, Uganda, Hotels, Food, Tourism, Supermarkets and Allied Workers Union (**HTS-Union**), Uganda



## Qué decimos

*“Las trabajadoras y los trabajadores eventuales son vulnerables y se alejan del sindicato por miedo. Piensan, y probablemente saben por experiencia, que tomarse tiempo para hablar con el sindicato sobre los problemas de su lugar de trabajo pone en riesgo su puesto. El temor es un gran método de los empleadores para impedir la afiliación sindical, y las empresas son buenas para generar una sensación de miedo. Pero las personas tienen menos miedo si trabajan en un lugar donde hay un sindicato fuerte porque saben que el sindicato abordará sus problemas y luchará por la seguridad laboral. Cuando las trabajadoras y los trabajadores se enojan, tienen que trabajar en conjunto para luchar por sus derechos y exigir un cambio, porque si trabajamos conjuntamente podemos obtener conquistas.”*

**Angela McCarthy**, Organizadora Regional, Australian Manufacturing Workers' Union (**AMWU**), Australia

**El Convenio 175 de la OIT sobre el trabajo a tiempo parcial (1994)** establece que las trabajadoras y los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos sindicales, derechos contra la discriminación, derechos a la salud y seguridad en el trabajo, acceso a la seguridad social, licencia por maternidad, licencia por enfermedad y vacaciones remuneradas que quienes trabajan a tiempo completo.



La **Directiva (79/7/CEE) del Consejo Europeo relativa a la igualdad de trato en la seguridad social (1978 y 1986)** promueve la igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social y asistencia social.



## Qué hacemos

### Obtener puestos de trabajo permanentes para trabajadoras y trabajadores precarios

*“Hace 11 años que trabajo en PepsiCo FritoLay como empacadora. En 2008, me caí de la máquina que estaba limpiando y quedé inconsciente. Estuve en el suelo durante casi dos horas antes de que me llevaran al hospital. Me tuvieron que poner 10 puntos en la cabeza. La empresa no pagó ninguno de mis gastos médicos, así que tuve que gastar todo el dinero que tenía en tratamientos y medicamentos. Después de cuatro días tuve que volver a trabajar porque no quería perder mi salario diario. Quiero que PepsiCo dé cobertura médica a las personas que trabajan allí.”*

**Samina Mehboob**, afiliada al sindicato, Planta de PepsiCo FritoLay, Pakistán

En Lahore, Pakistán, en la planta de **PepsiCo Frito-Lay**, las trabajadoras y los trabajadores de planta se están organizando contra el empleo precario abusivo. Las trabajadoras vienen luchando por sus derechos sindicales. Se han estado manifestando regularmente para exigir reconocimiento sindical y empleo permanente.

**Pakistan Food Workers' Federation (PFWF)** ha estado apoyando a las mujeres que trabajan en condiciones precarias para conseguir trabajos permanentes. Hasta ahora, se han asegurado 570 empleos permanentes para trabajadoras y trabajadores precarios y se garantiza la prioridad para las mujeres.

*“Hace 5 años que trabajo en la fábrica de PepsiCo FritoLay en Lahore en el departamento de residuos con el sistema de que si no hay trabajo no me pagan. Siempre llego a la fábrica a las 5:00 de la mañana y si llego solo unos minutos tarde, no voy a conseguir el trabajo porque mi puesto ya está ocupado por otra trabajadora contratada que llegó antes que yo. Junto con las otras trabajadoras contratadas, nos reunimos frente a la puerta de la fábrica todos los días y nos preguntamos si nos darán trabajo. Si no hay, pierdo el tiempo y tengo que pagar el transporte de regreso a casa. La empresa dice que no es su problema, pero ¿quién se hace cargo?”*

**Anwar Bibi**, afiliada al sindicato, Planta de PepsiCo FritoLay, Pakistán

En la **Planta Confitera Ferrero** en Baramati, India, la mayoría de las mujeres trabaja en puestos eventuales, con salario mínimo y sin protección social. **Imsofer Manufacturing Employees Union (IMEU)** ha estado luchando por conseguir empleo permanente para las trabajadoras precarias, organizando actividades de sensibilización, reuniones masivas y protestas para oponerse a la negación de los derechos laborales.

**IMEU** había negociado antes cláusulas en el convenio colectivo anualmente para garantizar trabajo permanente para trabajadoras y trabajadores eventuales. Pero a través de relevamientos del lugar de trabajo, el sindicato identificó posibles puestos permanentes para mujeres. Ahora negoció una cuota mínima para mujeres en la conversión a empleos permanentes.

Es el primer convenio negociado que incluye el equilibrio de género en la conversión de trabajos precarios en empleos permanentes en cualquier planta industrial de la India.

Baramati es una zona rural pobre. Esto significa que los trabajos permanentes para las mujeres sacan a familias enteras de la pobreza. En promedio, cada mujer en un trabajo permanente sindicalizado mantiene a 10 miembros de la familia.



## Qué podemos hacer

- Medir los avances para hacer que las empresas rindan cuentas:
  - **Prospección de género en el lugar de trabajo:** elaborar un mapa del lugar de trabajo, señalando dónde trabajan hombres y mujeres, con inclusión de categorías laborales y competencias, acceso a formación, contratos laborales de hombres y mujeres. Reflexionar sobre estos patrones y ponerlos en tela de juicio.
  - **Prospección salarial:** el salario básico no va a revelar el alcance total de la discriminación salarial; también hay que considerar bonificaciones, beneficios y acceso a horas extras.
- **Incluir la igualdad de oportunidades en la negociación colectiva relacionada con la remuneración, la contratación, la formación y los ascensos;** utilizar “igual salario por trabajo de igual valor” al evaluar los puestos de trabajo.
- **Desarrollar nuevas formas de negociación de los derechos de trabajadoras y trabajadores informales y precarios,** si no existen asociaciones de empleadores, tal vez haya estructuras gubernamentales que se puedan utilizar.
- **Negociar colectivamente para asegurar trabajo permanente a personas que tienen empleos precarios.**
- **Generar redes y comités de trabajadoras y trabajadores informales** para darles voz y representación dentro de los sindicatos y ante gobiernos y empleadores, a nivel nacional e internacional.
- **Hacer campaña por legislación sobre salario digno y adoptar un enfoque de género para calcularlo,** dirigida tanto a los gobiernos nacionales como a los locales.
- **Ejercer presión sobre gobiernos para que apoyen la transición de la economía informal a la formal,** proporcionando asistencia social universal y mejorando la **calidad de los servicios públicos.**
- **Presionar al gobierno para que ratifique y aplique los Convenios 177 y 189 de la OIT y amplíe la legislación** y la protección social a trabajadores y trabajadoras de la economía informal.



### A QUÉ ARGUMENTOS RECURRIR

- ▶ No debería usarse la fuerza física como criterio principal para clasificar los trabajos y la remuneración. ¿Las mujeres no están también cansadas al finalizar la jornada laboral?
- ▶ Hay muy pocos empleos que las mujeres no pueden hacer por tener hijos e hijas. Dejar de lado el potencial de las mujeres constituye una pérdida para la sociedad.
- ▶ Un salario más bajo para las mujeres genera más pobreza en el hogar y en la sociedad. Con frecuencia las mujeres son las verdaderas jefas de familia. Necesitan el salario que merecen.
- ▶ Las ideas sobre las diferencias entre hombres y mujeres no son fijas; cambian con el tiempo. Las culturas cambian y se consolidan cuando mejora la vida de las mujeres.
- ▶ Se trata de cuestiones de derechos humanos: la discriminación por género contraviene las normas internacionales. El derecho a un salario digno está consagrado en tratados y convenios de las Naciones Unidas: ¡se debe respetar!
- ▶ ¡Las trabajadoras informales también tienen derechos! Hay que respetarlos de igual manera.
- ▶ Trabajar de forma precaria es peligroso para las mujeres y perjudicial para la eficiencia de las empresas.
- ▶ Los sindicatos tienen la obligación de respetar, promover y hacer realidad los ocho convenios fundamentales de la OIT. ¡Se debe garantizar la igualdad de oportunidades a todas las personas trabajadoras, sin importar su género!





## Key Resources

### Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (1948)

<https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

### La Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1979)

<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

### Carta africana sobre los derechos humanos y de los pueblos (1981)

<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1297.pdf>

### Convención Americana sobre Derechos Humanos - Pacto de San José de Costa Rica (1969)

[https://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_b-32\\_convencion\\_americana\\_sobre\\_derechos\\_humanos.htm](https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm)

### Convenio Europeo de Derechos Humanos (1953)

[https://www.echr.coe.int/documents/convention\\_spa.pdf](https://www.echr.coe.int/documents/convention_spa.pdf)

### Directivas Europeas sobre políticas sociales y de empleo

[https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/es/FTU\\_2.3.1.pdf](https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/es/FTU_2.3.1.pdf)

### OIT: Comprender las diferencias de salario según el género

[https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS\\_735949/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_735949/lang-en/index.htm)

### Video: Trabajo decente para una vida de igualdad de género (OIT, 2009) (en inglés)

Campaña de la OIT para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo.

<https://www.youtube.com/watch?v=7WVI24oi9Lo&feature=youtu.be>

### Mapa: Estudio de las diferencias laborales de género en todo el mundo (OIT, 2016)

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms\\_483214.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_483214.pdf)

### Organizar en Sindicatos a los trabajadores y trabajadoras de la Economía Informal (OIT, 2019)

Guía sindical sobre la adopción de la Recomendación 204 de la OIT.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_dialogue/-actrav/documents/publication/wcms\\_711056.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/-actrav/documents/publication/wcms_711056.pdf)

### Vivir con inseguridad económica: mujeres con trabajo precario (CSI, 2011)

[https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Women\\_8\\_march\\_ES.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Women_8_march_ES.pdf)

### Igualdad de remuneración: guía introductoria (OIT, 2013)

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_norm/-normes/documents/publication/wcms\\_223157.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-normes/documents/publication/wcms_223157.pdf)

### Plan de acción de Ontario para poner fin a las desigualdades salariales de género (UFCW Canadá, 2015) (en inglés)

<http://ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/directions16/august/1662/UFCW-Canada-Report-to-Ontario-on-the-Gender-Wage-Gap.pdf>

### Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH)

<https://idwfed.org/es>

### Self-Employed Women's Association (SEWA) (en inglés)

<http://www.sewa.org/>

### Foro Económico Mundial: Informe mundial sobre la desigualdad de género 2020 (en inglés)

[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf)

### WIEGO (Mujeres en Empleo informal: Globalizando y Organizando)

Red mundial de políticas de investigación que trabaja para asegurar medios de vida, especialmente a las trabajadoras informales.

<http://espanol.wiego.org/>



## 2. Responsabilidades de las mujeres

Todas las mujeres tienen que tener la oportunidad de vivir una vida plena y poder trabajar, pero a menudo comprobamos que la presión de las largas jornadas laborales y los bajos salarios conllevan falta de tiempo para cuidar a nuestras familias o a nosotras mismas. Al mismo tiempo, muchas de nosotras trabajamos tanto fuera como dentro de casa. Además, muchas de nosotras somos madres solteras.

Estas presiones se deben a los estereotipos nocivos de género y a la desigualdad. Son el resultado del sistema patriarcal en el que vivimos.

El patriarcado es un sistema social en el que es más probable que los hombres ocupen puestos de poder, liderazgo, autoridad y privilegios. Algunas personas asumen que es el estado natural de las cosas, pero no es cierto.

Se trata de un sistema opresivo que define los roles de hombres y mujeres y causa desigualdad. Como mujeres, sufrimos por los roles de género que nos impone. Es necesario oponerse.



### Qué decimos

*“En Alemania los modelos tradicionales todavía están firmemente arraigados. Concretamente, las mujeres siguen siendo las principales responsables del trabajo de cuidados y del cuidado del hogar y la familia. Con frecuencia las mujeres ganan poco dinero en trabajos a tiempo parcial o trabajos de menores salarios, que se suma a los ingresos familiares. Los hombres tradicionalmente asumen el papel de sostener la familia. Este modelo de roles se ve reforzado por las condiciones del marco fiscal o porque, con frecuencia, se valoran menos las actividades dominadas por mujeres. Es necesario identificar y cambiar esas estructuras arraigadas.”*

**Peter Buddenberg**, Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), Alemania

### El Convenio 156 de la OIT sobre igualdad de oportunidades e igualdad de trato a trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares (1981)

exhorta a los gobiernos a cerciorarse de que las personas con responsabilidades familiares no sean discriminadas en el trabajo o en el momento de presentarse a un trabajo. Los gobiernos deben promover la igualdad de trato y desarrollar servicios de cuidados infantiles y familiares. En 2019, solamente ha sido ratificado por 44 países.



## 2.1 Horario flexible de trabajo

La mayoría de las mujeres continúa haciendo la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidados en la casa, lo cual significa que, como mujeres, tenemos una mayor exigencia de adaptar el horario de trabajo a nuestras ocupadas vidas. Pero la mayoría de nuestros lugares de trabajo no ofrecen políticas que contemplen la vida familiar.

Nuestros empleadores asumen que siempre estamos disponibles y nos exigen horarios “flexibles” de trabajo para maximizar la productividad. Pero es lo contrario de lo que la mayoría de nosotras quiere o a lo que se puede comprometer de manera realista. Muchas de nosotras tenemos que adaptar el trabajo a las horas de escuela y guardería. Muchas de nosotras también tenemos que cuidar a personas enfermas, con discapacidad y mayores. Cuando la parte empleadora nos ofrece horarios adecuados para la familia, a menudo lo percibe como un privilegio que nos brinda en lugar de una necesidad para nosotras.

Al mismo tiempo, nos contratan cada vez más en forma temporal. No tenemos estabilidad laboral ni un salario adecuado. Tenemos poco control sobre nuestra propia vida laboral, lo que dificulta mucho la negociación del horario de trabajo. Si exigimos mejores condiciones, corremos el riesgo de que nos despidan.

Sufrimos tanto la presión descendente de la competencia global como el sistema patriarcal en el que vivimos.

## 2.2 Responsabilidades domésticas

La parte empleadora y los gobiernos no abordan nuestra necesidad de cuidados infantiles. Por el contrario, nos tenemos que arreglar solas, depender de familiares o contratar personas para cuidado infantil a un gran costo para nosotras.

Muchas también tenemos otros compromisos; queremos ser activas en nuestras comunidades, organizaciones políticas y grupos de voluntariado. Todas las personas necesitamos tiempo para cuidarnos.

A medida que asumimos más y más responsabilidades domésticas, sufrimos estrés, lo que afecta nuestro bienestar y productividad, en el trabajo y en casa. Pero la mayoría de los gobiernos y los empleadores no nos brindan suficiente apoyo. Necesitamos que valoren más nuestros múltiples roles. Necesitamos un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

También queremos un mayor equilibrio para los hombres. Necesitamos que ellos compartan de forma más equitativa el trabajo doméstico y de cuidados familiares. De hecho, también puede mejorar su calidad de vida.

Necesitamos participar activamente en nuestros sindicatos y colocarnos a la vanguardia para enfrentar las opiniones opresivas sobre los roles de mujeres y hombres.



### Qué decimos

*“Muchas de nosotras trabajamos y somos madres solteras muy orgullosas. A las mujeres que trabajan y tienen marido, las animamos a que comprendan que tienen el mismo derecho a descansar que sus maridos y ellos tienen también el mismo derecho a realizar las tareas domésticas.”*

**Dania Obando Castillo**, Secretaria General, Sindicato de Trabajadores de la Palma (SITRAPA), Costa Rica

La **Directiva del Consejo Europeo sobre el permiso parental (2010/18/UE)** obliga a los empleadores a otorgar permiso parental a cualquiera de los dos, madre o padre, durante un mínimo de cuatro meses en el momento del nacimiento o adopción de un niño o niña. Las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a volver al trabajo después de haber disfrutado de la licencia parental. El alcance también incluye a trabajadoras y trabajadores a tiempo parcial, con contrato de duración determinada y temporales.

**Directiva sobre conciliación de la vida familiar y profesional (2019).** Esta Directiva fomenta una distribución más equitativa de la licencia parental y aborda la subrepresentación de las mujeres en el mercado laboral.

Las medidas que establece son:

- Licencia de paternidad (mínimo de 10 días de licencia alrededor del nacimiento del niño)
- 4 meses de permiso parental (2 de los 4 meses intransferibles entre padres)
- 5 días de licencia al año para cuidados
- Fórmulas de trabajo flexibles para cuidadoras, cuidadores, madres y padres que trabajan



## Qué hacemos

### Centros de cuidado infantil para apoyar a las madres que trabajan

**Self-Employed Women's Association (SEWA)** lucha desde 1972 para organizar, proteger y apoyar a las mujeres pobres que trabajan en la economía informal en la India.

**SEWA** es la organización sindical de mujeres trabajadoras de la economía informal que más ha prosperado en el mundo. Siendo a la vez una organización y un movimiento, gestiona una amplia gama de servicios para sus miembros y ayuda a las mujeres a encontrar soluciones a sus problemas.

Tiene varios centros de cuidados infantiles que satisfacen las necesidades específicas de sus afiliadas. Los centros funcionan según las necesidades de horario de trabajo de las madres. Son asequibles y flexibles. Por ejemplo, las madres que trabajan en establecimientos agropecuarios pueden venir y amamantar a sus hijas e hijos en los descansos.

El primer centro se estableció en 1980 con **Sangini Child Care Cooperative** en Ahmedabad. **SEWA** tiene ahora varias otras organizaciones locales que brindan cuidado infantil a sus afiliadas.

**Shaishav Child Care Workers' Cooperative** del distrito de Kheda gestiona centros infantiles de 0 a 6 años para trabajadoras y trabajadores agrícolas y tabacaleros.

**Balvikas mandal** en el distrito Surendranagar tiene guarderías para hijas e hijos de trabajadoras y trabajadores de la sal.

**Banaskantha DWCRA Mahila Sewa Association** gestiona centros del distrito de Banaskantha para trabajadoras y trabajadores rurales de la agricultura y la lechería.

Los centros también fomentan el acercamiento a la comunidad local. Las personas que pertenecen a la comunidad local y quieren adquirir nuevas competencias y empleo pueden asistir a cursos gratuitos de formación para convertirse en trabajadoras y trabajadores de cuidados infantiles. Todos los centros dan a las trabajadoras y trabajadores un salario digno y acceso a protección social.

El apoyo de los centros ha permitido que las madres trabajadoras aumentaran la cantidad de días que trabajan, lo que aumentó sus ingresos y bienestar.

>>>



>>>

La salud de niñas y niños, que solían ir a las plantaciones con su madre y corrían el riesgo de exposición a sustancias químicas tóxicas, también ha mejorado.

## 2.3 Maternidad

Tener y criar hijas e hijos sanos es muy importante para muchas de nosotras. Pero tendría que ser importante para toda la sociedad. Después de todo, los hombres también son padres. Pero con demasiada frecuencia se considera que la maternidad es “cuestión de mujeres”.

La maternidad puede ser un momento vulnerable para nosotras. Tener un bebé puede ser difícil. Sufrimos estrés, depresión posparto y otros problemas de salud mental. Además, muchas de nosotras enfrentamos discriminación en el trabajo.

Los empleadores no deberían tener voz en nuestro embarazo. Pero con demasiada frecuencia nos victimizan por quedar embarazadas. Cuando nos desempeñamos en trabajos informales y precarios, las prestaciones por maternidad son lo primero que perdemos. Incluso cuando trabajamos con contrato permanente, los empleadores nos disuaden de quedar embarazadas. Cuando lo hacemos, nos despiden o nos presionan para que renunciemos.

Cuando obtenemos beneficios por maternidad, nuestros empleadores rara vez superan lo básico exigido. Cuando regresamos al trabajo después de dar a luz, a menudo nos tratan mal. Nuestro trabajo ya se ha asignado a otras personas. Nos ponen salarios más bajos y no contamos con servicios suficientes, especialmente para la lactancia.



### Qué decimos

En Rusia, en la fábrica de procesamiento de tabaco donde trabaja Anna Kashina, cuando las mujeres se van de baja por maternidad, los hombres les quitan el trabajo. Cuando regresan, se les asignan puestos “de menor jerarquía...”

*“Si una mujer se va o se jubila, el puesto siempre lo ocupa un hombre.”*

**Anna Kashina**, Agro-Industrial Workers Union of the Russian Federation (AIWU), Rusia

Además, algunos dirigentes sindicales varones no apoyan nuestra lucha por mejores derechos de maternidad.

Pero estas actitudes están profundamente arraigadas en la forma en que la sociedad percibe las responsabilidades de los hombres. Son el resultado del sistema patriarcal en el que vivimos. Solo podemos lograr la igualdad si desafiamos este sistema. Las organizaciones sindicales pueden colocarse al frente de la lucha para proteger a las madres y alentar a los empleadores a ofrecer permisos parentales a los padres, a madres y padres adoptivos, a abuelos y también a padres y madres del mismo sexo.





## Qué hacemos

### Alentar a los hombres a hacer su parte

Suecia tiene uno de los sistemas de licencia parental más progresistas del mundo, que otorga 480 días de licencia parental por hijo o hija. Se los puede dividir entre ambos progenitores a su elección.

Pero las normas y actitudes de la sociedad afectan la forma en que se toma la licencia parental, especialmente para los hombres, quienes a menudo se enfrentan a la presión en el trabajo para tomar una licencia más breve. Ello significa que frecuentemente las mujeres terminan con la mayor parte del permiso parental y cuidando de los hijos e hijas.

**Swedish Municipal Workers' Union Kommunal** cree que la licencia parental no debería reforzar las desigualdades impidiendo que las mujeres participen en la población activa ni que los hombres ejerzan la paternidad. El sindicato viene desarrollando una campaña para cambiar actitudes y alentar a los padres a compartir la licencia por igual y romper la segregación de género en el trabajo, promover la igualdad de obligaciones y derechos de madres y padres hacia sus hijos e hijas.

El **Convenio 183 de la OIT sobre Protección de la maternidad (2000)** y su **Recomendación 191 (2000)** proporciona 14 semanas de licencia por maternidad para las mujeres empleadas. También impide que los empleadores pongan fin al empleo de una mujer durante el embarazo o la maternidad, y las mujeres que regresan al trabajo deben tener un puesto equivalente y con remuneración similar al regresar.



## Qué hacemos

### Remuneración, tiempo, respeto

Suiza es uno de los países más ricos del mundo, pero la desigualdad de género todavía está muy extendida. La remuneración es desigual, la licencia parental es breve, y la violencia contra las mujeres sigue siendo una violación de los derechos humanos de las mujeres. En 2019, mujeres de toda Suiza se declararon en huelga en protesta por la continua desigualdad de género que enfrenta el país.

*“En Suiza el modelo siempre ha sido muy conservador, con la mujer en casa y el hombre como proveedor. El derecho al voto de las mujeres se introdujo recién en 1971. Durante mucho tiempo, los hombres votaron en contra porque temían perder poder.*

*Por ello, nuestra lucha por la igualdad está muy por detrás de lo que debería. La licencia por maternidad es muy corta, al igual que la de paternidad. Las mujeres tienen que volver al trabajo muy rápidamente después de dar a luz. Tampoco hay garantías de que niñas y niños tengan lugar en el cuidado infantil y la forma en que están organizadas las escuelas dificulta mucho a madres y padres que trabajan. Ello obliga a las mujeres a quedarse en casa para los cuidados infantiles. Nos enoja cada vez más esta situación y la estamos poniendo en tela de juicio.*

>>>

&gt;&gt;&gt;

*La ira de las mujeres ha crecido tanto que las mujeres de toda Suiza se declararon en huelga en el trabajo y en la casa para exigir medidas sobre la promesa de igualdad. Esta huelga fue un éxito inmenso y demostró claramente que la igualdad salarial, la violencia contra las mujeres y la igualdad en los servicios familiares son cuestiones realmente importantes. Un elemento central de la huelga fue la idea de compartir los cuidados infantiles y cambiar los horarios de trabajo para que puedan ser compartidos por igual entre hombres y mujeres.”*

**Corinne Schärer**, Directora del Departamento Político, **UNIA**, Suiza



## Qué hacemos

### Generar alianzas para movilizarse

En Filipinas, los sindicatos han estado luchando para lograr mejores derechos de maternidad.

En febrero de 2019 se aprobó la Ley de maternidad ampliada que aumentó la licencia por maternidad de 60 a 105 días, entrando en vigencia en marzo de 2019. **SENTRO Food and Beverages Workers' Council**, a través del sindicato nacional **Sentro ng mga Nagkakaisa at Progresibong Manggagawa**, contribuyó a liderar la lucha.

Fue miembro activo del **Comité de Mujeres de Nagkaisa**, una alianza de grupos y organizaciones laborales que estableció el grupo de campaña “Trabajadoras por la licencia de maternidad ampliada”.

*“Movilizamos a las mujeres dirigentes dentro de la Nagkaisa Labour Coalition. Pudimos compartir nuestros recursos, financieros y humanos, en la realización de reuniones, foros y acciones masivas para asegurarnos de que la aprobación de la Ley de licencia por maternidad ampliada se hiciera realidad. También facilitamos la investigación clave para defender nuestros argumentos sobre por qué es necesario tener la ley. Participamos activamente durante las deliberaciones del Senado y el Congreso, incluso en la creación de normas y reglamentos de aplicación.*

*Es una gran victoria para nosotras... Es un paso adelante en la mejora de la salud reproductiva de la mujer. Beneficiará a las madres, sus hijos e hijas, sus familias y la sociedad... Pero lo más importante, se fomenta la paternidad compartida. Realmente apreciamos que la ley fomente la paternidad compartida y las trabajadoras y trabajadores domésticos también se beneficiarán de esto.”*

**Joanna Bernice Coronacion**, Secretaria general adjunta, **SENTRO**, Filipinas

Desde que se aprobó la ley, el sindicato ha monitoreado y revisado la implementación de la ley.

<https://www.dole.gov.ph/news/implementing-rules-and-regulations-of-republic-act-no-11210-of-the-105-day-expanded-maternity-leave-law/> (en inglés)



## Qué podemos hacer

- **Incorporar el tema del equilibrio entre la vida personal y laboral en la negociación colectiva**, especialmente los horarios flexibles de trabajo como un derecho de los trabajadores y trabajadoras y no como un derecho de los empleadores.
- **Redactar cláusulas modelo sobre beneficios de maternidad**; incluir el derecho de las mujeres a regresar al mismo trabajo, en las mismas condiciones y con la misma remuneración, y que la parte empleadora establezca condiciones para la lactancia.

- **Realizar campaña para influir en las actitudes sociales sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, y la importancia de compartir las responsabilidades domésticas y la licencia parental;** especialmente la cantidad de horas y los bajos salarios socavan el cuidado infantil y a personas enfermas.
- **Promover conciencia en los hombres de que la maternidad no es un “asunto de mujeres” sino de todas las personas;** ayudar a cambiar las actitudes de la sociedad sobre el papel de los hombres en la familia y negociar la igualdad de licencia parental.
- **Presionar a los gobiernos para que ratifiquen el Convenio 156 sobre responsabilidades familiares de trabajadores y trabajadoras (1981) y el Convenio 183 de la OIT sobre Protección de la Maternidad (2000);** si un gobierno no lo aplicó correctamente, hay que denunciarlo ante la OIT según su procedimiento de quejas.



## A QUÉ ARGUMENTOS RECURRIR

- ▶ Los niños y niñas de hoy serán la fuerza laboral del mañana, tenemos que cuidar nuestro futuro.
- ▶ ¡Los trabajadores y las trabajadoras también son padres y madres! Todas las sociedades necesitan personas que puedan vivir y trabajar, el bienestar familiar es fundamental para la sociedad.
- ▶ A medida que más mujeres comienzan a trabajar, los esposos y los padres tienen que asumir más responsabilidades domésticas. Necesitan condiciones laborales que les permitan asumirlas.
- ▶ La flexibilidad que piden los empleadores es por lo general muy distinta al tipo de flexibilidad que necesitan madres y padres trabajadores; no debería ser solamente la parte empleadora quien determine los regímenes de trabajo.
- ▶ Las extensas jornadas, los bajos salarios y los empleos eventuales ponen a trabajadores, trabajadoras y sus familias en condiciones de mucha presión; se necesita descansar y recuperarse también para que la fuerza laboral sea productiva.
- ▶ La maternidad no es solo un asunto que deba resolver cada mujer a título individual. ¡Los hombres también son padres! Cuando las madres no reciben apoyo, sufre toda la sociedad.



## Key Resources

**Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro del trabajo para todos (OIT, 2019)**

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms\\_725969.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_725969.pdf)

**Tiempo de trabajo decente (OIT, 2007)**

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms\\_145393.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms_145393.pdf)

**Conciliación entre trabajo y vida familiar: acciones de los sindicatos (OIT, 2004)**

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/documents/publication/wcms\\_184716.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/documents/publication/wcms_184716.pdf)

**La maternidad y la paternidad en el trabajo: Legislación y práctica en el mundo (OIT, 2014)**

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/publication/wcms\\_242618.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf)





## 3. Planeta en crisis

### Nuestro planeta se encuentra en crisis.

El cambio climático, el cambio global en la situación climática causado por el calentamiento del planeta, pone a nuestro mundo en peligro. Afecta a todos los trabajadores y trabajadoras, especialmente a quienes trabajan en sectores que dependen de los recursos naturales y el clima. Debido a la forma en que se divide el trabajo, las mujeres suelen trabajar en los sectores más afectados: agricultura, producción de alimentos y turismo.

La crisis climática amenaza el suministro mundial de alimentos. También provoca escasez de agua. Las prácticas agrícolas e industriales nocivas contaminan nuestras reservas de agua. Y aun así, persiste la pobreza mundial. Las mujeres, que son la mayoría de las personas pobres del mundo, son las que más sufren.

Al mismo tiempo, la población mundial crece. Hay más bocas que alimentar y esto ejerce una mayor presión sobre la seguridad alimentaria. Como cuidadoras de la mayoría de los hogares, las mujeres se ven afectadas de manera desproporcionada. Sin embargo, la escasez de alimentos no es la causa del hambre y la inseguridad alimentaria. Globalmente, se produce lo suficiente para alimentar a toda la población mundial. El hambre y la inseguridad alimentaria son causadas por la pobreza y la desigualdad.

### 3.1 Crisis climática

La crisis climática está devastando la producción de alimentos. Ha reducido las cosechas, haciendo que el empleo sea más precario, intensificando la pobreza y empeorando la desigualdad. La población trabajadora agrícola, que representa alrededor del 30 % de la fuerza laboral mundial, es quien más siente el impacto.

Las mujeres dependemos de la agricultura. Somos la columna vertebral de la economía agrícola y rural, pero nuestras contribuciones a la agricultura están infravaloradas.

- Nos excluyen de la toma de decisiones y de ser representadas.
- Carecemos de recursos y control sobre nuestra propia tierra.
- Esto significa que no podemos invertir en soluciones de adaptación y mitigación.
- Las políticas agrícolas no abordan el desproporcionado impacto del cambio climático sobre nosotras.

La crisis climática nos obliga a dejar nuestros hogares y trabajos. Nos convertimos en desplazadas, con mayor riesgo de explotación y violencia.

Cuando fallan las cosechas, nuestros maridos e hijos se van en busca de empleo. Nosotras nos quedamos para mantener a nuestras familias. A medida que los recursos naturales escasean, vamos más lejos para recolectarlos.



## Qué decimos

*“Las mujeres que trabajan en la agricultura son una fuerza poderosa que puede generar cambios a través de sus especiales experiencias, actitudes y hábitos. Tenemos que darnos cuenta de las ventajas de que las mujeres estén al frente de este cambio, informarlas, organizarlas y empoderarlas.”*

**Valentina Vasilyonova**, Vicepresidenta de la Federation of the Independent Trade Unions in Agriculture (FNSZ/FITUA), Bulgaria

**Pero el sistema alimentario está profundamente conectado.** La agricultura es a la vez víctima y agresora en el cambio climático.

El aumento de la industrialización ejerce presión sobre el sistema alimentario y perjudica a las mujeres.

La quema de combustibles fósiles para obtener energía, la producción ganadera intensiva para consumo de carne y lácteos, la deforestación, los agroquímicos tóxicos y los monocultivos contribuyen al cambio climático. Los métodos actuales de procesamiento, fabricación y transporte también ocasionan daños en el planeta.

Los acuerdos comerciales hacen que las economías dependan en exceso de la exportación de materias primas. Además, la especulación financiera, que viola los derechos de trabajadoras y trabajadores agrícolas y destruye sus medios de vida, en particular de las agricultoras rurales que tienen poca protección, invade al sistema alimentario.

Es necesario sustituir la agricultura intensiva a escala industrial por métodos agrícolas más sustentables. Necesitamos ser incluidas, representadas y apoyadas activamente para realizar esta transición.



## Qué decimos

*“Tenemos que incorporar la creciente amenaza del cambio climático a escala global y las posibles consecuencias nefastas para la población mundial en la agenda de las organizaciones sindicales agrícolas de la UITA. Sensibilizar sobre la agroecología y observarla, así como sobre las condiciones del agua y del aire es una importante herramienta para garantizar la inocuidad de los alimentos y atención médica adecuada para trabajadoras, trabajadores y para toda la población. También podemos luchar por la inversión y la formación en los lugares de trabajo para abordar estos temas.”*

**Svitlana Samosud**, Agro-Industrial Workers' Union of Ukraine (AIWU), Ucrania

A medida que las personas se dan cuenta de los perjuicios de la aviación y tratan de reducir su huella de carbono, el turismo y los hoteles también pueden verse afectados.

Si bien varias de las principales cadenas hoteleras mundiales participan en falsos programas ecológicos, hay cada vez más esfuerzos para desarrollar hoteles auténticamente sustentables desde el punto de vista ambiental como el Hotel Sasso en Argentina, que pertenece a la afiliada de la UITA **Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA)** y es operado por esta afiliada.



La UITA exhorta a una transición a la agroecología, lo que implica alejarse de los ingredientes químicos y del uso intensivo de recursos que intoxican a trabajadoras y trabajadores de la alimentación, y a los productos alimenticios; y a su vez, insta a luchar por los derechos de trabajadoras y trabajadores rurales y campesinos.

Las organizaciones sindicales exhortan a una **transición justa** hacia un sistema alimentario y de energía limpia al tiempo que se protejan los medios de vida de trabajadoras, trabajadores y comunidades y se brinden oportunidades de reemplazo.



## Qué hacemos

### Adaptarse a los impactos del cambio climático

Bihar es uno de los estados más empobrecidos de la India. Hubo fenómenos meteorológicos extremos que devastaron los cultivos y redujeron las temporadas agrícolas, lo que provocó un aumento de la pobreza, la inseguridad y el desempleo. Como resultado, la migración climática está en aumento. La población trabajadora es explotada mientras migra para encontrar trabajo.

El sindicato de trabajadoras y trabajadores agrícolas y rurales **Hind Khet Mazdoor Panchayat (HKMP)** en Bihar lucha para abordar los efectos nocivos del cambio climático. El sindicato ha estado sensibilizando sobre la **Ley Nacional de garantía del empleo rural Mahatma Gandhi (MGNREGA, por su sigla en inglés)**, que otorga a trabajadoras y trabajadores rurales 100 días de empleo remunerado en obras públicas.

Los miembros de **HKMP** no sabían cómo acceder a los derechos que dispone la **MGNREGA**. Gracias a la sensibilización de **HKMP** y de la **Secretaría Regional de Asia y el Pacífico de la UITA**, los trabajadores y las trabajadoras rurales ahora pueden asegurarse medios de vida sustentables. Hay trabajadoras y trabajadores plantando árboles, construyendo carreteras y estanques. Crean infraestructura para generar ingresos futuros y al mismo tiempo mitigar el impacto del cambio climático.

**HKMP** ha permitido que trabajadoras y trabajadores encuentren un medio de vida que les ayude en la temporada más larga de inactividad agrícola, algo que les ayudará a mantenerse fuera de la pobreza y la deuda. Se garantizaron 570 empleos para trabajadoras y trabajadores agrícolas conforme a la **MGNREGA**, lo que representa mejorar los ingresos y medios de vida de 1850 personas, incluidos sus familiares.

Por primera vez, también pueden monitorear los presupuestos que establece la **MGNREGA** para los concejos locales. Como consecuencia, se adoptan decisiones democráticas y participativas, y se está combatiendo la corrupción en las localidades.



Aunque no es legalmente obligatoria, la **Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los campesinos y de otras personas que trabajan en las zonas rurales (2018)** es una herramienta importante para campesinas, campesinos, trabajadoras y trabajadores rurales. Liderada por La Vía Campesina, es el resultado de años de luchas y alianzas entre organizaciones sindicales y ONG, incluida la UITA.

La Declaración establece un marco para proteger los derechos de campesinas, campesinos, trabajadoras y trabajadores rurales que luchan por defender sus medios de vida, lo que incluye el derecho a un ingreso digno, seguridad social, el derecho de campesinas y campesinos a mantener el control de su tierra y plena participación en las políticas oficiales que afectan la producción y distribución de alimentos.

La Declaración enfatiza la eliminación de la discriminación contra la mujer campesina y el empoderamiento de las mujeres para proteger su igualdad de derechos y libertades. También destaca la obligación de los estados de combatir el cambio climático y los derechos de campesinas y campesinos a contribuir en las medidas de adaptación y atenuación climáticas.

## 3.2 Seguridad alimentaria

Existe seguridad alimentaria cuando **"todas las personas, en todo momento, tienen acceso físico y económico a alimentos suficientes, inocuos y nutritivos que satisfagan sus necesidades alimentarias y preferencias alimentarias para una vida activa y saludable."**

(Organización para la Alimentación y la Agricultura, 1996)

Según la legislación internacional de derechos humanos, todos tenemos derecho a una alimentación adecuada, asequible y segura.

Pero se trata de un derecho vulnerado. Mil millones de personas sufren desnutrición o hambre. Más de la mitad son productoras y productores de alimentos, trabajadoras y trabajadores agrícolas asalariados.

El cambio climático genera nuevos desafíos para la seguridad alimentaria. Al mismo tiempo, el sistema alimentario es uno de los mayores factores que contribuyen al calentamiento global.

Las mujeres cumplimos una función importante en el logro de la seguridad alimentaria. Somos la columna vertebral de la economía agrícola y rural. Pero muchas de nosotras sufrimos inseguridad alimentaria.

- No tenemos acceso a crédito ni derechos iguales a la propiedad de la tierra.
- Enfrentamos discriminación en casa. Los integrantes varones de la familia reciben más alimentos que nosotras.
- Nuestras diferencias biológicas, un legado de desnutrición desde tiempos prehistóricos, equivalen a que nuestras necesidades nutricionales específicas no se satisfagan.

Nuestra seguridad alimentaria depende de que recibamos un salario digno adecuado, pero a menudo nos pagan menos que a los hombres. Las que trabajamos en la agricultura seguimos estando entre las personas peor remuneradas.



La creación de poder sindical para trabajadoras y trabajadores agrícolas puede transformar el sistema alimentario. Nuestras reivindicaciones básicas como trabajadoras agrícolas, de un salario digno, un empleo seguro y un entorno laboral seguro, harán sustentable al sistema alimentario y proporcionarán seguridad alimentaria universal.

Las organizaciones sindicales tienen que negociar estos derechos. **El cambio climático, la seguridad alimentaria y la igualdad de género son desafíos interrelacionados que es necesario abordar conjuntamente.**

### **Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)**

El artículo 25 otorga a toda persona el derecho a un “nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, en especial la alimentación...”

### **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**

El artículo 11 reconoce el “derecho a un nivel de vida adecuado, incluso alimentación adecuada” y el derecho fundamental de las personas a estar protegidas “contra el hambre”.

El derecho a la alimentación también está reconocido en:

- o La Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1979)
- o La Convención sobre los Derechos del Niño (1989)
- o La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006)

### **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**

La Observación General 12 establece que el derecho a una alimentación adecuada se ejerce cuando todas las personas “tienen acceso físico y económico, en todo momento, a la alimentación adecuada o a medios para obtenerla (...)” También dice que los estados tienen la obligación de tomar medidas para mitigar y aliviar el hambre.

<https://undocs.org/en/A/C.3/73/L.30>



## Qué podemos hacer

- **Impulsar a las empresas a través de la negociación colectiva a desarrollar programas de sustentabilidad junto con los sindicatos.**
- Pedir que las empresas negocien la fijación de objetivos para reducir emisiones y den participación a los sindicatos en la planificación para alcanzar los objetivos acordados.
- **Generar poder sindical para trabajadoras y trabajadores agrícolas y pequeños agricultores y agricultoras;** hacer campañas por una transformación del sistema alimentario; presionar a los empleadores para lograr transparencia en las cadenas de suministro globales.
- **Apoyar las redes de mujeres para fomentar la representación equitativa en la toma de decisiones** a nivel nacional, local y comunitario en la gobernanza ambiental.
- **Realizar campañas de sensibilización sobre la crisis climática** y la contribución a la inestabilidad climática de las emisiones de grandes compañías. Que trabajadoras, trabajadores y sus sindicatos desarrollen medidas para ayudar a reducir las repercusiones de la crisis climática.
- **Realizar campaña para alcanzar un salario digno.**
- **Negociar con los gobiernos** para lograr transformaciones económicas hacia un sistema de producción de energía y cultivos más sustentable, con menos uso de insumos y menos dependiente de los combustibles fósiles.
- **Ejercer presión sobre los gobiernos y negociar con los empleadores para incorporar una perspectiva de género en las políticas de cambio climático;** animarlos a apoyar las políticas de transición justa.
- **Hacer campañas para que los gobiernos** respeten y apliquen adecuadamente el derecho a la alimentación tal como está reconocido en la legislación internacional de derechos humanos.



### A QUÉ ARGUMENTOS RECURRIR

- ▶ ¡Las personas, los derechos humanos y la naturaleza deben estar antes que las ganancias!
- ▶ La igualdad de género debe formar parte de los programas de adaptación al clima.
- ▶ El sistema alimentario nunca será seguro si no se hace una transición a métodos más sustentables.
- ▶ Los obstáculos al cambio son sociales y políticos, y están controlados por las transnacionales globales. Tenemos que hacer frente a sus métodos no sustentables.
- ▶ ¡Un entorno de trabajo limpio y seguro hará que la seguridad alimentaria sea sustentable para todas las personas!
- ▶ Un salario digno adecuado elevará el nivel de vida de todas las personas y será suficiente para comprar los alimentos necesarios.





## Recursos

### **Empleos verdes: ¡Mejoremos el clima para la igualdad de género también! (OIT) (en inglés)**

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-gender/documents/publication/wcms\\_101505.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-gender/documents/publication/wcms_101505.pdf)

### **Trabajo decente para la seguridad alimentaria (OIT)**

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_dialogue/-sector/documents/publication/wcms\\_437213.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/-sector/documents/publication/wcms_437213.pdf)

### **Informe de la UITA: El sistema alimentario y el cambio climático**

<https://iuf.org/wp-content/uploads/2020/12/2013-El-sistema-alimentario-y-el-cambio-climatico.pdf>

### **La OMC y el Sistema Alimentario Mundial (UITA, 2002)**

<https://iuf.org/wp-content/uploads/2020/12/2002-La-OMC-y-el-sistema-mundial-de-alimentacion-un-enfoque-sindical.pdf>

### **Hacia un multilateralismo basado en derechos para el sistema alimentario mundial (UITA)**

<https://iuf.org/wp-content/uploads/2020/12/2004-Hacia-un-Multilateralismo-Basado-en-los-Derechos-para-el-Sistema-Mundial-de-Alimentacion.pdf>

### **La amenaza del AGCS para la alimentación y la agricultura (en inglés)**

<https://iuf.org/wp-content/uploads/2020/12/GATS-e.pdf>

### **Llamado de la UITA a medidas internacionales para abordar la crisis mundial y los problemas reales que enfrentan trabajadoras y trabajadores (en inglés)**

<https://iuf.org/news/iuf-agricultural-unions-call-for-international-action-to-address-global-crisis-real-issues-facing-workers-not-on-the-wto-agenda/>

### **La UITA en la OIT reclama disposiciones sociales que regulen el comercio y la inversión para abordar la crisis de precios de los alimentos (en inglés)**

<https://iuf.org/wp-content/uploads/2020/12/IUFonFoodCrisis2008-e.pdf>

### **Restringiendo el derecho a la alimentación en la OMC**

<https://iuf.org/news/restringiendo-el-derecho-a-la-alimentacion-en-la-omc/>



## 4.

# Violencia y acoso contra las mujeres en el mundo laboral

La violencia y el acoso representan un fenómeno que puede adoptar muchas formas. Puede ser de tipo psicológico, físico, sexual o económico. Fundamentalmente, se trata de una serie de comportamientos, prácticas y amenazas inaceptables que apuntan a causar daño.

La violencia y el acoso son un problema que afecta a todas las personas, tanto hombres como mujeres. Pero las mujeres corren más riesgo de sufrir violencia y acoso. Se debe a la posición desigual de las mujeres en la sociedad. Se denomina violencia contra las mujeres o violencia de género porque está dirigida a las mujeres por su género. La violencia de género es una causa y una consecuencia de las desigualdades de poder entre mujeres y hombres.

La **Organización Mundial de la Salud (OMS)** informa que una de cada tres mujeres sufrirá violencia de género en su vida. La **Unión Europea (UE)** informa que entre un 40 % y 50 % de las mujeres sufrió alguna forma de acoso sexual en el trabajo.



## Qué decimos

*“La violencia se internaliza como normal y aceptable. Pero es necesario sensibilizar a las personas de que no debería ser así. La violencia contra las mujeres nunca es aceptable. Hay que trabajar para cambiar esta actitud.”*

**Ana Martel**, Comisiones Obreras Servicios (**CC.OO Servicios**), España

Es posible que nos resulte difícil confrontar o denunciar la violencia si estamos solas y sin apoyo. Cuando la denunciemos, en más de una oportunidad somos ignoradas. Cuando el culpable es el jefe, un miembro del sindicato o un cliente, es todavía más difícil. A menudo, el sindicato no aborda eficazmente la violencia contra las mujeres, incluso cuando negocia con los jefes.

Muchas de nosotras hemos llegado a aceptarla como parte de la vida cotidiana, pero estos peligros violan nuestros derechos humanos y tenemos que condenarlos.



## Qué decimos

*“La legislación sobre discriminación, acoso y violencia que existe en Rusia tiene una eficacia extremadamente baja, casi que no se aplica en la práctica. A ello se suma la escasa conciencia pública sobre temas como el acoso y la intimidación, la percepción de ‘culpabilidad de la víctima’ y, finalmente, la tendencia a atribuir la violencia y el acoso de género a un ‘comportamiento natural’ o a una ‘tradición’. Cuando las personas, incluidos los agentes del orden y los agentes de protección social, se enfrentan a casos de violencia y acoso, a menudo optan por ignorarlos. Además, las propias víctimas no saben qué hacer y a quién pedir ayuda.*

*Cuando amenazan a mujeres en el trabajo, la respuesta habitual de los empleadores es sacar a las mujeres del puesto trabajo peligroso, pero es la actitud incorrecta. No hay que sacar a la mujer del puesto de trabajo, se debe hacer que el trabajo sea menos peligroso.”*

**Masha Kurzina**, Equipo de la UITA de Europa Oriental y Asia Central

### 4.1 Acoso sexual

El acoso sexual es un comportamiento relacionado con el sexo, que es no querido, no deseado, no correspondido y ofensivo. Abarca conductas físicas, verbales o no verbales de naturaleza sexual o basadas en el sexo que crean un ambiente intimidatorio, hostil o humillante para la víctima.

El acoso sexual afecta de manera desproporcionada a las mujeres en el trabajo. Causa malestar, vergüenza, inseguridad y miedo. Afecta nuestra dignidad y puede afectar negativamente nuestra salud.

Comprende:

- exhibición de material visual ofensivo;
- insultos, comentarios o insinuaciones inapropiadas con connotación sexual;
- actitud condescendiente con implicaciones sexuales que socavan la dignidad de una persona;
- invitación o insinuación sexual inapropiada, implícita o explícita, con o sin amenaza;
- cualquier gesto que tenga una connotación sexual;
- contacto físico innecesario y no deseado, como tocar, acariciar o agredir.

Independientemente de cuál sea la intención del agresor al hacer un gesto, si nos afecta como acoso, es acoso. Lo que importa es el efecto que el comportamiento tiene en nosotras.

Se manifiesta de manera sexual, pero es una expresión de poder.

La mayoría de las víctimas de acoso sexual son mujeres porque la mayoría de las personas que ocupan cargos de poder son hombres. Los hombres se aprovechan de sus posiciones de poder. Las mujeres tienden a desempeñarse en trabajos peor remunerados y de menor categoría donde el acoso es más común.

Las más vulnerables son quienes:

- tienen trabajos precarios, que podrían perder si denuncian a un gerente abusivo;
- se desempeñan en trabajos de servicio donde tienen que ser amables con los clientes varones que luego abusan de esa amabilidad;
- trabajan en turnos nocturnos, realizan horas extras o trabajan aisladas, corren riesgos tanto en el lugar de trabajo como cuando van a trabajar o vuelven a sus casas;



- trabajadoras migrantes: “indocumentadas” y con menos protecciones legales, nos podemos volver dependientes del agente laboral; no podemos pedir protección a las autoridades.

Puede suceder en el trabajo y en el viaje hacia y desde el trabajo.

Generalmente, no denunciamos el acoso sexual. Muchas de nosotras no somos conscientes de nuestros derechos. A veces nos amenazan. Podríamos tener miedo al castigo o a la humillación. Pero nadie tendría que tomar a la ligera el acoso sexual. **Nunca** es parte del trabajo.

**El movimiento #MeToo**, movimiento global contra el acoso sexual y la agresión sexual, ha hecho visibles los relatos y las experiencias de mujeres que han sufrido acoso sexual. Es una oportunidad para que los sindicatos se conecten con las experiencias de las mujeres de todos los lugares de trabajo y demuestren a todos los trabajadores y trabajadoras que el sindicato las está escuchando.



## Qué decimos

*“Las relaciones de poder y el patriarcado silencian a las mujeres y el problema continúa. Nuestros empleadores tienen que darnos la posibilidad de estar seguras tanto dentro como fuera del lugar de trabajo. Incluye el transporte, especialmente para aquellas que trabajan en turnos nocturnos...”*

*Hubo un caso en Sudáfrica donde el gerente no proporcionaba el transporte requerido según el convenio colectivo y la mujer tuvo que organizar su propio transporte a casa tarde en la noche. Cuando esperaba el taxi para volver a su casa, fue brutalmente violada. Tenemos que luchar para asegurarnos de estar protegidas dentro y fuera del lugar de trabajo.”*

**Patricia Nyman**, Coordinadora Nacional de Género, South African Commercial, Catering and Allied Workers Union (**SACCAWU**), Sudáfrica

El acoso sexual en el lugar de trabajo no es cuestión de mujeres, ni se trata de un problema “personal”. Es un tema sindical, para todas las personas afiliadas al sindicato. Alentar a nuestros sindicatos a asumir el acoso sexual es una fuerte señal para todas las mujeres de que el sindicato nos está escuchando.



## Qué decimos

*“Si no nos tomamos en serio el acoso sexual, la gente sencillamente se va a ir del sindicato. Además, no se va a afiliar. Necesitamos que la lucha contra el acoso sexual sea una política sindical fundamental. Es necesario que nuestros sindicatos desarrollen capacitación para que podamos realizar tareas de prevención y no intervenir en modalidad de extinción de incendios. Muchas mujeres prefieren dejar su lugar de trabajo antes que denunciar un caso de acoso sexual. Esto tiene que cambiar.”*

**Debi Bell**, Coordinadora Nacional y Vicepresidenta del Comité de Mujeres de UITA/EFFAT, **Unite the Union**, Reino Unido



## Qué hacemos

### ‘Poner límite al acoso sexual’

**Nordic Union for Workers in the Hotel, Restaurant, Catering and Tourism Sector (NUHRCT)** está en campaña para generar conciencia sobre el alcance del acoso sexual en sus sectores y promover la tolerancia cero en el lugar de trabajo. Trabajadoras y trabajadores se expresan con la consigna #notonthemenu (no estamos en el menú) para crear una cultura de tolerancia cero frente al acoso en el trabajo.

**United Federation of Trade Unions (Fellesforbundet)** de Noruega también lanzó una campaña titulada Draw the Line! (¡Poner límite!) para aumentar el conocimiento sobre el acoso sexual, sus consecuencias y las responsabilidades y derechos de empresas empleadoras, empleadas y empleados. También ofrece sesiones de formación gratuitas y tiene un sitio virtual con materiales de formación para trabajadoras, trabajadores y empresas empleadoras.

Esta organización sindical identificó seis medidas para prevenir y abordar el acoso sexual en el trabajo:

Medida 1: Identificar y evaluar los riesgos

Medida 2: Desarrollar un código de conducta

Medida 3: Diseñar procedimientos para gestionar reclamos

Medida 4: Garantizar que el comportamiento inapropiado tenga consecuencias

Medida 5: Designar una clara responsabilidad de conducción para tratar los reclamos

Medida 6: Hablar sobre acoso sexual

<https://www.ido.no/settestrek> (en noruego)



## Qué decimos

*“Particularmente en Malawi, muchas mujeres dicen que fueron acosadas pero no saben dónde hacer la denuncia. El acoso sexual proviene con frecuencia de alguien que usa su poder para aprovecharse de la pobreza. Los hombres poderosos, como gerentes y supervisores, utilizan sus puestos para acosar a mujeres que desean renovar su contrato. Estos hombres poderosos consideran el sexo como parte del trabajo. Muchas mujeres pobres, si quieren que les renueven sus contratos, creen que tienen que tener relaciones sexuales con el jefe. Esto sucede en especial cuando las mujeres tienen un trabajo precario. Los jefes se acuestan con muchas mujeres. Esto también propaga el VIH/SIDA y empeora el ciclo de la pobreza.”*

**Zione Leah Pakulantanda**, Responsable de Proyectos de Hotel, Food Processing and Catering Workers Union (**HFPCWU**), Malawi

## Acuerdos marco internacionales para combatir el acoso sexual

En respuesta a las solicitudes de las afiliadas, la UITA ha firmado varios acuerdos con compañías transnacionales para prevenir el acoso sexual en el trabajo.

Ahora su aplicación depende de las afiliadas.

- La proveedora de servicios y catering francesa **Sodexo**  
<https://iuf.org/wp-content/uploads/2020/08/2017-Sodexo-IUF-Joint-Commitment-on-preventing-sexual-harassment.pdf>
- Compañía bananera **Chiquita**  
<https://iuf.org/wp-content/uploads/2020/08/2013-Chiquita-Appendix-on-Sexual-Harassment.pdf>
- Cadena hotelera española **Meliá** Hotels International  
<https://iuf.org/wp-content/uploads/2020/08/2019-Melia-IUF-Joint-Commitment-on-preventing-sexual-harassment.pdf>
- **Unilever** (en colaboración con otra federación sindical mundial IndustriALL)  
<http://www.iuf.org/w/sites/default/files/2017%20No%20place%20for%20sexual%20harassment%20at%20Unilever.pdf>
- La cadena hotelera francesa **AccorInvest**  
<http://www.iuf.org/w/?q=node/7065>
- Empresa láctea danesa **Arla Foods**  
<https://iuf.org/wp-content/uploads/2020/08/2019-Arla-IUF-agreement-to-fight-sexual-harassment.pdf>

Varias afiliadas ya empezaron a hacerlo. Por ejemplo, afiliadas de Italia (**Filcams-CGIL**, **Fisascat-CISL** y **UILTuCS**) y Finlandia (**PAM**) firmaron acuerdos con la dirección local de **Sodexo** para aplicar el compromiso conjunto de la UITA para prevenir el acoso sexual.



### Qué decimos

*“A pesar de la legislación progresista en muchos de los países nórdicos, todavía hay acoso sexual en nuestros lugares de trabajo. Una explicación es la falta de aplicación y cumplimiento de las leyes que ya tenemos en vigor.*

*Entonces, ¿cómo podemos asegurar que la ley realmente detenga el acoso sexual en nuestros lugares de trabajo en el futuro?*

*Una solución al problema es que los empleadores asuman la responsabilidad de abordar el acoso sexual. Las empresas empleadoras tienen una función importante al trabajar a nivel local con el problema y mostrar claramente su posición.*

*Con la negociación colectiva, empresas y sindicatos pueden trabajar para eliminar el acoso sexual de los lugares de trabajo. ¡Se trata de un compromiso que la legislación, por más buena que sea, no puede asumir por sí sola!”*

**Anja Westberg**, Dirigente Nacional, **Kommunal**, Suecia





## Qué hacemos

### ‘Manos afuera y pantalones puestos’

En Estados Unidos, el Local 1 de UNITE HERE en Chicago, Illinois, representa a muchas mujeres de color de la industria hotelera. El sindicato ha estado luchando para abordar el acoso a las trabajadoras de hoteles y casinos en Chicago.

En 2016, 487 trabajadoras hoteleras respondieron una encuesta realizada por el sindicato que reveló que el 49 % de ellas había pasado por la situación de que los huéspedes abrieran la puerta desnudos, se exhibieran o se expusieran, y el 58 % había sufrido alguna experiencia de acoso de huéspedes.

<https://www.handsoffpantson.org/wp-content/uploads/HandsOffReportWeb.pdf> (en inglés)

El sindicato se dio cuenta de que era necesario abordar este problema endémico y sistémico y, en 2016, lanzó la campaña “Manos afuera y pantalones puestos”.

El sindicato, junto con la Federación Laboral de Chicago, celebraron reuniones públicas, ejercieron influencias en los miembros del Concejo Municipal y elaboraron materiales de campaña, incluido un video. La campaña presentó el acoso sexual no solo como un problema de mujeres, sino como un problema laboral y un problema de salud y seguridad.

<https://www.handsoffpantson.org/> (en inglés)

Como consecuencia de las actividades del Local 1 de UNITE HERE y de la Federación Laboral de Chicago, en 2017 el Concejo de la ciudad de Chicago aprobó la ordenanza “Manos afuera y pantalones puestos” para proteger al personal de piso de Chicago del acoso sexual.

Legisló que:

1. todos los hoteles empleadores tienen que proporcionar un botón de pánico para quienes limpian habitaciones y baños a solas
2. todos los hoteles empleadores tienen que desarrollar, mantener y cumplir una política escrita contra el acoso sexual
3. las trabajadoras y los trabajadores hoteleros tienen protección contra represalias cuando denuncian violencia sexual de huéspedes.

*“Un problema de todo el sector necesitaba una solución para todo el sector. Necesitábamos desarrollar algo que protegiera a trabajadoras y trabajadores en Chicago, estuvieran sindicalizados o no... La aprobación de la ley posiblemente se debió a que las mujeres del sector hotelero de Chicago hablaron y compartieron sus historias y experiencias...”*

*Como parte de la puesta en marcha, realizamos una capacitación para delegadas y delegados sindicales para que supieran cuáles eran sus derechos... La capacitación incluía una campaña con preguntas más amplias como: ¿De dónde proviene el acoso?, ¿Cómo nos daña? y ¿Cómo controlar nuestro propio sesgo interno? Teníamos tarjetas para distribuir con la consigna ‘conoce tus derechos’. También hicimos destacados en las paradas de autobús para comunicarnos con las trabajadoras y los trabajadores que aún no forman parte del sindicato. Además teníamos una línea directa para que la gente llamara. Hubo un aumento en las llamadas al nuevo equipo organizador, que a su vez ayuda a las personas que quizás no sepan qué es o qué hace el sindicato, pero desean la protección del botón de pánico...”*

*El impulso de toda la campaña realmente ha crecido. Seattle fue la primera ciudad en aprobar una legislación sobre el botón de pánico, seguida por Chicago. Desde entonces, el estado de Illinois aprobó una legislación similar a la de Chicago, tanto para hoteles como para casinos de todo el estado. Nueva Jersey también aprobó la legislación del botón de pánico y varias otras ciudades de Estados Unidos han aprobado medidas similares.”*

**Sarah Lyons**, Analista de Investigaciones del Local 1 de **UNITE HERE Local 1**, Chicago, IL, EUA

## 4.2 Segura en casa, segura en el trabajo

La violencia doméstica es un asunto laboral. Puede suceder a puertas cerradas, pero tiene consecuencias profundas para las mujeres.

Cuando experimentamos violencia doméstica, nuestro trabajo se resiente. Nos concentramos menos y, a menudo, terminamos por ausentarnos del trabajo. Si la parte empleadora no está al tanto o es indiferente a los motivos por los que llegamos tarde, nos ausentamos o tenemos un desempeño deficiente, corremos el riesgo de perder el trabajo.

Es desastroso. Cuando perdemos un trabajo, perdemos una forma de salir adelante.

El lugar de trabajo es un lugar importante para que los sindicatos aborden la violencia de género:

- La estabilidad laboral y un salario digno pueden ayudarnos a escapar de la violencia y ser independientes.
- Los sindicatos pueden ser un “lugar seguro” para que encontremos apoyo: pueden ayudar a reconocer los signos de violencia doméstica y pueden educar en el lugar de trabajo.
- Los sindicatos pueden generar convenios para brindar medidas prácticas para que las trabajadoras permanezcan en sus puestos de trabajo, incluidas licencias por enfermedad, horarios flexibles y asistencia monetaria.
- Los sindicatos pueden garantizar que los convenios globales con empresas que tienen cláusulas específicas sobre violencia doméstica se apliquen correctamente.



### Qué hacemos

#### La violencia doméstica es un asunto sindical

En **Canadá**, el movimiento laboral logró apoyo para las sobrevivientes de violencia doméstica. Todas las provincias de Canadá tienen ahora una ley que otorga licencias (remuneradas y no remuneradas) para casos de violencia doméstica y el gobierno federal de ese país realizó reformas al Código Laboral de Canadá, para incluir cinco días de licencia remunerada por violencia doméstica, para las trabajadoras de lugares regulados por el gobierno federal. Se trata de una ampliación de los diez días de licencia sin goce de sueldo con los que ya cuentan las trabajadoras que sufren violencia doméstica.

**Debora De Angelis**, es la Directora Regional de Ontario y Presidenta del Comité de Mujeres y Equidad de Género de **United Food and Commercial Workers Union (UFCW)**, Canadá. Su sindicato ha desarrollado una guía para los miembros del sindicato sobre cómo negociar el apoyo a la violencia doméstica.

*“De cada tres trabajadoras, una ha experimentado violencia doméstica y, a muchas, la violencia las sigue al trabajo... la violencia doméstica no es un asunto de mujeres... ¡es un asunto sindical! Negociar textos en los convenios colectivos que protejan a estas trabajadoras es el valor que la sindicalización aporta a estas integrantes...”*

[http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/women/publicatios/Domestic-Violence-and-the-Workplace-A-Bargaining-Guide-EN\\_V4.pdf](http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/women/publicatios/Domestic-Violence-and-the-Workplace-A-Bargaining-Guide-EN_V4.pdf) (en inglés)

En **Dinamarca**, 28.000 mujeres al año sufren violencia doméstica. La central sindical danesa **3F** también publicó una guía que ofrece medidas prácticas para abordar la violencia doméstica.

>>>



>>>

*“Algunas empresas no ven la cultura sexual como un problema; muchas incluso piensan que todo es broma. Cuando delegadas o delegados sindicales plantean el problema, suele suceder que las empresas no muestren entusiasmo por cambiar. Tratamos de fomentar la cooperación para construir la comprensión, de modo que delegadas y delegados sindicales y empresas empleadoras puedan trabajar juntos para cambiar la cultura empresarial, no solo la forma en la que las personas actúan, sino también la forma en que hablan.*

*Junto con otros sindicatos, hemos formado redes de igualdad en las que delegadas y delegados sindicales se pueden reunir, conversar, debatir y utilizar obras de teatro para explorar los problemas relacionados con la violencia. También les permite hablar sobre cómo lidiar con la violencia en el lugar de trabajo.”*

**Susanne Fast Jensen**, Consultora de igualdad y diversidad, Fagligt Fælles Forbund (3F), Dinamarca

<http://fiu-ligestilling.dk/wp-content/uploads/0ddb5c87cae68ec0b831035cc9aa8886.pdf> (en inglés)



## Qué hacemos

**“Para lograr conquistas, necesitamos fortalecer la lucha.”**

Angela McCarthy es Organizadora regional de **Australian Manufacturing Workers’ Union (AMWU)**. Reconoce que la violencia doméstica es un problema generalizado en Australia. Su sindicato firmó un convenio con la empresa multinacional de alimentos **McCain** que incluye una cláusula de violencia doméstica. **Angela** comenta:

*“El convenio otorga cinco días de licencia remunerada para lidiar con la violencia familiar y doméstica y es para empleadas a tiempo completo, parcial y eventuales. También otorga más licencia remunerada y modalidades de trabajo flexibles según el caso. McCain es un centro donde existe un sólido poder sindical. Es el motivo fundamental por el que se pudo obtener esta conquista en última instancia. Ya existía organización laboral sobre el tema, es decir que ya contábamos con buena solvencia. Por eso, cuando pedimos que dieran un paso más, y proporcionaran licencias remuneradas, no fue una gran lucha. Es importante desarrollar poder sindical. Para lograr conquistas, necesitamos fortalecer la lucha.”*





## Qué hacemos

### Segura en casa, segura en el trabajo

El problema de la violencia de género en Rusia es enorme. El 40 % de los delitos violentos son intrafamiliares. El 93 % de las víctimas son mujeres. Existe alta tolerancia a la violencia de género en la sociedad. La reacción típica es culpar a la víctima.

En Rusia, con apoyo de **Swedish Municipal Workers' Union (Kommunal)**, **Agro-Industrial Workers Union of Russia (AIWU)** e **Interregional Trade Union Noxye Profsoyzu (NOVOPROF)** se creó un proyecto liderado por trabajadoras y trabajadores para combatir la violencia contra las mujeres. El proyecto “Segura en casa, segura en el trabajo” tiene el objetivo de empoderar a las mujeres a través de la educación y cuestionar las actitudes frente a la violencia. Elabora modelos de convenio para aplicar los compromisos internacionales en el abordaje de la violencia y fomenta un debate abierto sobre la violencia que enfrentan las mujeres.

**AIWU** realizó una encuesta a 255 trabajadoras de empresas alimentarias y agrícolas de la ciudad del sur de Rusia, **Timashovsk**, para identificar la violencia que enfrentan las mujeres. Esta encuesta reveló:

- que más de la mitad de las encuestadas enfrentó violencia psicológica, física, sexual y financiera, y acoso alguna vez en su vida;
- que la mayor parte de la violencia ocurre en el hogar o en la familia;
- que la mayoría de las mujeres no recibe ningún tipo de apoyo psicológico u otro tipo de asistencia;
- que las mujeres buscan apoyo financiero, licencia remunerada adicional y refugio, pero muy pocas buscan que se castigue al abusador.

Los sindicalistas hombres y mujeres de **NOVOPROF** de Unilever Inmarko se unieron para desarrollar propuestas de negociación colectiva sobre violencia y acoso. También elaboraron una hoja de ruta para aplicar el convenio contra el acoso sexual entre Unilever-UITA-IndustriALL. El taller permitió a hombres y mujeres comprender mejor la desigualdad salarial y las relaciones de poder como factor de violencia de género y por qué deben abordarse.

En 2019, el proyecto celebró un seminario público abierto “Seguridad y protección contra la violencia” en Timashovsk. Dicho seminario contó con 115 participantes: activistas sindicales locales de todos los sectores, con asistencia de medios locales, especialistas y autoridades. El proyecto mejoró la conciencia pública sobre la violencia contra las mujeres.

*“El proyecto ha sido una muy buena herramienta de organización para alentar a más mujeres a afiliarse a sindicatos, así como para movilizar y empoderar a las ya afiliadas. Al comienzo del proyecto, muchas mujeres escuchaban pero no participaban. Al final del primer tramo del proyecto, vimos que las mujeres comenzaban a hablar sobre violencia en el hogar y en el lugar de trabajo; hubo un claro cambio de actitud. Ahora reconocen que existe discriminación. Las mujeres siempre hacen lo que dice el hombre, pero... no debería ser así. Necesitamos generar conciencia para poder cambiar las actitudes tanto en los hombres como en las mujeres.”*

**Marina Mospaneko**, Agro-Industrial Workers' Union of the Russian Federation (**AIWU**) Rusia



## Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Sorprendentemente, el acoso sexual no es ilegal en muchos países. Además, hasta hace muy poco, no había una norma internacional que abordara categóricamente la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Sin embargo, gracias a los considerables esfuerzos y el compromiso de sindicalistas, la Conferencia Internacional del Trabajo de 2019 finalmente aprobó el innovador **Convenio 190** y su **Recomendación 206** para abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. La adopción de estos instrumentos es la victoria de sindicatos y trabajadoras y es una herramienta poderosa que podemos utilizar.

La Convención reconoce la violencia y el acoso en el mundo del trabajo como una violación de los derechos humanos que amenaza la igualdad. Da un claro mensaje: **todas las personas tenemos derecho a trabajar sin violencia y ya no se tolera el acoso y la violencia en el lugar de trabajo.**

- Adopta un enfoque inclusivo que protege a todas las personas trabajadoras, formales e informales, y abarca el mundo del trabajo, que tiene un alcance más amplio que solo el lugar de trabajo.
- Es importante destacar que establece explícitamente que el empleador debe proporcionar un entorno seguro.
- Reconoce el importante papel de la negociación colectiva en la adopción e implementación de enfoques sensibles al género para abordar la violencia y el acoso.

El Convenio aborda directamente las preocupaciones de muchos sectores de la UITA, al reconocer:

- que todas las personas tenemos derecho a estar protegidas de la violencia y el acoso de “terceros”, incluidos clientes y proveedores de servicios.
- que quienes trabajamos en entornos aislados como plantaciones y el sector hotelero estamos más expuestas a la violencia y el acoso.
- que es necesario abordar los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.

La Recomendación 206 obliga a los empleadores a trabajar con los sindicatos para evaluar los riesgos laborales, y sugiere medidas y políticas que los sindicatos pueden negociar con los empleadores.

Aunque nuestros gobiernos aún no hayan ratificado el Convenio, podemos utilizar su contenido, así que él de la Recomendación, en nuestras negociaciones.



## Qué hacemos

### Llevar el Convenio a la práctica

En Zimbabue, se denunciaron dos casos de acoso sexual de una empresa de procesamiento de alimentos a la **Federation of Food and Allied Workers Unions of Zimbabwe (FFAWUZ)**. Hubo abuso verbal y acoso sexual físico a dos mujeres. El agresor dijo cosas inapropiadas y las tocó de manera inadecuada. Las mujeres hicieron la denuncia ante la gerencia, que no la tuvo en cuenta.

Luego, las mujeres hicieron la denuncia ante el sindicato, que escribió a la empresa con la terminología que usa el **Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo**. El sindicato manifestó que el acoso en el mundo del trabajo constituye una violación de los derechos humanos y enfatizó la responsabilidad de la empresa de promover un ambiente de tolerancia cero. Posteriormente, se realizó una audiencia y el agresor fue declarado culpable y destituido del trabajo.



## Qué podemos hacer

- **Apoyar que haya mujeres en puestos importantes de negociación**, lo que aumentará la probabilidad de que la violencia contra la mujer y el acoso sexual figuren en la negociación.
- **Aprobar una política contra el acoso sexual en la negociación de convenios y ponerla en práctica**; incluidas definiciones y un programa de medidas y procedimientos de quejas justos y seguros.
- **Negociar apoyo a sobrevivientes de violencia doméstica en convenios colectivos**: las organizaciones sindicales también pueden proporcionar sus propios servicios de apoyo, incluido el asesoramiento.
- **Animar a los hombres, especialmente a los dirigentes varones, a ponerse de pie y hablar** puede contribuir con un cambio cultural y fomentar un enfoque de tolerancia cero a la violencia.
- **Asegurar que los documentos constitutivos del sindicato tengan garantías contra el acoso sexual**; los sindicatos necesitan su propia política interna para combatir el acoso sexual dentro de la organización.
- **Capacitar**: dar clases de defensa personal y capacitación sobre acoso sexual o maltrato doméstico en el sindicato para mejorar la conciencia pública.
- **Los convenios internacionales negociados por la UITA pueden dar un marco para las negociaciones**; ahora los sindicatos los tienen que aplicar a nivel local.
- **Dar orientación y capacitar representantes** para negociar políticas que aborden la violencia, el acoso sexual y la violencia doméstica; traducirlas a los idiomas locales.
- **Realizar campañas para que los gobiernos ratifiquen el Convenio 190**; negociar cláusulas en convenios colectivos que utilicen el contenido del texto; generar alianzas con la sociedad civil y las ONG también puede ayudar.
- **Presionar al gobierno para legislar una licencia remunerada para sobrevivientes de violencia doméstica**.





## A QUÉ ARGUMENTOS RECURRIR

- ▶ El acoso sexual no es una cuestión “personal”; tampoco es un asunto de “mujeres”; es abuso y no debe tolerarse. Combatirlo tiene que ver con el derecho de todas las personas trabajadoras a vivir sin acoso, por lo que es un tema sindical.
- ▶ Cuando los sindicatos no toman en serio el acoso, envían un mensaje a las mujeres de que el sindicato no es el lugar para ellas, lo que desalienta su afiliación y participación activa.
- ▶ El maltrato doméstico no es un problema de mujeres, es un problema de todos y todas. Lo que sucede en casa nos afecta a todas las personas en la sociedad. Reconocer e identificar los signos de violencia doméstica, brindar apoyo y medidas prácticas para que las trabajadoras puedan conservar sus puestos de trabajo puede salvar vidas.
- ▶ La violencia en el trabajo es mala para los negocios. ¡Las mujeres somos más eficientes cuando estamos a salvo!



## Recursos

### Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres en el mundo laboral (ONU, 2019)

Buenas prácticas emergentes para abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. (en inglés)

<https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work-en.pdf?la=en&vs=4050>

### Violencia y acoso contra las mujeres en el mundo laboral (OIT 2017)

Perspectiva y medidas sindicales

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_dialogue/-actrav/documents/publication/wcms\\_616960.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/-actrav/documents/publication/wcms_616960.pdf)

### Conferencia Internacional del Trabajo – Convenio 190 y Recomendación 206 (OIT, 2019)

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/meetingdocument/wcms\\_721395.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/meetingdocument/wcms_721395.pdf)

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711721.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_711721.pdf)

### Seguridad en casa, seguridad en el trabajo. Estrategias sindicales para prevenir, gestionar y eliminar el acoso en el lugar de trabajo y la violencia contra las mujeres (CES, 2017)

[https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/brochure\\_-\\_safe\\_at\\_home\\_-\\_esp\\_3\\_0.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/brochure_-_safe_at_home_-_esp_3_0.pdf)

### Campaña común y folleto de UITA, UNI, FITH, IndustriALL, FIP e ISP sobre el Convenio 190 y la Recomendación 206

<https://iuf.org/wp-content/uploads/2020/12/ilo190flyer-es.pdf>

### Rompiendo el silencio – por qué la violencia doméstica es una problemática sindical (recurso de la UITA)

<https://iuf.org/wp-content/uploads/2020/12/IUFDomesticViolencewebLRes.pdf>



## 5.1 Seguridad laboral

Toda persona tiene derecho a estar protegida en el trabajo.

Sin embargo, las normas de seguridad existentes han sido, generalmente, desarrolladas por hombres y para hombres, en lo relacionado con medidas y criterios con respecto a la longitud de brazos o piernas (ergonomía), fuerza muscular para usar equipos, riesgos de exposición a sustancias químicas y ajuste de equipos de protección personal (EPP). Este enfoque de “talle único” es peligroso para las mujeres. Las herramientas y los equipos diseñados tradicionalmente para el tamaño y la forma del cuerpo masculino representan una menor protección para las mujeres. Cuando trabajamos en profesiones tradicionalmente “masculinas”, corremos el riesgo de utilizar herramientas diseñadas de forma inadecuada.

En la mayoría de las leyes de salud y seguridad no hay distinción entre hombres y mujeres.

Nuestros empleadores a menudo utilizan el enfoque de seguridad basado en el comportamiento para hacernos responsables de nuestra propia SST. Pero está mal. La protección de SST depende del empleador.

### **Convenio 184 de la OIT sobre la seguridad y la salud en la agricultura (2001)**

**El artículo 18** establece que deberán adoptarse medidas para que se tengan en cuenta las necesidades propias de las trabajadoras agrícolas, en particular, en lo que se refiere a embarazo, lactancia y salud reproductiva.

- Evaluación de riesgos de equipos, productos químicos y actividades laborales.
- Derecho de trabajadoras y trabajadores a ser consultados, a tener representantes en materia de salud, a retirarse del peligro sin ser victimizados.
- Normas en materia de alojamiento, que son importantes para la seguridad de las mujeres contra el acoso sexual.

Están incluidas las personas que trabajan en forma estacional y temporal.

### **Recomendación 192 de la OIT sobre seguridad y salud en la agricultura (2001)**

En el **número 10** de esta recomendación se establece que los empleadores deberían poner a disposición:

- lugares para comer, y cuando resulte factible para amamantar en el lugar de trabajo;
- instalaciones sanitarias y de aseo separadas para los trabajadores y las trabajadoras

En el **número 11** dice que deberían adoptarse medidas para asegurar la evaluación de cualesquiera riesgos en el lugar de trabajo que incidan en la seguridad y la salud de las mujeres embarazadas o en período de lactancia, así como en su salud reproductiva.

## 5.2 Bienestar físico

Nuestra salud es muy importante para nosotras. Pero muchas de nosotras sufrimos enfermedades y padecimientos debido a los trabajos que realizamos y las condiciones en las que tenemos que trabajar.

El trabajo repetitivo en tareas de producción y trabajos de oficina, y la permanencia prolongada en el sector hotelero y de servicios, y en las plantas de empaquetado de flores,



pueden provocar trastornos musculoesqueléticos. Las actitudes discriminatorias serían, por ejemplo, que en algunos trabajos, las mujeres a menudo tengan que usar también tacones altos, actitudes que aumentan el riesgo.

Con la competencia entre compañías, las líneas de producción son cada vez más rápidas. Se nos exige repetir las mismas tareas. Usando las mismas partes del cuerpo miles de veces al día, sufrimos dolores y molestias. Pronto este dolor se vuelve insoportable. Cuando tenemos que utilizar herramientas y equipos que no están diseñados adecuadamente para nosotras, esto empeora.

Muchas de nosotras no podemos descansar adecuadamente debido a nuestra doble carga: en el lugar de trabajo y en casa. Nuestros diferentes niveles hormonales se traducen en un impacto diferente al de los hombres. Muchas de nosotras terminamos con osteoporosis, algunas incluso discapacitadas permanentemente y sin poder trabajar.

Es devastador para nuestras vidas.

Nuestra capacidad para tener hijos también se puede ver vulnerada cuando estamos expuestas a frío y calor extremos y a toxinas químicas. Debido a que tendemos a ser más pequeñas que los hombres, tenemos diferente biología, ciclos hormonales y piel más delgada, tenemos menor resistencia a las toxinas y otras sustancias peligrosas, lo que puede provocar problemas en nuestros ciclos menstruales y fertilidad.

Pero estos problemas rara vez se abordan adecuadamente como problemas de SST. Quienes realizan inspecciones en materia de salud y seguridad tienden a tomar con menos seriedad los accidentes laborales y las enfermedades profesionales de las mujeres y nuestros reclamos de indemnización son menos aceptados.



## Qué hacemos

### Luchar por la dignidad del personal de piso hotelero

**Comisiones Obreras Servicios (CC.OO. Servicios) y la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT)**, que organizan a trabajadoras y trabajadores del sector turístico español, han estado haciendo campaña para mejorar las condiciones laborales y los problemas de salud y seguridad que afectan al personal de piso de hoteles.

Fruto de su larga lucha, en 2018 el organismo de calidad del empleo del sector hotelero español

—que aglutina a empleadores, sindicatos y gobiernos— reconoció como enfermedades profesionales un conjunto de patologías que afectan específicamente al personal de piso hotelero.

En el acuerdo alcanzado se reconocen patologías específicas provocadas por los movimientos repetitivos del personal de piso en el trabajo, lo que comprende afecciones en manos, muñecas, codos, antebrazos y hombros.

Enfermedades como el síndrome del túnel carpiano, la tenosinovitis de Quervain, la tenosinovitis estenosante (“dedo en gatillo”), la epicondilitis (“codo de tenista”), la epitrocleitis (“codo de golfista”) y la bursitis crónica ahora se reconocen formalmente como enfermedades profesionales del personal de piso.

Se trata de un gran avance para la salud y la seguridad en el sector hotelero, en particular para trabajadoras y trabajadores hoteleros, por cuya dignidad **FeSMC-UGT y CC.OO.** han estado luchando duro por defender durante mucho tiempo.



## Qué hacemos

### Trazar mapas de los peligros en el lugar de trabajo

Sensibilizar sobre la salud y la seguridad de todas las personas (mujeres, hombres, trabajadoras, trabajadores, gerentas y gerentes) es una de las formas más eficaces de abordar las preocupaciones específicas de SST de las mujeres. También puede ayudar a que más mujeres se afilien al sindicato.

Hacer mapas de los peligros en el lugar de trabajo puede permitir que recurramos a nuestras propias experiencias para identificar problemas y generar conciencia. Puede ser una forma divertida de alentar a trabajadoras y trabajadores a desarrollar estrategias para mejorar la salud y seguridad en el trabajo.

En primer lugar, podemos identificar los problemas de salud que sufrimos en un **Mapa corporal**:

- En una hoja de papel, trazamos un contorno frontal y posterior del cuerpo humano.
- Organizamos a las personas participantes en grupos por género, edad, trabajo y antigüedad.
- Utilizamos diferentes colores para marcar los diferentes tipos de síntomas en el cuerpo.

Luego, podemos identificar las causas de estos problemas mediante un **Mapa de riesgos y lugar de trabajo**:

- Dibujamos un plano de la superficie de trabajo, incluidas puertas, ventanas, baños, escritorios, maquinaria y equipamiento.
- Marcamos los lugares en los que existen riesgos o peligros (se divide en seguridad contra accidentes, fuentes físicas, riesgos químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales).

Al identificar los problemas y sus causas, las trabajadoras y los trabajadores pueden mejorar sus conocimientos, empoderarse y darse cuenta de que no están solas y solos. Este trabajo de identificación también es una herramienta muy útil cuando trabajadoras y trabajadores hablan diferentes idiomas o no saben leer muy bien.

La realización de mapas corporales puede resaltar la responsabilidad de la parte empleadora de asegurar que no existan riesgos en el lugar de trabajo, más que la responsabilidad de empleadas y empleados.

*“Permitir que las personas hablen sobre sus propios problemas de salud y seguridad al elaborar el mapa corporal, es una actividad divertida e informativa. Es una excelente manera de que aprendan, pero también aprendemos sobre sus problemas. Las imágenes hablan más que las palabras y también resaltan problemas sutiles; de esta forma podemos llegar a la mayor cantidad posible de mujeres. Organizarse en torno a salud y seguridad es también una herramienta para acercar personas al sindicato. Puede alentar a más mujeres a participar en las actividades sindicales.”*

**Adwoa Sakyi**, Coordinadora del Proyecto de Mujeres de UITA África





## Qué decimos

*“Llevamos a cabo una auditoría de SST y descubrimos que muchas mujeres que estaban embarazadas tuvieron abortos espontáneos. Se trataba de un problema generalizado. Así que supimos que teníamos que tomar medidas al respecto.*

*Intentamos descubrir qué era lo que causaba el problema y descubrimos que las mujeres embarazadas estaban obligadas a levantar cargas pesadas como parte de su trabajo. Trabajaban en salas donde hacía mucho calor, donde la empresa secaba la leche. Además, para reducir costos, la empresa había abandonado algunos turnos, obligando a las mujeres embarazadas a trabajar muchas horas sentadas, con pausa para el almuerzo. Esto hacía que muchas de ellas sufrieran dolor de espalda e hinchazón de las piernas, un gran problema durante el embarazo. Usamos mapas corporales para identificar problemas corporales, por departamento.”*

**Rebecca Muthoki Mutua**, Dirigente Responsable de Género, Kenya Union of Commercial, Food and Allied Workers (**KUCFAW**), Kenia



### 5.3 Estrés y salud mental

El estrés suele afectar más a las mujeres que a los hombres. Se debe a nuestra doble carga de trabajo y a nuestra mayor carga de responsabilidades de cuidados, lo que significa que es más probable que sigamos estresadas después del trabajo. Esto es particularmente cierto cuando tenemos hijos, hijas, personas enfermas y ancianas que cuidar.

A menudo trabajamos en profesiones que tienen un mayor riesgo de estrés y agotamiento. Cuando tenemos que tratar con clientes, estamos más expuestas al riesgo de acoso.

Nos enfrentamos a mayores presiones para satisfacer las demandas de la vida laboral moderna. El aumento de la competencia, las mayores expectativas y las jornadas laborales más largas hacen que nuestro entorno laboral resulte más estresante. Muchas de nosotras experimentamos trabajo precario e informal, oportunidades reducidas, pérdida de empleos e inestabilidad financiera.

Todo ello puede afectar seriamente nuestro bienestar mental.

Si bien no existe legislación internacional específica que se ocupe del estrés en el trabajo, debería estar dentro la responsabilidad general de la seguridad laboral. Como el lugar de trabajo es un lugar ideal para generar conciencia sobre nuestras dificultades de salud mental, los sindicatos pueden negociar para alentar a las empresas a aplicar políticas de salud y seguridad eficaces para prevenir el estrés en el lugar de trabajo.





## Qué hacemos

### Combatir el estigma de la salud mental

Los sindicatos pueden negociar disposiciones en sus convenios colectivos para brindar acceso a proveedores de atención de salud mental gratuitos o de costo reducido, que incluyan profesionales de psicología, psiquiatría, asesoramiento, así como medicamentos recetados para tratar problemas de salud mental.

En el Reino Unido, **Unite the Union** reconoció que el estrés y la salud mental nos afectan a todas las personas: miembros del sindicato, familiares, amigas, amigos y colegas. La verdadera magnitud de los problemas de salud mental en el trabajo ha estado encubierta por trabajadoras y trabajadores que se resisten a admitir sus problemas por vergüenza y aislamiento. Pero no se deberían pasar por alto.

Para que los problemas de salud mental sean más visibles para las personas trabajadoras, el sindicato ha estado desarrollando iniciativas de ayuda a sus integrantes para lidiar con la salud mental.

El sindicato brinda herramientas y orientación a representantes, negociadoras y negociadores para ayudar a apoyar en la reducción y prevención del estrés y promoción de una buena salud mental.

También desarrolló cursos educativos para representantes sindicales sobre Concientización sobre salud mental y Primeros auxilios en salud mental para aumentar la conciencia sobre estos temas.



## 5.4 Menstruación y menopausia

La menstruación es un sangrado vaginal que ocurre como parte de nuestro ciclo reproductivo mensual.

La ausencia de período menstrual, o una menstruación abundante o dolorosa, puede causar malestar, fatiga y preocupación. Nos puede resultar difícil. Es posible que no podamos hacer nuestro trabajo de manera eficiente o que faltemos al trabajo. En muchos países, se aplican impuestos a los productos sanitarios como si fueran productos de lujo, lo que los hace costosos y, para muchas de nosotras, inaccesibles.

Durante la menstruación, necesitamos acceso a materiales de higiene menstrual, agua limpia y segura, servicios sanitarios y un ámbito de comprensión. Pero con demasiada frecuencia, carecemos de los servicios

necesarios. Esto se agrava con la pobreza.

La ignorancia hace que a menudo suframos discriminación. En algunas culturas, cuando menstruamos, se nos considera “impuras”. Se nos prohíbe ir a estudiar o a trabajar. Llegamos a sentir vergüenza. Somos excluidas y terminamos aisladas.

Muchas de nosotras trabajamos de manera informal donde no existe la obligación legal de proporcionar servicios sanitarios adecuados. Cuando existen obligaciones, generalmente no se cumplen. Muchas de nosotras carecemos del poder necesario para luchar por servicios sanitarios, **pero promover la higiene menstrual es vital para mejorar la igualdad de género.**



[Véase también el Capítulo 7 de la Segunda parte]



## Qué decimos

*“En las fincas agrícolas, necesitamos tener jabón, algo de comer, pero no se nos ofrece. Cuando las mujeres estamos menstruando no tenemos jabón para higienizarnos.”*

**Regina Ledsom**, Vicepresidenta y Coordinadora de Derechos de las Mujeres, Tobacco and Allied Workers Union of Malawi (**TOAWUM**), Malawi

La **menopausia** es el período en que se retira la menstruación. Sucede habitualmente después de los 45 años y puede durar hasta ocho años. Con el envejecimiento de la población activa trabajan cada vez más mujeres menopáusicas.

La menopausia trae cambios físicos y emocionales al cuerpo que pueden afectarnos profundamente.

Experimentamos calores o sofocos, fatiga, falta de concentración e irritabilidad. Estos cambios pueden afectar la forma en que hacemos nuestro trabajo. También pueden modificar nuestras relaciones laborales. Incluso pueden alterar nuestra reacción cuando nos exponemos a sustancias químicas y tóxicas.



## Qué decimos

*“La menopausia muchas veces se ve como una broma. Cuando las mujeres llegan a los 50 años, comienzan a tener distintos síntomas por causa de la menopausia. Muchas no se sienten bien, tienen calores o sofocos y cambios de humor. Sin embargo, con demasiada frecuencia la gente hace bromas sobre las mujeres que son ‘malhumoradas’. Pero la realidad es que se trata de un cambio biológico y hacer bromas al respecto es discriminación por edad.”*

**Patricia Nyman**, Coordinadora Nacional de Género, South Africa Commercial, Catering and Allied Workers Union (**SACCAWU**), Sudáfrica

Nuestras vidas durante la menstruación necesitan una consideración especial. Son cuestiones de salud en el trabajo y es necesario que los sindicatos los aborden. Los lugares de trabajo necesitan un enfoque de salud y seguridad que contemple el género. Todas las personas tenemos derecho a servicios sanitarios limpios, seguros y adecuados en el trabajo.



## Qué decimos

### **Abordar la pobreza en la menstruación**

En Zimbabue, muchas mujeres son extremadamente pobres y no tienen dinero para comprar productos sanitarios adecuados. Hay tabúes culturales, particularmente en las áreas rurales, que hacen que las mujeres no puedan hablar sobre la menstruación.

Desde 2018, con el apoyo de **Swedish Municipal Workers Union Kommunal, General Agriculture and Plantation Workers' Union of Zimbabwe (GAPWUZ)** ha estado proporcionando toallas sanitarias a las integrantes del sindicato para abordar la pobreza de las trabajadoras en la menstruación. El sindicato también lo ha utilizado como una herramienta de organización para reclutar a más mujeres.

*“A muchas afiliadas de nuestro sindicato sus ingresos solo les alcanzan para comer. No pueden permitirse siquiera las cosas más básicas como toallas sanitarias. Las mujeres, muchas veces, tienen que usar periódicos o trapos viejos en vez de apósitos sanitarios, lo que puede provocar infecciones. No son higiénicos y no son productos*

>>>

&gt;&gt;&gt;

*adecuados. Entonces, hemos empezado a proporcionar productos sanitarios a quienes están en el sindicato.*

*Lo hemos usado como herramienta de afiliación. Ofrecemos toallas sanitarias a nuestro comité de mujeres que salen y muestran a las mujeres este beneficio práctico del sindicato. Las mujeres generalmente saben que negociamos por mejores salarios y condiciones, pero no les importa, quieren ver beneficios prácticos del sindicato. Cuando ven que otras integrantes del sindicato reciben toallas sanitarias, se dan cuenta de que, como no son integrantes del sindicato, no obtendrán este beneficio. Las anima a afiliarse. Cuando vieron lo que ofrecía el sindicato, hacían fila para afiliarse.”*

**Juliet Sithole**, Coordinadora de Género, General Agriculture and Plantation Workers' Union of Zimbabwe (GAPWUZ), Zimbabwe



## Qué hacemos

### Exigir dignidad en la menstruación

Menstruar es natural y no debería ser una fuente de incomodidad para nadie.

En el Reino Unido, **Unite the Union** está exigiendo dignidad para mujeres y jóvenes durante la menstruación. El sindicato está luchando por la dignidad durante la menstruación y exige que mujeres y jóvenes puedan acceder a productos sanitarios y tener un período positivo. El sindicato está haciendo campaña para cambiar las percepciones y abordar los problemas más amplios de las desigualdades de género en torno a la menstruación.

A través de la campaña, **Unite the Union** espera:

1. Cambiar las actitudes negativas hacia la menstruación
2. Alentar a las empresas e instituciones de educación a proporcionar productos sanitarios
3. Eliminar el impuesto sobre tampones y otros productos sanitarios.

## 5.5 Agua y saneamiento

El acceso al agua potable y al saneamiento es un derecho humano básico. Pero todos los días, muchas personas luchamos por acceder al agua potable y al saneamiento que necesitamos, lo que afecta nuestra salud y bienestar.

Muchas veces, somos nosotras las responsables de ir a buscar agua. Sin embargo, con el cambio climático, a medida que el agua escasea tenemos que ir más lejos a buscarla. Dedicamos nuestro tiempo a conseguir agua en lugar de ir a estudiar o a trabajar.

A algunas de nosotras, nuestros lugares de trabajo no nos brindan servicios sanitarios adecuados. Trabajamos en trabajos informales y precarios, en peores condiciones y donde los requisitos legales son mínimos. Esto dificulta el manejo de la menstruación y el uso del baño, por lo que muchas veces faltamos al trabajo.

- Sin servicios sanitarios seguros, muchas de nosotras esperamos hasta la noche para hacer nuestras necesidades, lo que nos hace vulnerables a la violencia.
- Cuando nos demoramos en ir al baño, sufrimos infecciones y estreñimiento.
- Sin acceso a baños, comemos y bebemos menos, y nos desnutrimos.
- Cuando cargamos mucha cantidad de agua, tenemos problemas de cuello y espalda;

Para mejorar nuestro nivel de vida, necesitamos que el sindicato negotiate mejores instalaciones de agua, saneamiento e higiene para todas las personas trabajadoras.



La **Resolución 64/292 de la Asamblea General de la ONU** reconoce el derecho humano al agua y al saneamiento y reconoce que el agua potable y el saneamiento son esenciales para el cumplimiento de todos los derechos humanos.

El **Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales adoptó la Observación general 15** que establece que “el derecho humano al agua es indispensable para llevar una vida con dignidad humana”.

**Convenio 110 de la OIT sobre plantaciones (1958)**

El **artículo 86** establece normas mínimas de las viviendas en las plantaciones que comprenden el suministro de agua y servicios sanitarios.

El **Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en la agricultura de la OIT (2011)** contiene importantes recomendaciones sobre el suministro de agua potable e instalaciones sanitarias.

El **Convenio 184 de la OIT sobre la seguridad y la salud en la agricultura (2001)** y su **Recomendación 192** instan a las empresas a proporcionar instalaciones de bienestar adecuadas, incluido un suministro de agua potable.



## Qué hacemos

### ‘Limpia, segura, suficiente’

En la India, muchas mujeres que arrancan hojas de té en las plantaciones tienen acceso limitado a instalaciones de agua y saneamiento. A menudo tienen que hacer fila durante varias horas para conseguir agua. Los grifos de agua, tanques y drenajes en el trabajo y en áreas de viviendas son un caldo de cultivo para los mosquitos portadores de enfermedades.

En Assam y Bengala Occidental, las mujeres iniciaron una campaña por agua y saneamiento en nueve plantaciones de té para exigir mejores derechos al agua y al saneamiento. Formaron Comités de Agua y Saneamiento, y realizaron reuniones y manifestaciones para resaltar la falta de acceso. Los comités también elaboraron mapas de las instalaciones de agua y saneamiento en las plantaciones como herramienta organizativa para reclamar sus derechos.

En la plantación de té Nowera Nuddy en Bengala Occidental, el Comité de Agua y Saneamiento integrado por 11 personas, todas mujeres, realizó encuestas en hogares, trazó mapas de grifos, bombas, inodoros y sus condiciones, e identificó dónde se necesitan reparaciones y nuevos grifos, bombas e inodoros.

Este trabajo fue la base de sus demandas a las empresas propietarias de la finca de té. Los comités exigieron invertir en instalaciones y que las empresas garantizaran su acceso al derecho humano al agua y al saneamiento. Como parte de su trabajo, el comité también inició una campaña dirigida a la empresa de té Tetley de Tata. La campaña reclama los derechos al agua y al saneamiento de quienes trabajan en las plantaciones de té.

Con esta campaña, las trabajadoras se organizaron colectivamente, se acercaron a la gerencia para negociar y expresaron sus demandas en términos de derechos humanos. Trabajando en una cultura patriarcal, las mujeres se han empoderado para manifestar sus propias inquietudes ante la gerencia mundial.

Como resultado de la campaña, más trabajadoras de las plantaciones de té de Assam y Bengala Occidental tienen mayor conciencia de su derecho humano al agua y al saneamiento, a un salario digno y a una vivienda. Los comités han logrado enormes avances en la mejora de la igualdad de género.

>>>



>>>

La pandemia de COVID-19 ha demostrado además los riesgos que plantean las malas instalaciones de agua y saneamiento. Sin servicios adecuados, las personas que trabajan en las plantaciones de té corren un mayor riesgo de contraer el virus.

Los comités de agua y saneamiento han estado luchando para garantizar el agua que necesitan para proteger del virus a las personas que trabajan en el té y sus familias. Los comités han estado sensibilizando sobre el virus, luchando por instalaciones para que hagan cuarentena las personas que regresan a trabajar en la plantación y para tener agua y jabón en plantaciones, fábricas y viviendas de trabajadoras y trabajadores.

<https://www.iuf.org/news/india-women-s-water-and-sanitation-committees-fight-to-secure-water-facilities-on-tea-plantations/> (en inglés)

## 5.6 Embarazo

Tener hijas e hijos sanos es importante para muchas de nosotras. Pero los empleadores a menudo lo ponen en riesgo. Nuestra salud como madres futuras y primerizas se ve afectada por las largas jornadas, el trabajo nocturno y por turnos, y la exposición a productos químicos y temperaturas extremas.

Nuestra exposición a agentes biológicos nos pone en riesgo extremo. Quienes trabajamos en la agricultura a menudo estamos expuestas a sustancias químicas tóxicas. Los efectos pueden ser desastrosos, provocando abortos espontáneos, partos prematuros, bebés con malformaciones, leche materna contaminada, así como cáncer y enfermedades pulmonares y cutáneas.

Cuando realizamos actividades extenuantes como trabajo manual durante el embarazo, ponemos en riesgo a nuestros bebés. Nos duele la espalda, que ya está tensionada durante el embarazo. Esto puede guardar relación con abortos espontáneos. Muchas de nosotras también sufrimos estrés y depresión posparto.

Las empresas donde trabajamos nos tienen que proteger a nosotras y a nuestros hijos e hijas mediante adecuadas evaluaciones de riesgo que tengan en cuenta nuestro género.



### Qué decimos

*“Si estoy embarazada, trabajo hasta el día del parto. Solo una semana o pocos días después del nacimiento regresaré al campo.”*

**Regina Ledson**, Vicepresidenta y coordinadora de derechos de las mujeres, Tobacco and Allied Workers Union of Malawi (**TOAWUM**), Malawi



## Qué hacemos

### Mejorar la salud de las mujeres embarazadas

**Uganda Hotels, Food, Tourism, Supermarkets and Allied Workers Union (HTS-Union)** viene llevando a cabo una capacitación para sensibilizar sobre la salud y seguridad en el trabajo relacionada con el género y ha animado a quienes integran el sindicato a negociar una mejor protección de SST para las mujeres.

En la empresa de procesamiento de alimentos **Metaplus Limited**, se esperaba que las mujeres embarazadas trabajaran todo el día sin descansar. Muchas de ellas también tenían que trabajar de noche.

Como consecuencia de las actividades de formación y sensibilización, el sindicato firmó un convenio colectivo que brinda mejor protección de salud a las mujeres durante el embarazo y la maternidad. El convenio establece:

- que las mujeres con más de seis meses de embarazo no trabajen en turnos nocturnos;
- que las mujeres puedan tomarse días libres remunerados para asistir a atención prenatal y posnatal;
- que la gerencia tenga que proporcionar condiciones e instalaciones para la lactancia materna;
- que las mujeres con bebés menores de un año deban tener la opción de no trabajar en un turno nocturno;
- también contiene una política de tolerancia cero ante el acoso sexual.

El convenio está mejorando la igualdad de género dentro de la empresa. En definitiva, se satisfacen las necesidades laborales específicas de las madres y se eliminan los riesgos para su salud y seguridad.

## 5.7 VIH/SIDA

El VIH/SIDA afecta a las mujeres de manera desproporcionada.

- Biológicamente, somos más susceptibles a la enfermedad.
- Tenemos menos poder sobre nuestros propios cuerpos y vidas que los hombres.
- Tenemos más riesgo de sufrir violencia sexual, lo que aumenta el riesgo de que nos infectemos.
- También soportamos más la carga económica y de cuidados a personas enfermas.
- En muchos países, tenemos menos acceso a la atención médica para tratar los síntomas.
- Es posible que seamos discriminadas en el trabajo debido al estigma asociado a la enfermedad, incluso que nos despidan, lo que provoca aislamiento y estrés.

Todas las personas trabajadoras le temen al VIH/SIDA. También es motivo de gran preocupación para las empresas empleadoras. Hablar abiertamente puede erradicar la vergüenza y fomentar la tolerancia. Puede unir a las personas para compartir soluciones; pero no se puede abordar a menos que el comportamiento sexual y las relaciones de poder también se aborden en las actividades sindicales. Los sindicatos pueden negociar con los empleadores para brindar apoyo a las personas afectadas.



## Qué hacemos

### “No hay por qué avergonzarse de tener VIH...”

La epidemia de VIH/SIDA en Ucrania es una de las de más rápido crecimiento en el mundo.

El Comité de Mujeres de **Agro-Industrial Workers' Union of Ukraine (AIWU)**, junto con la Coordinadora del Proyecto de la OIT sobre el VIH en el mundo del trabajo en Ucrania y el Coordinador de la UITA en Ucrania, han estado sensibilizando y abordando las actitudes negativas sobre la enfermedad. En 2019 y 2020, el sindicato llevó a cabo talleres centrados en la desigualdad de género, la discriminación en el lugar de trabajo y el VIH/SIDA.

*“Antes de la reunión, distribuimos cuestionarios preguntando a las personas qué sabían sobre el VIH. La mayoría de las respuestas a las preguntas fue ‘no sé’. Luego realizamos actividades de sensibilización para informar a los participantes sobre la enfermedad y mostramos cómo puede afectar a las personas. Después del taller, la mayoría de las personas encuestadas respondió ‘sí’ a las mismas preguntas. Los talleres también ayudaron a cambiar la percepción del problema y de las personas que viven y trabajan con VIH.*

*Lo que intentamos demostrar es que no hay por qué avergonzarse de tener VIH/SIDA, es un problema cotidiano para muchas personas y hay que eliminar el estigma que se le atribuye. La gente no sabe que alguien puede infectarse con VIH/SIDA sin siquiera advertirlo y que se puede vivir y trabajar con esta enfermedad. Todas las personas necesitan trabajo y buenas condiciones laborales.*

*Antes solo distribuíamos folletos sobre VIH/SIDA, pero ahora le dedicamos más tiempo. Entendemos que la juventud tiene que saber, no solo para poder protegerse, sino también para poder cambiar las actitudes de las personas y para que haya buenas condiciones laborales. También es útil disponer de información y que aumente la cantidad de personas informadas que pueda explicar a otras todo lo relacionado con contraer el virus, propagarlo y prevenirlo. Esto equivale a que haya menos miedo sobre las personas que son VIH positivas.”*

**Nadia Burlaka**, Agro-Industrial Workers Union of Ukraine (AIWU), Ucrania



## Qué hacemos

### “No se debería discriminar a las personas con VIH...”

**Syndicat national des travailleurs de l'environnement, du tourisme et de l'hôtellerie (SYNTETH)** de Burkina Faso ha generado conciencia sobre la salud y seguridad de las mujeres. **Assétou Esperance Dabiré-Traoré** es la Responsable de mujeres y Coordinadora nacional del Proyecto de mujeres de la UITA en Burkina Faso:

*“Una integrante de nuestro sindicato fue excluida de su trabajo en una panadería porque todos sus colegas pensaban que era portadora de VIH. Entonces, nuestro sindicato organizó una capacitación sobre VIH/SIDA que explicó de qué se trata la enfermedad y enfatizó que las personas portadoras de VIH no deben ser discriminadas.*

*El sindicato, con la colaboración del hospital, también organizó que le realizaran un análisis de sangre y la mujer descubrió que no era VIH positiva. Explicamos que no hay que discriminar a las personas con VIH. Mucha gente no se da cuenta de que no es una enfermedad tan contagiosa como muchas personas piensan. Quienes viven con VIH pueden estrechar la mano, compartir una comida sin afectar a terceros. La gente no está informada. Como sindicato tenemos que luchar contra toda discriminación.”*



## 5.8 Las trabajadoras y la crisis de la pandemia

La pandemia de COVID-19 está causando dificultades extremas a quienes trabajan en los sectores de la UITA, especialmente a las mujeres. Las industrias se están derrumbando y hay trabajadoras y trabajadores que quedan sumidos en la pobreza de la noche a la mañana. La vida de las mujeres se ve afectada de manera desproporcionada. Las mujeres son mayoría en la primera línea de respuesta a la pandemia.

Quienes trabajan en la agricultura, las bebidas y el procesamiento de alimentos se enfrentan a una mayor presión para mantener alimentado al mundo. El trabajo anteriormente etiquetado como “poco calificado” ahora se considera esencial.

Al mismo tiempo, los sectores dominados por mujeres, que ya se encuentran en una posición precaria, enfrentan mayor presión. El sector hotelero, gastronómico, de servicios de catering y turístico se encuentra totalmente paralizado. Algunas partes de este sector están al borde del colapso, lo que afecta los medios de vida de millones de trabajadoras, trabajadores y sus familias.

Trabajadoras y trabajadores domésticos que brindan cuidados esenciales se enfrentan a una mayor vulnerabilidad debido a la falta de protección social. Las restricciones mundiales de viaje amenazan aún más a las trabajadoras migrantes.

La pandemia y su posterior crisis han aumentado las desigualdades, que exacerbaban la crisis:

- Las mujeres se enfrentan a una doble carga cada vez mayor con más presión en el trabajo y tareas adicionales de cuidados en casa, con hijos e hijas que no asisten a la escuela y familiares enfermos que cuidar.
- Ha habido un enorme aumento de la violencia de género, incluida la violencia doméstica, el acoso sexual y la violencia contra trabajadoras de primera línea.
- Con los servicios públicos más presionados, las mujeres y las jóvenes tienen más dificultades para acceder a servicios de salud reproductiva.
- Ya sobrerrepresentadas en los trabajos más precarios con salarios bajos, flexibilidad limitada y poca protección social, las mujeres serán las primeras en perder el empleo.
- Las necesidades de las mujeres no harán otra cosa que aumentar cuando pase la crisis.

La vida de las mujeres y las jóvenes tiene que estar en el centro de los esfuerzos de respuesta y recuperación.

### Los sindicatos luchan para proteger a trabajadoras y trabajadores

Los sindicatos han estado luchando para salvaguardar los puestos de trabajo y garantizar la protección de la salud de trabajadoras y trabajadores.



#### Qué hacemos

En Colombia, el **Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria (SINTRAINAGRO)** ha negociado apoyo frente a la COVID-19 y medidas de protección de salud y seguridad para 22.000 trabajadoras y trabajadores bananeros.

Al comienzo de la pandemia, el sindicato firmó un convenio con la asociación empresarial **AUGURA**. En ese convenio hay disposiciones para dar a trabajadoras y trabajadores instalaciones de higiene personal y distanciamiento seguro en el transporte al trabajo. También tiene medidas como el control de temperatura, horario escalonado de comidas e higiene de los comedores.

>>>

&gt;&gt;&gt;

Según el convenio, los trabajadores y trabajadoras con afecciones médicas preexistentes y mayores de 65 años fueron excusados del trabajo mientras duró el aislamiento impuesto por el gobierno. Todas las personas trabajadoras estaban amparadas, sin importar su contrato de trabajo. Los trabajadores y trabajadoras continuaron recibiendo el salario básico más un complemento del 8 %.



### Qué hacemos

En **Burkina Faso**, el **Comité de Mujeres de la UITA** ha colaborado con una empresa nacional de productos personales durante varios años para enseñar a fabricar jabón a las mujeres que trabajan en la economía informal.

Durante la pandemia, las mujeres han estado utilizando este conocimiento para proporcionar productos de salud y seguridad a las personas afiliadas a la UITA. Las mujeres han estado haciendo jabón líquido en recipientes para distribuirlo a dichas personas en lugares de trabajo y oficinas.

El Comité de Coordinación de la UITA organizó la distribución del jabón en la capital, Uagadugú, junto con desinfectantes y mascarillas de diseño local.



También se utilizó como ejercicio de sensibilización. Los recipientes tenían información sobre la COVID-19. Trabajando con organizaciones locales de la sociedad civil, también se informó cómo protegerse y proteger a las familias y comunidades, tanto en el trabajo como en casa. **Se han llevado a cabo iniciativas similares en Níger, Togo, Senegal, Benín, Malí y Côte d'Ivoire.**



### Qué hacemos

En Tanzania, Kenia, Zambia, Zimbabue, Benín, Burkina Faso y Nigeria, los comités de mujeres de la UITA lanzaron campañas de sensibilización, en medios de comunicación y redes sociales, centradas en abordar la violencia contra las mujeres, incluida la violencia doméstica.

En Zimbabue, la **Federation of Food and Allied Workers' Union Zimbabwe (FFAWUZ)** produjo un video que se circuló en las redes sociales. El material audiovisual destaca los desafíos que enfrentan las mujeres durante la pandemia de COVID-19, que varían desde el transporte y el aumento de los precios de alimentos hasta la violencia de género y la violencia doméstica. Varias empresas están respondiendo ahora a los problemas que se plantearon en la campaña. Por ejemplo, Cairns Foods aseguró el transporte hacia y desde el trabajo para quienes trabajan en la empresa.

Los sindicatos también han logrado afiliar a más personas durante la pandemia de COVID-19.



## Qué hacemos

Al estallar la pandemia, las afiliadas de la UITA de la región de Asia y el Pacífico lanzaron campañas de educación y sensibilización, desempeñando un papel importante en la lucha contra la COVID-19.

En la comunidad pesquera de General Santos en Filipinas, la campaña ayudó a generar conciencia y empoderar a las trabajadoras. Se cosieron 1550 máscaras faciales y se distribuyeron junto con 1000 copias de carteles educativos.

En Pakistán, para apoyar los medios de vida de los miembros del **Sindh Nari Porhyat Council (SNPC)** y crear conciencia sobre el riesgo de la COVID-19, las trabajadoras fabricaron y distribuyeron 1000 máscaras a trabajadoras, trabajadores y sus comunidades.

<https://iufap.blog/supporting-the-most-vulnerable-workers-and-their-communities-in-the-covid-19-crisis/> (en inglés)



## Qué podemos hacer

- **Recopilar datos sobre salud en el trabajo para mujeres y hombres para ayudar a identificar problemas específicos de género y ayudarnos a negociar;** cuando actuamos en conjunto es más probable que las empresas escuchen.
- **Garantizar que todas las necesidades de salud de las mujeres estén amparadas por convenios colectivos;** entre ellas, instalaciones para lactancia materna, políticas de ausencia por enfermedad (por menopausia, aborto espontáneo, embarazo, menstruación, osteoporosis) y acceso a servicios sanitarios.
- **Incluir la violencia de género en el lugar de trabajo como un problema de salud y seguridad.**
- **Negociar en los convenios colectivos licencias remuneradas por menstruación dolorosa.**

- **Tener en cuenta las diferencias de género en las evaluaciones de riesgos y al proporcionar uniformes y equipos de protección:** ¡un talle no sirve para todas las personas!
- **Garantizar que el sindicato al que pertenecemos tenga un enfoque sensible al género en cuestiones de salud y seguridad;** que proporcione información, formación y capacitación sobre SST y género y que aliente a todas las personas trabajadoras a informar sobre lesiones y enfermedades profesionales.
- **Negociar el acceso al agua y el saneamiento en convenios colectivos con empresas empleadoras.**
- **Realizar campañas para combatir la idea de que el trabajo de las mujeres es relativamente liviano e inocuo.**
- **Realizar campañas para romper el tabú** relacionado con la menstruación y eliminar los impuestos a los productos sanitarios.
- **Presionar a los gobiernos para que apliquen la Resolución de la ONU sobre el derecho al agua y al saneamiento.**



## A QUÉ ARGUMENTOS RECURRIR

- ▶ Es un mito que solamente los hombres realizan trabajos sucios y peligrosos; las mujeres trabajan en líneas de producción rápidas que causan lesiones por esfuerzo repetitivo (LER); la capacidad reproductora de las mujeres está en riesgo con el uso de productos químicos en la agricultura; es más probable que las mujeres tengan contratos de empleo “precario” con menos protección.
- ▶ ¡Las sustancias químicas y las altas temperaturas también pueden tener efectos en los varones! Pueden afectar sus sistemas reproductivos y provocar enfermedades graves como cáncer. Realizar más actividades de mujeres y para mujeres sobre salud y seguridad en el trabajo puede lograr que haya más hombres que se ocupen de estos temas.
- ▶ Los peligros para las personas trabajadoras están vinculados a los peligros para el público y el medio ambiente. La seguridad alimentaria requiere condiciones de trabajo seguras.
- ▶ Un enfoque neutral en cuanto al género con respecto a la salud y la seguridad en el lugar de trabajo es peligroso para las mujeres. Es necesario que las mujeres participen en las decisiones sobre su salud.
- ▶ La menstruación y la menopausia son normales y forman parte del ciclo de vida de una mujer; no deberían ser tabú; ¡la menstruación es solo sangre!
- ▶ Las mujeres y las jóvenes que gozan de buena salud tienen más probabilidades de ir a trabajar; pueden mantener a sus familias y poner fin al círculo de pobreza. ¡Que las mujeres no vayan a trabajar cuando están con la menstruación implica enormes pérdidas para los lugares de trabajo, para el público y para nosotras!
- ▶ La menstruación tiene efectos en nuestra vida laboral; por lo tanto, es un problema sindical. ¡Todas las personas tenemos la responsabilidad de apoyar a las mujeres que están menstruando!
- ▶ Todas las personas merecemos las mismas oportunidades laborales; y con ellas vienen las mismas condiciones laborales y condiciones sanitarias adecuadas.
- ▶ Es responsabilidad de las empresas hacer que el lugar de trabajo sea seguro; la seguridad basada en el comportamiento está mal.
- ▶ El acceso a agua potable puede ayudar a las personas a mantener una mejor higiene.





## Recursos

**OIT: 10 claves para una práctica de SST sensible al género (OIT, 2013) (en inglés)**

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_protect/-protrav/-safework/documents/publication/wcms\\_324653.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-safework/documents/publication/wcms_324653.pdf)

**Visibilizar a las mujeres en salud y seguridad en el trabajo (UITA, Susan Murray)**

<https://iuf.org/wp-content/uploads/2020/12/MakingwomenvisibleinOHSSpanishweb.pdf>

**Informe de la UITA: Si el agua es vida (2015) (en inglés)**

¿Por qué mueren trabajadoras y trabajadores agrícolas todos los años por falta de acceso a agua potable?

<https://iuf.org/wp-content/uploads/2020/12/If-water-is-life.pdf>

**WASH4WORK**

La OIT desarrolló un conjunto de herramientas donde se explica la importancia de lavarse, los diferentes peligros y repertorios de recomendaciones prácticas a partir de las Normas Internacionales del Trabajo. (en inglés)

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_dialogue/-sector/documents/publication/wcms\\_535058.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/-sector/documents/publication/wcms_535058.pdf)

**UITA: Información sobre COVID-19 y recursos para las afiliadas de la UITA**

<https://www.iuf.org/es/what-we-do/covid-19-information-and-resources/>



## 6. Múltiples discriminaciones

Cuando alguien experimenta discriminación por más de un motivo, sufre discriminaciones múltiples.



### 6.1 Igualdad LGBTI

LGBTI	Personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, intersexuales
Orientación sexual	Homosexual: Orientación sexual hacia personas del mismo sexo. Heterosexual: Orientación sexual hacia personas del sexo opuesto. Bisexual: Orientación sexual hacia personas del mismo sexo y del sexo opuesto.
Identidad de género <i>Género al que sentimos que pertenecemos</i>	Transgénero o trans: Personas cuya apariencia, identidad sexual y/o de género difiere del sexo biológico reconocido al nacer. Abarca a quienes usan ropa tradicionalmente atribuida al sexo opuesto.
Intersexuales	Individuos que nacen con una anatomía sexual que no se ajusta a las definiciones típicas de hombre o mujer.
Discriminación	Homofobia: Miedo u odio irracional a las personas lesbianas, gais o bisexuales. Transfobia: Miedo u odio irracional a las personas transgénero.
Interseccionalidad	Superposición de distintas categorías sociales, como raza y género, que pueden provocar múltiples discriminaciones.

La sociedad acepta la heterosexualidad y las identidades de género del *hombre* y la *mujer* como algo *normal*. Las identidades que no entran en estas categorías se perciben generalmente como *anormales*. Quiere decir que las personas LGBTI sufren discriminación.

En un mundo asolado por la desigualdad, al ser mujeres LGBTI, nos reprime nuestra identidad LGBTI y el hecho de ser mujeres. Nos vemos afectadas de manera desproporcionada por la violencia y el acoso.

Las oportunidades para mujeres LGBTI son limitadas.

**Nos cuesta conseguir trabajo, mantenerlo y ascender.**

**La homofobia, la transfobia y la misoginia pueden crear un entorno laboral hostil.**

**Cuando se considera que nuestra conducta o apariencia no es tradicionalmente “femenina” podemos tener dificultades para encontrar empleo.**

El miedo a la discriminación, la pérdida del empleo y la violencia pueden llevarnos a mantener en secreto nuestra identidad. Vivimos con miedo y nos sentimos impotentes.

Podemos vernos obligadas a dejar el trabajo y aislarnos. Algunas recurren a la prostitución, lo que aumenta su riesgo de sufrir violencia sexual y enfermedades.



## Qué decimos

*“Los prejuicios... generaron que en el pasado no existiera un mercado laboral para las personas LGBTI. El subempleo llevó a la prostitución, la trata y el robo. Aquí en Brasil, ahora que comenzó el debate LGBTI en el ámbito laboral, se nos está empezando a ver como personas trabajadoras. Nuestra bandera tiene mucho que ver con la vida y el derecho a vivir en un entorno seguro, pero el trabajo sigue siendo muy escaso porque es difícil encontrar lugares donde no haya prejuicios contra las personas LGBTI.”*

**Gisele Adao**, Secretaria LGBTI, Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (**CONTAG**), Brasil

Sorprendentemente, en la mayoría de los países, las leyes no protegen a las trabajadoras y los trabajadores LGBTI. La cultura y el contexto político pueden afectar la igualdad. La homofobia está arraigada en costumbres y tradiciones y se impone mediante leyes y violencia. Para algunas y algunos de nosotros es peligroso y hasta ilegal ser abiertos sobre nuestra sexualidad, lo que hace que la discriminación sea aún más difícil de abordar.

Algunos sindicatos pueden ser reacios a promover los derechos LGBTI por temor a la persecución o por prejuicios sindicales internos. En algunos lugares, apoyar la causa LGBTI puede llevar a la muerte de dirigentes sindicales. Esto hace que desafiar la discriminación y la persecución sea muy difícil; pero la discriminación socava nuestro derecho humano básico a la igualdad, protegido por la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).

Convertir esa discriminación en ilegal puede cambiar las actitudes y fomentar la tolerancia. Los grupos LGBTI y las organizaciones sindicales pueden y deben trabajar juntos para inspirar aceptación. Como sindicalistas, debemos luchar contra todas las formas de discriminación y promover la igualdad de derechos para todas las personas, en el lugar de trabajo y fuera de él.



## Qué hacemos

Según sus reglas, la UITA debe luchar contra la discriminación basada en la identidad de género y la orientación sexual, y promover la igualdad de derechos, oportunidades y trato en los sectores de la UITA, las organizaciones afiliadas, el movimiento laboral en general y la sociedad.

Para promover la igualdad, la UITA trabaja en la integración de este compromiso con la igualdad en todas sus estructuras y actividades. En 2017, la UITA estableció un Comité de Trabajadoras y Trabajadores LGBTI y Aliados como grupo formal dentro de las estructuras de la UITA, que estará representado en los órganos rectores. La UITA también elaboró una guía con cláusulas modelo para desarrollar convenios colectivos que aseguren los derechos de las trabajadoras y los trabajadores LGBTI.

<https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2020/08/2019-Bargaining-demands-for-LGBTI-workers-rights-1.pdf>

El **Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ONU)** adoptó varias resoluciones sobre orientación sexual e identidad de género. No todos los estados las han aceptado, pero estas resoluciones pueden allanar el camino hacia la aceptación de los derechos LGBTI. Es de esperar que algún día conduzcan a una norma jurídica internacional.

- Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género 2011 (A/HRC/RES/17/19)
- Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género 2014 (A/HRC/RES/27/32)
- Protección contra la violencia y la discriminación por orientación sexual e identidad de género 2016 (A/HRC/RES/32/2)

Los grupos internacionales de derechos humanos también desarrollaron los **Principios de Yogyakarta (2006/2017)** para establecer normas internacionales de derechos humanos sobre orientación sexual e identidad de género. Los sindicatos pueden utilizar estos principios para orientar su trabajo.



## Qué hacemos

### Desafiar la discriminación mediante la sensibilización

Desde 2013, **Cooks and Servers Workers Union** de Tailandia lleva a cabo talleres sobre orientación sexual e identidad de género para sensibilizar a sus integrantes y crear conciencia sobre cuestiones de diversidad. Utilizando los Principios de Yogyakarta como base para la educación, en los talleres se enseña a las personas del sindicato sobre movimientos y campañas LGBTI y se discuten los cambios necesarios en la sociedad para promover la aceptación en torno a la diversidad.

Como resultado de los talleres, las personas del sindicato tienen una mejor comprensión de las cuestiones de género y se está logrando mayor aceptación.



## 6.2 Minorías étnicas

Las mujeres de minorías étnicas enfrentan múltiples discriminaciones, como mujeres y como personas marginadas por raza, color o legado cultural.

A nivel mundial, sufrimos lo que en el Reino Unido llaman el “síndrome de los picos nevados”:

- Los hombres blancos dominan en la cima trabajando en puestos bien remunerados y seguros. Los trabajos precarios e informales, con salarios bajos y poca seguridad, son realizados en gran parte por mujeres indígenas y mujeres de color.
- Las mujeres de minorías étnicas están oprimidas por la desigualdad de poder entre hombres y mujeres, así como por la desigualdad racial y cultural, lo que significa que a menudo se nos trata como ciudadanas de segunda clase.

Por eso, las mujeres indígenas y mujeres de color enfrentamos barreras laborales.

A veces, las empresas no nos contratan. Cuando nos contratan, a menudo nos dan trabajos que están muy por debajo de nuestro potencial. Como resultado, estamos sobrerrepresentadas en trabajos precarios y mal remunerados en sectores con mayor riesgo de abuso.

Las mujeres de minorías étnicas también padecen mayor desigualdad salarial, tanto con respecto a los hombres como a las mujeres blancas.

También merecemos protección contra la discriminación y la representación sindical.



### Qué hacemos

#### “Nuestras diferencias son las que nos hacen fuertes y poderosas.”

En Canadá, las mujeres y jóvenes indígenas constituyen el 24 % de las mujeres víctimas de homicidio, son agredidas sexualmente tres veces más que las mujeres no indígenas y representan la mayoría de las mujeres que actualmente son objeto de trata en este país.

Solo el 4,9 % de la población canadiense es indígena, pero está desproporcionadamente representada en casos de violencia y femicidio.

En Canadá, **United Food and Commercial Workers Union (UFCW)** ha trabajado con organizaciones comunitarias para generar conciencia sobre la discriminación y la violencia que enfrentan las mujeres indígenas. El sindicato también tiene un Subcomité indígena que trabaja para construir la cooperación entre trabajadoras y trabajadores indígenas y no indígenas, y fortalecer la intersección entre los derechos laborales y la justicia indígena.

*“Seguimos la orientación del Subcomité de indígenas. Reunimos a afiliadas y afiliados indígenas de UFCW en una conferencia anual para hablar sobre todas estas cuestiones. Nos orientan sobre los problemas que identificamos dentro de UFCW Canadá. Llamamos a un plan de acción nacional para poner fin a la violencia contra las mujeres, en asociación con Women’s Shelters Canada, ya que las barreras en la prestación de servicios a los refugios para mujeres de todo el país son terribles, especialmente en los refugios para mujeres indígenas. A través de estas asociaciones recibimos mucho más de lo que damos. El mensaje que enviamos es: ‘las vemos y las escuchamos’...”*

*No somos una organización monolítica. Existimos porque somos diferentes. Nuestras diferencias son las que nos hacen fuertes y poderosas.”*

**Emmanuelle Lopez-Bastos**, Coordinadora del Departamento de Derechos Humanos, Equidad y Diversidad, United Food and Commercial Workers Union (**UFCW**), Canadá

### 6.3 Discapacidad

Muchas mujeres tienen su capacidad física y mental reducida o “discapacidades” que pueden limitar sus movimientos o su capacidad para realizar algunas actividades.

Las que tenemos alguna discapacidad sufrimos discriminación. Formamos parte de los grupos de personas más excluidas y aisladas de la sociedad. Enfrentamos estereotipos discriminatorios por nuestras discapacidades y por nuestro género. Se considera que estamos al margen, no aptas para el trabajo. Lo más importante es que no recibimos asistencia adecuada: ni en la sociedad, ni en el lugar de trabajo, ni con frecuencia en los sindicatos. Por este motivo, es más probable que las mujeres con discapacidades estén más subrepresentadas en el mercado laboral que los hombres con discapacidades.

Tenemos más probabilidad de ser pobres, carentes de educación, desempleadas, no tener acceso a servicios públicos y de sufrir violencia y abuso.

Es necesario brindar educación, empleo y protección para abordar esto. **Todas las mujeres** tienen que estar representadas en el sindicato para que podamos trabajar juntas en el abordaje de desafíos.

El **Convenio 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) (1983)** promueve la igualdad de oportunidades, de trato y respeto de trabajadoras y trabajadores discapacitados.

La **Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las personas con discapacidad (2006)** y la **Observación general sobre el artículo 6, Mujeres y niñas con discapacidad (2016)** reconocen que las mujeres con discapacidades muchas veces corren un mayor riesgo, tanto dentro como fuera del hogar, de violencia, abuso y explotación.



### 6.4 Trabajadoras migrantes

Las mujeres han migrado durante mucho tiempo dentro de sus propios países para encontrar trabajo, especialmente de las zonas rurales a las urbanas. Pero en los últimos años hubo un gran cambio. Muchas de nosotras estamos migrando internacionalmente, más que nunca, para encontrar oportunidades de trabajo fuera de nuestro país de origen.

Las mujeres nos convertimos, muchas veces, en migrantes por desesperación. Carecemos de poder; algunas de nosotras huimos del abuso. Muchas somos muy pobres, en busca de una vida mejor para nosotras y nuestras familias. Nos ponemos en riesgo frente a inescrupulosas agencias de empleo y traficantes. Los sistemas de permisos de trabajo oficiales por lo general son tan malos que nos quedamos sin documentación en el momento en que nos apartamos de un empleador o agente abusivo.

A menudo corremos el riesgo de vernos obligadas a entrar en la industria del sexo.

Las trabajadoras migrantes somos extremadamente vulnerables.

Quienes trabajamos fuera de nuestro país de origen tenemos menos protección legal. Con acceso limitado a la información, no podemos acceder a oportunidades de trabajo decente y escapar de nuestra situación. Estamos concentradas en trabajos poco calificados, mal remunerados e informales.

Las que somos trabajadoras domésticas migrantes estamos entre las más difíciles de organizar. Nuestros lugares de trabajo son casas particulares, por lo que estamos aisladas. Somos más vulnerables al acoso. También somos indocumentadas y, por lo tanto, a menudo no confiamos en organizadoras y organizadores sindicales.

Pero, como mujeres migrantes, hacemos grandes contribuciones en todo el mundo, realizando trabajos vitales de cuidados, limpieza, agricultura y procesamiento de alimentos, y merecemos protección.

Desafortunadamente, muchas personas tienen actitudes discriminatorias hacia trabajadoras y trabajadores migrantes y utilizan un lenguaje negativo para hablar de estas personas, incluso dentro del sindicato. Para abordar este asunto, tenemos que educar y desafiar las percepciones.

Nuestra posición en la sociedad lleva a que muchas de nosotras seamos empujadas al trabajo forzoso. Las Secretarías Regionales de la UITA están formando alianzas para abordar la explotación y la trata de trabajadoras migrantes.

- La Regional Latinoamericana de la UITA (Rel-UITA) firmó un convenio con **Global Alliance Against Traffic in Women (GAATW)**, que es una alianza de organizaciones de defensa de los derechos humanos. Están trabajando conjuntamente para abordar la explotación laboral. <https://gaatw.org/> (en inglés)
- La Secretaría Regional de la UITA de Asia y el Pacífico (UITA-Asia Pacífico) está trabajando con la **Coalition Against Trafficking in Women (CATW)**, una red internacional de organizaciones que lucha contra la explotación sexual de mujeres para desarrollar la capacidad de la UITA de apoyar casos de trata y alentar a que se tome en serio como problema sindical. <http://www.catwinternational.org/> (en inglés)



## Qué decimos

*“Fue un gran paso para reconocer que la lucha contra la trata también debe incluir la protección de los derechos laborales. Los numerosos testimonios que hemos recopilado han demostrado que las víctimas de trata suelen ser captadas mediante promesas laborales. Por eso necesitamos tener organizaciones sindicales fuertes que actúen como agentes de prevención y también colaboren en la atención a las víctimas.”*

**Patricia Alonso**, Presidenta del Comité de Mujeres de la UITA, Federación Argentina Unión Personal Panaderías y Afines (**FAUPPA**), Argentina





## Qué hacemos

### Organización sindical de trabajadoras y trabajadores migrantes

En Canadá, junto con **Agriculture Workers Alliance, United Food and Commercial Workers Union (UFCW)** dirige una asociación de trabajadoras y trabajadores agrícolas con más de 13.000 miembros. Muchas de esas personas son migrantes que ingresan a Canadá como parte del Programa de trabajadores agrícolas estacionales. El sindicato tiene centros de apoyo en todo Canadá y ha hecho campañas con buenos resultados para que los trabajadores y trabajadoras migrantes que enfrentan abusos tengan la oportunidad de obtener una visa laboral extendida que les permita encontrar un trabajo diferente.

[http://www.ufcw.ca/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2009:the-union-for-agriculture-workers&catid=95:agricultural-workers&Itemid=198&lang=en](http://www.ufcw.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=2009:the-union-for-agriculture-workers&catid=95:agricultural-workers&Itemid=198&lang=en) (en inglés)



## Qué decimos

### “Si nos unimos, podemos luchar y defender nuestros derechos.”

Durante muchos años, trabajadoras y trabajadores migrantes en el Reino Unido se han estado organizando en asociaciones para luchar por sus derechos. En 2009, **Voice of Domestic Workers** (antes llamada Justice for Domestic Workers) se estableció como organización de trabajadoras y trabajadores domésticos migrantes en el Reino Unido. Lucha para mejorar los derechos y el reconocimiento de trabajadoras y trabajadores domésticos. Ahora tiene 1.500 miembros.

**Marissa Begonia** es una trabajadora doméstica originaria de Filipinas y es una de las fundadoras:

*“He sentido dolor como muchas trabajadoras domésticas. He sufrido bajos salarios, abuso físico y acoso sexual. En ese momento pensé que yo era la única que había sufrido así, pero conocí a muchas compañeras trabajadoras domésticas que estaban sufriendo. Muchas de ellas habían sido violadas y padecido abuso físico... Venían a las reuniones y lo único que tenían era la ropa que traían puesta. Cuanto más las veía, más ansiosa estaba por defenderlas. Como trabajadoras individuales somos débiles, pero si nos unimos, podemos luchar y defender nuestros derechos.*

>>>



>>>

*Unite the Union estuvo allí desde el principio para brindar apoyo a nuestro trabajo. Al formar parte del sindicato, nos sentimos protegidas y seguras sabiendo que tenemos una gran familia. Las clases que impartimos enseñan inglés, pero también realizamos entrevistas a trabajadoras domésticas y las ayudamos a tener más confianza y conocimientos sobre cómo negociar mejores salarios y condiciones... También hacemos campañas y presionamos a parlamentarias y parlamentarios. No se trata solo de las condiciones laborales, sino de poder ponernos de pie y hablar sobre nuestros derechos...*

*Es importante recordar que nadie podría ir a trabajar sin trabajadoras y trabajadores domésticos, es el comienzo de todos los sectores laborales. Las trabajadoras y los trabajadores domésticos merecen respeto.”*

**Diana Holland** es Secretaria General Adjunta de **Unite the Union** y describe cómo ha estado trabajando el sindicato para brindar apoyo y generar solidaridad con trabajadoras y trabajadores domésticos.

*“Les hablamos de los beneficios del sindicato y a cambio nos pidieron tres cosas. En primer lugar, una tarjeta de membresía: era su única identificación, ya que en muchos casos el empleador o la empleadora conservaba su pasaporte. También querían ser reconocidas como trabajadoras porque todo en este país las definía como no trabajadoras. También necesitaban una voz fuerte en la esfera política; les dimos la plataforma para hacerlo. Les proporcionamos un lugar para reuniones periódicas y de emergencia, y apoyo con publicaciones y educación. Pero tenemos que reconocer que las trabajadoras domésticas marcarán el camino.”*

Todas las normas laborales internacionales se aplican a trabajadoras y trabajadores migrantes. También existen disposiciones específicas sobre trabajadoras y trabajadores migrantes:

- **Convenio 97 de la OIT sobre los trabajadores migrantes (1949) y su Recomendación 86**
- **Convenio 143 de la OIT sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias) (1975) y su Recomendación 155**
- **Convenio 181 de la OIT sobre las agencias de empleo privadas (1997)**
- **Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011)**

Trabajadoras y trabajadores migrantes y sus familias también están protegidos por los nueve instrumentos internacionales básicos de derechos humanos de las Naciones Unidas. Son aplicables a todas las personas, independientemente de su nacionalidad.

La **Convención de las Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990)** también confirma que las trabajadoras y los trabajadores migrantes y sus familias tienen los mismos derechos que todas las demás personas trabajadoras y demás personas, incluida la libertad de todas las formas de discriminación.

## 6.5 Proteger a las niñas

La discriminación afecta a las mujeres desde el nacimiento. Nacemos en un sistema global de opresión patriarcal que enfrenta la discriminación desde edades tempranas. Ello conduce a una desigualdad de género a largo plazo.

Por lo general, esta discriminación ocurre incluso desde antes del nacimiento. Los hijos varones son vistos como futuro sostén de la familia, mientras que las niñas se consideran costosas. Cuando se trata de fetos femeninos, algunas parejas interrumpen el embarazo.

Pero eso es **femicidio**. Es una violación de nuestros derechos humanos.

Con frecuencia se considera que nuestro papel tiene menos valor que el de los hombres. Se considera que los varones tienen potencial para oportunidades laborales, mientras que las niñas tienen que casarse y criar hijos, lo que significa que las niñas a menudo no pueden acceder a la educación y se las envía a trabajar a temprana edad. A nivel mundial, 100 millones de niñas realizan trabajo infantil. El bajo precio de compra de las materias primas provoca que en las plantaciones las familias a menudo no tengan otra opción.

**El trabajo de las niñas suele ser oculto e informal, lo que pone en riesgo su salud y seguridad.**

**Las niñas muchas veces tienen la “doble carga” de tener que realizar un trabajo no remunerado que limita sus oportunidades de educación.**

Cuando llegamos a la edad adecuada para trabajar, ya estamos en desventaja. Terminamos sin trabajo o en trabajos informales o precarios.

La educación puede ayudar a combatir la pobreza y la desigualdad.

Pero el trabajo infantil no terminará sin un cambio en la forma en que se definen los precios. En la agricultura, es necesario aumentar el poder negociador de productoras, productores y pequeños agricultores y agricultoras. Generar poder a lo largo de la cadena de suministro puede presionar a las empresas para que aborden el trabajo infantil.



### Qué decimos

*“En Uzbekistán, el trabajo infantil como fenómeno sistémico se está erradicando en el sector del algodón. Sin embargo, todavía se utiliza en la agricultura y en muchos otros sectores. Se debe principalmente a la angustiada situación de las personas, principalmente en las zonas rurales.”*

**Markhaba Khalmurzaeva**, UITA Europa Oriental y Asia Central

El **Convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima (1973)** establece que la edad mínima para trabajar no debe ser inferior a la edad en que finaliza la educación obligatoria, generalmente 15 años.

#### **Convención de la ONU sobre los Derechos del Niño (1989)**

El **Artículo 32** establece que las partes deben reconocer el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo.

El **Convenio 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil (1999)** se centra en prácticas como el uso de niñas, niños en esclavitud, trabajo forzoso, trata, servidumbre por deudas, prostitución, pornografía, reclutamiento forzoso u obligatorio para conflictos armados, actividades ilícitas y trabajo peligroso.



## Qué podemos hacer

- **Fomentar la tolerancia mediante la realización de talleres de sensibilización;** adoptar e implementar una política contra la discriminación LGBTI, educar a la gerencia, compañeras y compañeros de trabajo sobre los derechos LGBTI y por qué hay que respetarlos.
- **Presionar a los gobiernos para que establezcan una norma internacional para proteger los derechos de trabajadoras y trabajadores LGBTI;** y negociar cláusulas de protección LGBTI.
- **Elaborar un mapa de los salarios y trabajos que hacen las mujeres y las mujeres de minorías étnicas;** lo que puede ayudar a identificar dónde está ocurriendo la desigualdad racial en el lugar de trabajo.
- **Realizar campaña por trato igualitario e inclusión de las personas con discapacidades en el lugar de trabajo y en la sociedad.**
- **Realizar campaña para cambiar actitudes sobre trabajadoras y trabajadores migrantes,** destacando que su trabajo es de gran valor y que las largas jornadas laborales y los bajos salarios van en contra de los derechos humanos.
- **Organizar a trabajadoras y trabajadores migrantes para que se afilien al sindicato:** luchar para que trabajadoras y trabajadores migrantes reciban las mismas protecciones que el resto de la población trabajadora; establecer vínculos con organizaciones laborales de migrantes.
- **Ejercer presión sobre los gobiernos para que pongan fin al trabajo infantil;** alentarlos a implementar adecuadamente el Convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima y a reconocer la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.
- **Desarrollar la capacidad de las mujeres desde temprana edad:** educar y empoderar a las mujeres jóvenes para que tengan la voz que merecen.



### A QUÉ ARGUMENTOS RECURRIR

- ▶ ¡Los trabajadores y trabajadoras LGBTI+ merecen protección! Nuestros derechos humanos básicos establecen que todas las personas nacemos iguales, lo que se debe proteger y promover. ¡No queremos vivir con miedo!
- ▶ Todas las mujeres, sin importar la raza u origen étnico, merecen las mismas oportunidades laborales.
- ▶ ¡Las trabajadoras y los trabajadores discapacitados también somos personas trabajadoras! ¡Merecemos los mismos derechos y oportunidades de trabajar! No deberían tratarnos como ciudadanos o ciudadanas de segunda clase.
- ▶ ¡Las trabajadoras y los trabajadores migrantes frecuentemente hacemos los trabajos que nadie más quiere hacer! Contribuimos con nuestras comunidades y necesitamos que nos valoren. ¡Merecemos cobrar mejor y tener seguridad en el trabajo!
- ▶ Proteger a las niñas desde pequeñas es la mejor manera de oponerse a las normas de género. ¡Las niñas también tienen valor y deberían tener las mismas oportunidades que los niños!
- ▶ Poner fin al trabajo infantil significa abordar todo el sistema de desigualdad. ¡Invertir en familias y madres para que alcancen un salario digno y mejorar el precio de compra de las materias primas de agricultoras y agricultores pobres!



## Recursos

### **Nuestra lucha común por derechos e igualdad (UITA, 2017) (en inglés)**

<https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2020/08/2017-Our-common-struggle-for-rights-and-equality.pdf>

### **Igualdad de género y orientación sexual: PRIDE (OIT, 2012)**

Promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-gender/documents/briefingnote/wcms\\_380831.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf)

### **ILGA, Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex: organización mundial**

<https://ilga.org/>

### **Mujeres de color en el lugar de trabajo (Red europea contra el racismo, 2017) (en inglés)**

[https://www.enar-eu.org/IMG/pdf/20112\\_equal\\_work\\_2018\\_lr.pdf](https://www.enar-eu.org/IMG/pdf/20112_equal_work_2018_lr.pdf)

### **Integración de mujeres y niñas con discapacidad en la formación profesional general (OIT, 1999) (en inglés)**

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_emp/-ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_107918.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/-ifp_skills/documents/publication/wcms_107918.pdf)

### **El viaje de las trabajadoras migrantes por los márgenes: trabajo, migración y trata (ONU, 2016) (en inglés)**

<https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2017/women-migrant-workers-journey.pdf?la=en&vs=4009&la=en&vs=4009>

### **Pacto mundial para una migración segura, ordenada y regular (2018)**

Este es el primer acuerdo mundial de la ONU sobre un enfoque común de la migración internacional. Garantiza que se respeten los derechos humanos de todas las personas en todas las etapas de la migración.

<https://news.un.org/es/story/2018/12/1447231>

### **Trabajadores, trabajadoras y sus sindicatos en movimiento: Organizar y defender a trabajadoras y trabajadores migrantes de la agricultura y afines (UITA, 2008) (en inglés)**

<https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2020/08/IUFmigrantworkersmanual-e.pdf>

### **Normas internacionales del trabajo sobre migración laboral (OIT)**

<https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/standards/lang-es/index.htm>

### **Organización internacional para las migraciones**

<https://www.iom.int/es/proposito-de-la-oim>

### **Demos una oportunidad a las niñas - Luchar contra el trabajo infantil: Una clave para el futuro (OIT, 2009)**

<https://www.ilo.org/ipecinfo/product/viewProduct.do?productId=10290>





## Segunda parte

# Poder sindical para todas y todos



Las mujeres enfrentamos obstáculos para organizarnos.

Por lo general, no estamos debidamente representadas en los sindicatos. Aun cuando lo estamos, es frecuente que nuestras voces no se escuchen.

- Somos menos que los hombres en los sindicatos.
- No estamos debidamente representadas en las mesas de negociación o en puestos dirigentes.
- Muchas de nosotras no vemos cómo pueden ayudar los sindicatos a mejorar nuestras condiciones de vida y de trabajo.
- Algunas de nosotras tememos perder el trabajo si nos sindicalizamos.
- Nos desempeñamos en trabajos precarios e informales, que son más difíciles de sindicalizar.
- Las organizaciones sindicales todavía tienen mucho que hacer para que podamos compaginar la vida familiar con el trabajo sindical.

Pero somos el futuro del movimiento sindical. Nos tenemos que organizar para lograr la igualdad y mantenerla.

Según la **Declaración Universal de Derechos Humanos** es derecho fundamental de todas las personas:

- Tener condiciones de trabajo justas y favorables
- Tener igual salario por trabajo igual y no sufrir discriminación
- Tener una remuneración equitativa y satisfactoria, que asegure a los trabajadores, las trabajadoras y sus familias “una existencia conforme a la dignidad humana”
- Fundar sindicatos y afiliarse a los mismos para proteger sus intereses
- Contar con descanso, disfrute del tiempo libre, una limitación razonable de la duración del trabajo y vacaciones remuneradas.

Todas las personas que integran el sindicato tienen derechos establecidos en la **Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998**.

Derecho fundamental	N. ° de Convenio de la OIT
Libertad sindical y protección del derecho de sindicación	87
Derecho a sindicatos y negociación colectiva con los empleadores	98



## 7. Organización – Aumentar la afiliación de mujeres a las organizaciones

Los sindicatos siempre han promovido hasta cierto punto los derechos de las mujeres. Pero el movimiento sindical internacional ha estado dominado en gran medida por el trabajador industrial, generalmente hombre, lo que ha generado miembros y liderazgo típicamente masculinos en los sindicatos.

Sin embargo, ingresan cada vez más mujeres a la fuerza laboral. Hay más de nosotras para sindicalizarse. Nos desempeñamos en trabajos donde los salarios y la seguridad son bajos y las condiciones son malas.

En la agricultura, estamos migrando por empleos estacionales con muy malas condiciones.

En el procesamiento de alimentos, muchas de nosotras estamos pasando de contratos permanentes a contratos a corto plazo para que las empresas puedan contratarnos y despedirnos cuando lo deseen.

En el sector de hoteles, restaurantes y turismo nos están despidiendo. Luego, nuestros empleadores vuelven a contratar a través de “proveedores de servicios” y contratistas laborales para ahorrar dinero.

La producción a menudo se subcontrata o terceriza a quienes trabajamos en nuestros propios hogares. Muchas de nosotras trabajamos para empresas, pero claramente no somos empleadas de ellas, lo que significa que rara vez se reconoce nuestra situación, derechos y beneficios.

Estamos ocultas. Necesitamos sindicatos. Necesitamos que nos inviten, nos animen y nos empoderen para mostrarnos los beneficios del sindicato.

Pero los sindicatos necesitan un nuevo enfoque, especialmente si queremos que sean más representativos de la sociedad. Necesitan nuevas estrategias organizativas para aumentar la afiliación de mujeres.

Los sindicatos tienen que organizar a trabajadoras y trabajadores en trabajos precarios e informales, donde las mujeres somos mayoría.

En algunos lugares, los sindicatos están tan dominados por hombres que no vemos su relevancia en nuestras vidas. O nos volvemos activas y no somos escuchadas. Muchas de nosotras nos volvemos apáticas.

Nuestras vidas también están llenas de otras responsabilidades y compromisos. Muchas de nosotras no tenemos tiempo para el sindicato.



## Qué decimos

*“Si bien es importante tener estructuras en nuestro sindicato que garanticen que haya igualdad de género en nuestros órganos democráticos formales y en nuestros cargos dirigentes, es igualmente importante que alentemos y promovamos la igualdad de género en todas las actividades sindicales. Sea la elección de funciones directivas en el lugar de trabajo, portavoces del sindicato en los medios de comunicación y foros públicos o planificación de campañas en el lugar de trabajo y adopción de medidas, deben existir funciones y acceso para las mujeres a una escala que tenga sentido y haga de la igualdad de género algo normal.*

*Si se hace en el lugar de trabajo todos los días, tendremos un impacto positivo en la sociedad. Por eso, está arraigado en todos nuestros planes laborales pensar qué estamos haciendo sobre igualdad de género, igualdad racial, igualdad laboral.*

*Para United Workers Union, no importa de dónde vengas, qué tipo de visa tienes, tu género, si trabajas tiempo completo, eventual, por contrato, cada persona que trabaja cuenta y es la forma en que reconstruimos el poder de las personas de trabajo y construimos la igualdad de género.”*

**Tim Kennedy**, Secretario Nacional, United Workers Union (**UWU**), Australia



## Qué decimos

*“Muchas mujeres todavía piensan que los hombres siempre van a dirigir. Organizarlas y educarlas las acercará al sindicato. La formación sindical tiene que ser con mujeres trabajando juntas. Necesitamos afiliar más mujeres y educar a las mujeres rurales. Esto generará una red de compañerismo. Las mujeres se tienen que comunicar entre sí y mantener activo el comité en todo momento.”*

**Lydia Matluga**, Delegada Sindical, South African Commercial, Catering and Allied Workers Union (**SACCAWU**), Sudáfrica

### 7.1 Comprender nuestros problemas y preocupa

Necesitamos sindicatos que traten los problemas que nos preocupan y nos representen. Es la única forma en que podemos alentar a otras mujeres a convertirse en integrantes activas del sindicato.

Una vez que nos convertimos en integrantes dedicadas, podemos ayudar a correr la voz y organizar a las mujeres en su comunidad y su lugar de trabajo.

Como grupo marginado y oprimido, tener organizaciones que representen nuestros intereses puede cambiarnos la vida. Al tener sindicatos que aborden nuestras preocupaciones, se nos da voz en un mundo donde tan a menudo se ignoran nuestras voces. Es necesario que participemos directamente para que nuestras ideas se hagan realidad.





## Qué hacemos

### “Les mostramos que los sindicatos son importantes para debatir los intereses de las mujeres.”

En **Burkina Faso**, el **Comité de Mujeres de la UITA** utilizó innovadoras estrategias de organización para acercar más mujeres al sindicato. Assétou Traoré dice que su sindicato pregunta a las mujeres locales cuáles son sus mayores preocupaciones y luego organiza talleres de capacitación que aborden estos temas. El sindicato anima a todas las personas a asistir, sean miembros del sindicato o no, sean hombres o mujeres. El sindicato lo utiliza como una oportunidad para presentarse y dar a conocer sus beneficios.

*“Consultamos a las trabajadoras informales sobre las cosas más difíciles con las que estaban lidiando. Muchas nos decían que su mayor reto eran los hijos e hijas difíciles y los derechos hereditarios. Entonces, decidimos organizar una gran reunión para trabajadoras informales sobre cómo lidiar con hijos e hijas difíciles y sobre cuáles son los derechos de las mujeres en materia hereditaria (generalmente para las viudas). Luego, en los descansos de la reunión, analizamos temas sindicales. Muchas de las mujeres no sabían qué era un sindicato. No se daban cuenta de que las discusiones sindicales estaban abiertas a cuestiones familiares. Después de contarles qué hacen los sindicatos, reconocieron que a través de estos pueden aprender, y posteriormente se afiliaron.*

*La visión colectiva en Burkina Faso es que cuando las mujeres se afilian a un sindicato se vuelven ingobernables en casa. Muchas personas piensan que es negativo que las mujeres defiendan sus derechos. Inclusive algunos hombres asistieron a la reunión. Les mostramos que los sindicatos son importantes para discutir los intereses de las mujeres.”*

**Assétou Espérance Dabiré-Traoré**, Vicepresidenta del Comité de Mujeres de la UITA, Syndicat national des travailleurs de l'environnement, du tourisme et de l'hôtellerie (**SYNTETH**), Burkina Faso



## Qué decimos

**Faiza Ahmed** trabaja en **PepsiCo Lahore** en **Pakistán** como operadora de procesos. Es la Secretaria de Asuntos de la Juventud de PepsiCo Aman Workers Union. Dice que la mejor manera de aumentar la afiliación sindical de mujeres es generar conciencia sobre cómo el sindicato puede proteger sus derechos.

*“Para las mujeres es importante ganar su propio dinero porque genera un sentido de igualdad dentro de la familia, que sienta las bases para un futuro mejor para las mujeres. En nuestra cultura colectiva, se asume que una mujer es menos que un hombre, así que cuando me afilié al sindicato y asumí el cargo de Secretaria de Asuntos de la Juventud, también tuve oposición. Además se burlaban de mí... pero seguí firme en mi objetivo y mi trabajo como secretaria de juventud de mi sindicato.”*

## 7.2 Técnicas

Para aumentar la afiliación de mujeres, es necesario desarrollar técnicas de organización innovadoras para llamar la atención sobre los problemas que enfrentan las mujeres. Podemos analizar los trabajos, salarios y oportunidades de las mujeres (elaborar mapas de género, auditorías de salarios) y reunir a mujeres para discutir preocupaciones particulares (debates en grupos focales) para resaltar la desigualdad salarial y la segregación laboral, y encontrar problemas comunes para alentar a nuestras compañeras a afiliarse.

Al mismo tiempo, las mujeres suelen estar a la vanguardia de las estrategias organizativas. Estamos desarrollando nuevos métodos y brindando servicios a los miembros del sindicato, especialmente a las mujeres.

Desarrollamos nuevos e ingeniosos métodos para acercar más gente al sindicato. Ayudamos a formar asociaciones y cooperativas de microcrédito y ahorro, brindando servicios de asesoría, apoyo para acceder a programas gubernamentales de ayuda, y colaboramos para que las mujeres obtengan documentos de identidad y así ser reconocidas como ciudadanas.

Estas actividades se desarrollan tanto en la comunidad como en el trabajo, pero tienen que ver con la autoorganización colectiva de trabajadoras y trabajadores para beneficio recíproco.



### Qué hacemos

#### “Mostramos lo que el sindicato puede hacer por sus miembros...”

En Zimbabwe, **General Agricultural and Plantation Workers’ Union of Zimbabwe (GAPWUZ)** ha estado recurriendo al teatro para educar a las mujeres que trabajan en la agricultura e informarlas sobre la importancia de afiliarse al sindicato y los beneficios que puede representar. El sindicato capacita a las personas que lo integran, quienes luego actúan ante trabajadoras y trabajadores agrícolas y los animan a afiliarse al sindicato.

*“Se tratan y discuten muchos temas. Tenemos diferentes personajes como gerente, empleador, empleada y empleado; y los trabajadores y trabajadoras realmente reconocen a estos personajes y las experiencias que comparten. Las obras se realizan en los descansos. Las mujeres que se enteran de las obras de teatro están tan interesadas en los temas que vienen a verlas en gran número. Después, les preguntamos a las mujeres qué han aprendido de la obra.*

*A menudo también hacen las obras de teatro en presencia del empleador. Incluso los empresarios han empezado a ver los problemas que las obras destacan y han comenzado a investigarlos. También dramatizan los problemas de los empleadores. No son unilaterales: si un empleador es malo, lo mostramos, pero también mostramos si es bueno. Dramatizamos las mejores prácticas y los empleadores lo aceptan y escuchan. Aprecian las obras y esto hace que las fomenten.*

*Usamos el teatro como herramienta para atraer personas y brindar educación. En las actuaciones, enviamos un mensaje a la población trabajadora y la animamos a afiliarse al sindicato. Representamos el beneficio de afiliarse a los sindicatos y mostramos lo que el sindicato puede hacer por sus miembros, incluida la salud y seguridad en el trabajo y la protección contra el acoso sexual.”*

**Juliet Sithole**, Coordinadora de Género, General Agriculture and Plantation Workers’ Union of Zimbabwe (GAPWUZ), Zimbabwe



## Qué decimos

*“Mi sindicato está tratando de encontrar formas nuevas y diferentes de alentar a las nuevas generaciones a integrarse a la cultura sindical. En 2019, organizamos una oficina móvil de nuestra organización sindical. Durante seis meses, nuestra oficina móvil viajó por todo el país, conociendo a trabajadoras y trabajadores de nuestra organización en sus lugares de trabajo y ciudades. Hablamos sobre los problemas que enfrentaban con respecto a salarios y condiciones laborales, así como sobre muchos otros aspectos. Esto trajo mucha vitalidad y fortaleció la confianza de los miembros en el sindicato, pero también fue una herramienta de afiliación muy exitosa. Durante las reuniones que mantuvimos mientras viajábamos, no solo venían miembros a las reuniones, sino también personas que simplemente tenían curiosidad por recibir noticias de la capital. Después de esta experiencia, realmente querían formar parte de la organización.”*

**Valentina Vasilyonova**, Vicepresidenta de la Federation of the Independent Trade Unions in Agriculture (**FNSZ/FITUA**), Bulgaria



## Qué hacemos

### Trabajadoras informales obtienen tarjetas de identidad

Después de años de campañas en la India, en 2016 **Self-Employed Women’s Association (SEWA)** obtuvo una gran victoria para las trabajadoras informales del estado de Gujarat. **SEWA** presionó al gobierno para inscribir a más de 60.000 trabajadoras informales en el sindicato. El sindicato también creó una extensa base de datos de trabajadoras, identificándolas como trabajadoras legítimas.

Como resultado, el gobierno ahora está emitiendo tarjetas de identidad para las trabajadoras de la economía informal. Las tarjetas las reconocen como trabajadoras y ello le da acceso a un seguro médico gratuito, cobertura hospitalaria, servicios de salud rural y seguro de accidentes para mujeres, hijas e hijos.

**SEWA** ha estado ayudando a las trabajadoras a solicitar y recibir sus tarjetas.



## Qué decimos

*“Las estrategias de organización que usamos para trabajadoras domésticas son diferentes a otros sectores. Cuando organizamos a las trabajadoras domésticas, vamos de casa en casa para reclutarlas. En Tanzania tenemos una campaña callejera en la que nos dirigimos a las trabajadoras domésticas muy temprano en la mañana antes de que vayan a trabajar. Ha tenido muy buenos resultados. Se han reclutado más de 700 trabajadoras domésticas en un año. También apuntamos a los supermercados, la comunidad y las iglesias. Además recurrimos a reuniones para invitarlas a afiliarse. A las que ya son miembros, les pedimos que traigan a otras. Celebramos reuniones los fines de semana porque es más fácil que las trabajadoras tengan el día libre. Usamos la radio y la televisión y contamos con periodistas para poder enviar el mensaje de los sindicatos a las trabajadoras domésticas. Elaboramos folletos y cartelería que colocamos en las estaciones de ómnibus que brindan información a las mujeres sobre cómo afiliarse al sindicato y cuáles son sus derechos como trabajadoras domésticas. Es importante utilizar un lenguaje comprensible.*

*Sus salarios son muy bajos, y a muchas les pagan solamente casa y comida, lo que significa que no pueden pagar una cuota sindical...*

>>>

&gt;&gt;&gt;

*Además, muchas no saben cómo pagar. Las oficinas sindicales pueden estar muy lejos o los empleadores y empleadoras pueden no permitir que salgan. Quienes ejercen tareas directivas a veces tienen que ir de puerta en puerta.”*

**Deograsia Vuluwa**, Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH), Tanzania

## 7.3 Mujeres jóvenes



Muchas mujeres optan por no comprometerse en absoluto con el sindicato. No le encuentran sentido. Algunas no se sienten representadas. Muchas no ven una conexión con las estructuras sindicales tradicionales.

Pero la juventud trabajadora, **en particular las jóvenes**, son el futuro del movimiento sindical.

Tienen conocimientos importantes y ofrecen una oportunidad única de organización.

Las trabajadoras jóvenes están sumidas en la precariedad. El aumento del trabajo temporal a tiempo parcial ha reducido la calidad de los trabajos que tienen a su disposición. Necesitan protección.



### Qué decimos

*“La juventud piensa que tiene que aguantar malas condiciones laborales porque no cree que pueda cambiarlas. Hay tantas personas jóvenes que no tienen ni idea, pero tenemos que informarles sobre el sindicato a través de nuevos métodos, como las redes sociales.”*

**Claire Trevor**, integrante del sindicato, **Unite the Union**, UK

Cambiar las actitudes entre la población trabajadora más joven y diversa presenta una gran oportunidad para mejorar la igualdad de género. Es necesario cambiar nuestras estrategias organizativas para superar la desigualdad de género y edad.

Para ello, podemos organizarnos en torno a cuestiones que afectan a la juventud como el trabajo precario. También podemos construir alianzas con movimientos sociales para fomentar el activismo conducido por jóvenes. El uso de las redes sociales puede ser una forma eficaz de acercar el sindicato a la juventud trabajadora.

Para que los sindicatos se conecten con una nueva generación de sindicalistas, las estructuras y la dirigencia tienen que ser el reflejo de sus integrantes. Para esto, los sindicatos pueden:

- introducir cupos para jóvenes, iniciar un comité de la juventud o reuniones para la juventud trabajadora;
- fomentar una democracia más participativa en las estructuras sindicales;
- asesorar a las mujeres jóvenes para que transmitan conocimientos;
- eliminar los cargos y descripciones tradicionales.





Dar participación a mujeres jóvenes desde el principio puede empoderarlas y poner fin al ciclo de desigualdad.

La presión familiar, especialmente cuando somos jóvenes, puede dificultarnos asistir a reuniones o viajar para asistir a conferencias sindicales. En el caso de muchas de nosotras, nuestros maridos, hermanos y padres a menudo están preocupados por nuestra participación sindical. Pero, si los invitamos a participar en reuniones, podemos demostrarles el impacto positivo del sindicato.



## Qué decimos

**Iqra Jamil** trabaja como operadora de montacargas en **Faisalabad** en **Pakistán**. También es la Presidenta del Comité Regional de la Juventud de Asia y el Pacífico de la UITA. Iqra comenzó a trabajar luego de que su padre, que era el único sostén de la familia, se enfermara y ya no pudiera trabajar. Piensa que es esencial que las jóvenes estén en una posición económica sólida, no solo para ellas sino también para mantener a sus familias en un momento de necesidad.

*“Al principio, mi familia no me apoyaba mucho en viajar por actividades sindicales, salvo mi madre y mi padre. Pero luego seguí mostrándoles fotos de nuestras actividades y los beneficios que obtenemos gracias al poder sindical y ahora entienden por qué soy parte de este sindicato. Es necesario que las mujeres formen parte de un sindicato para proteger sus derechos laborales.”*

## Comité de Trabajadoras y Trabajadores Jóvenes de la UITA

En 2017, la UITA estableció un Comité de Trabajadoras y Trabajadores Jóvenes para que la juventud trabajadora menor de 35 años estuviera representada en las estructuras rectoras de la UITA. La UITA quiere crear una estructura inclusiva que represente todas las regiones geográficas, grupos profesionales y comités de la UITA, y poner en práctica iniciativas que aporten valor a todas las afiliadas.

- Se asigna un escaño para una persona que represente al Comité de Mujeres en el Comité de Trabajadoras y Trabajadores Jóvenes.
- Las reglas sobre comités de la UITA establecen que ni las mujeres ni los hombres deben tener una representación inferior al 40 % en el Comité de Trabajadoras y Trabajadores Jóvenes.
- Desde las últimas elecciones de 2019, el Comité de Trabajadoras y Trabajadores Jóvenes está presidido por una mujer y las dos vicepresidentas son mujeres.



## Qué decimos

**Gabriela Tricolici** es Vicepresidenta del Comité de Trabajadoras y Trabajadores Jóvenes y pertenece al sindicato **Moldsindcoopcomert** de Moldova.

*“Mi primera participación en actividades sindicales fue durante mis estudios universitarios y realmente vi la importancia de generar conciencia en la juventud... Cuando regresé a Moldova, comencé a trabajar para la federación sindical en el ámbito de cooperativas, comercios y emprendimientos de la afiliada a la UITA Moldsindcoopcomert. Uno de los objetivos de nuestro sindicato es capacitar a los miembros, incluida la juventud (sea que estudia o trabaja); de manera que en seminarios comparto mi experiencia en el extranjero y ayudo a que conozcan sus derechos laborales.*

*En 2017, en el 27.º Congreso de la UITA, se realizó la primera Conferencia Internacional de Trabajadoras y Trabajadores Jóvenes de la UITA, durante la cual quienes participaron coincidieron en la urgente necesidad de establecer estructuras de jóvenes en todos los niveles para responder de manera eficaz a las necesidades y reivindicaciones de las personas jóvenes trabajadoras porque están infrarrepresentadas en los sindicatos. La conferencia recomendó además un comité ad hoc de trabajadoras y trabajadores jóvenes compuesto por un mínimo de seis personas trabajadoras jóvenes con la atribución de elaborar propuestas de estructura y reglas del Comité de Trabajadoras y Trabajadores Jóvenes de la UITA.*

*El 1.º de abril de 2019, la juventud trabajadora de la UITA de todo el mundo... celebró la reunión constitutiva del Comité de Trabajadoras y Trabajadores Jóvenes de la UITA... En tal carácter, promovemos la participación de jóvenes sindicalistas a nivel internacional y nacional mediante el apoyo regional de reuniones en red y desarrollo de herramientas de comunicación. A nivel internacional hemos creado varios enlaces de comunicación en línea, en concreto tenemos un grupo de Facebook y Whatsapp, y una página web del sector juvenil dentro del sitio virtual oficial de la UITA, que son importantes para la organización de la juventud, el intercambio de experiencias y las actividades realizadas. Trabajamos conjuntamente con jóvenes activistas de todo el mundo para mostrar la necesidad de participar activamente en los sindicatos. Fijamos una serie de objetivos que se centran en los problemas de la juventud y en cómo trabajar conjuntamente para resolverlos.*

*Las trabajadoras y los trabajadores jóvenes enfrentan desafíos específicos en el mercado laboral: son particularmente vulnerables al desempleo, las malas condiciones laborales, los bajos salarios, la dificultad para acceder a los derechos y la falta de protección social. El Comité de la Juventud de la UITA quiere inspirar y dotar a la juventud de herramientas para que sea una fuerza positiva. Para ello, necesitamos motivar, empoderar, organizar, educar y difundir las mejores prácticas. La juventud sindicalista tiene potencial para la innovación, la modernización de las estructuras sindicales y, como resultado de la formación sindical, muchas de estas personas jóvenes lograrán buenos resultados en la defensa de sus derechos laborales.”*

## 7.4 Extensión y alianzas

Las mujeres vivencian la vida sindical de manera diferente a los hombres. Con frecuencia los sistemas sindicales tradicionales y jerárquicos no funcionan para las mujeres. Sabemos que las mujeres a menudo le dan más importancia a la organización de base que a las estructuras formales de afiliación.

Para abordar esta cuestión, podemos alentar a nuestros sindicatos a construir alianzas con la sociedad civil, grupos de mujeres y la comunidad local para generar más personas afiliadas y conciencia sobre el valor de los sindicatos.



Trabajando en conjunto con grupos no sindicales, podemos lograr objetivos comunes. Los ejemplos comprenden:

- Extensión a grupos comunitarios de base de mujeres para construir alianzas en torno a cuestiones fundamentales que afectan a las mujeres.
- Desarrollo de redes regionales y nacionales de mujeres para hacer campañas y realizar actividades para empoderar a las mujeres.
- Alianzas con los movimientos sociales para combatir la explotación, la desigualdad y la discriminación.
- Sensibilización mediante la generación de campañas sobre asuntos que afectan a la comunidad local.

La extensión puede fortalecer la capacidad de las mujeres. También puede generar entusiasmo hacia el papel que juegan los sindicatos.

Para avanzar, es necesario descentralizar las organizaciones sindicales. Necesitamos ir a lugares de trabajo y grupos comunitarios para mantener conversaciones informales sobre los asuntos más urgentes que enfrentan hoy las mujeres.

Al hacerlo, los sindicatos pueden demostrar que los objetivos sindicales van más allá del simple lugar de trabajo y que los sindicatos son importantes para un cambio social más amplio.



## Qué decimos

*“Nuestro comité de género es parte de una campaña llamada ‘Keep the Girl Child in School’ (‘Mantener a las niñas en la escuela’), en la que recolectamos toallas sanitarias y las donamos a las escuelas. Coparticipamos con escuelas y desarrollamos actividades de extensión en zonas rurales, donde realizamos actividades de sensibilización tres veces al año. Pasamos media jornada hablando con las jóvenes sobre la menstruación para incorporar la discusión y así poder derribar tabúes.*

*Es importante construir este puente entre la comunidad y el sindicato porque el trabajo sindical puede tener efectos sobre toda la sociedad, y es solo con la participación de toda la sociedad en estos temas que nuestro trabajo puede conducir a una transformación. Es también una excelente manera de organizarse para el futuro. Sensibilizamos a las niñas sobre los sindicatos a temprana edad, para que cuando empiecen a trabajar, se afilien.”*

**Patricia Nyman**, Coordinadora Nacional de Género, South Africa Commercial, Catering and Allied Workers Union (**SACCAWU**), Sudáfrica





## Qué podemos hacer

- **Afiliar más mujeres haciendo que las organizaciones sindicales den mayor respuesta a las necesidades de las trabajadoras**, aunque los temas que las mujeres plantean y los servicios que necesitan vayan más allá de la agenda tradicional de un sindicato; por ejemplo, ayudar a las mujeres a obtener una tarjeta de identidad y alfabetizarse.
- **Desarrollar programas estratégicos de organización y usar métodos imaginativos**; es necesario que las dirigentes mujeres lleguen a otras mujeres y tengan en cuenta su situación laboral y sus responsabilidades. Se puede hacer de múltiples maneras; reuniones barriales o comunitarias, en vez de reuniones en el lugar de trabajo; visitas puerta a puerta, tener puestos de extensión en otros eventos; emisiones de radio, obras teatrales o actividades musicales, especialmente donde haya bajo nivel de alfabetización o falta de confianza.
- **Promover que las trabajadoras “irregulares” establezcan estructuras y actividades sindicales especiales para adaptarse a las necesidades y derechos de los trabajadores y trabajadoras de la “economía informal”**.
- **Promover imágenes y actividades positivas** para ayudar a contrarrestar la imagen negativa de los sindicatos como instituciones agresivas mediante un accionar positivo de búsqueda de soluciones a los problemas.
- **Desarrollar nuevas estrategias para llegar a trabajadoras jóvenes y animarlas a afiliarse al sindicato**, lo que puede incluir campañas en redes sociales, conectarse con movimientos sociales, introducir estructuras juveniles en el sindicato y dar apoyo a trabajadores y trabajadoras jóvenes para darles confianza.



## A QUÉ ARGUMENTOS RECURRIR

- ▶ La feminización de la fuerza laboral significa que las mujeres son esenciales para la supervivencia del sindicato.
- ▶ No es accidental que las mujeres estén empleadas de manera desproporcionada en trabajos eventuales o irregulares, es consecuencia directa de la discriminación de género de las empresas empleadoras. Si no lo cuestionamos, se debilitará el sindicato y afectará negativamente las condiciones laborales de todas las personas trabajadoras.
- ▶ Toda la población trabajadora tiene derechos, incluso quienes no pueden ser consideradas por la sociedad o la ley como “personas trabajadoras”, sean domésticas, del hogar, temporales o estacionales.

>>>



>>>

- ▶ Aunque quienes se desempeñan en trabajos precarios le cuestan al sindicato más recursos que los que aportan, el costo de no organizar a esas personas será mayor a largo plazo para los miembros y la sociedad.
- ▶ Las trabajadoras y los trabajadores jóvenes son el futuro del movimiento sindical. Sin ellos y ellas no hay futuro. Es necesario que tengan nuestro apoyo para organizarse y convertirse en la próxima generación de dirigentes



## Recursos

### **Promover la igualdad de género: recursos para organizaciones sindicales (copias disponible a la sede de la OIT)**

Módulo 4: Organizar a quienes no están organizados: trabajadores y trabajadoras de la economía informal y otras personas no protegidas

Módulo 5: Organizarse en la diversidad

Módulo 6: Alianzas y solidaridad para promover los derechos de las trabajadoras

### **Manual para Facilitadores de Auditorías de Género (OIT, 2007)**

[https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/-dgreports/-gender/documents/publication/wcms\\_094522.pdf](https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/-dgreports/-gender/documents/publication/wcms_094522.pdf)

### **Organización en trabajo esporádico y por encargo (OIT, 2019)**

Representación, voz y negociación colectiva: la sindicalización en la economía del trabajo esporádico y por encargo

[https://www.researchgate.net/publication/330452272\\_Representacion\\_voz\\_y\\_negociacion\\_colectiva\\_la\\_sindicalizacion\\_en\\_la\\_economia\\_del\\_trabajo\\_esporadico\\_y\\_por\\_encargo](https://www.researchgate.net/publication/330452272_Representacion_voz_y_negociacion_colectiva_la_sindicalizacion_en_la_economia_del_trabajo_esporadico_y_por_encargo)



## 8. Poder y voz – Representar a las mujeres



### Qué decimos

*“Si nuestras propias estructuras sindicales siguen siendo desiguales y no cumplen las normas de igualdad, socavan nuestra posición negociadora sobre igualdad con las empresas...”*

*Cuando las propias organizaciones tenemos que recurrir a cuotas de género y controlar que se cumplan, salimos perdiendo.”*

**Sue Longley**, Secretaria General de la UITA

*“Si las mujeres no participamos como sindicalistas en la formulación de políticas y en la negociación de convenios, no tiene sentido.”*

**Patricia Alonso**, Presidenta del Comité de Mujeres de la UITA, Federación Argentina Unión Personal Panaderías y Afines (**FAUPPA**), Argentina

*“Las mujeres no confían en sí mismas y no saben cómo superarlo. Es importante realizar tareas de sensibilización para que las mujeres desarrollen confianza en sí mismas. Al mismo ritmo, tenemos que sensibilizar también a nuestras contrapartes para que aprecien que las mujeres somos seres humanos e igualmente capaces de hacer mucho de lo que los hombres pueden hacer y tenemos los mismos derechos humanos.”*

**Theopista Ssentongo Nabulya**, Secretaria General, National Union of Co-operative Movement and Allied Workers (**NUCMAW**), Uganda

*“Ser sindicalista es muy exigente. En su mayoría, las mujeres de nuestro sindicato son decididas. Sin embargo, puede ser difícil para las mujeres equilibrar su vida familiar con sus obligaciones sindicales, especialmente porque a todas nos apasiona. A veces nuestras familias no entienden por qué siempre tenemos que estar en el sindicato. Es porque estamos muy ocupadas haciendo lo que hacemos y no nos tomamos el tiempo para explicárselo a nuestras familias. Tenemos que traer a nuestras familias al sindicato para que entiendan lo que estamos haciendo y equilibrarnos.”*

>>>

>>>

*Además, el problema es a menudo que las mujeres dudan de su capacidad de liderazgo debido a su propia autoestima. Realmente admiro a todas las mujeres que he conocido a través de la UITA. Son mujeres increíblemente fuertes. El problema es que los hombres a veces no escuchan, a menos que una hable y diga lo que piensa. Pero lo que he aprendido es que si hablas con pasión y compasión, la gente te escucha.”*

**Ronnie Burgess**, Organizadora y Secretaria de Actas, Bermuda Industrial Union (**BIU**), Bermuda

## 8.1 Empoderar a las mujeres



### Qué decimos

*“Necesitamos capacitar a las mujeres sobre sus derechos, muy pocas mujeres los conocen. También tenemos que darles participación porque solo ellas pueden entender bien las cuestiones de las mujeres. Necesitamos igualdad para vivir sin miedo en casa y en el trabajo.”*

**Anna Kashina**, Agro-Industrial Workers Union (**AIWU**), Rusia

En los lugares en que los sindicatos nos apoyan, ha aumentado la cantidad de afiliadas. Pero también necesitamos confianza para participar activamente luego de habernos afiliado.

La forma en que se organizan los sindicatos también tiene mucho impacto a la hora de afiliarnos o no. Para ser activas, necesitamos oportunidades para adquirir conocimientos, experiencia y confianza. Pero la realidad es que muchas de nosotras no tenemos confianza. Muchas de nosotras no hemos tenido la oportunidad de educarnos.

Fomentar la confianza en nosotras mismas y en el sindicato es decisivo para convertirnos en integrantes activas. Los seminarios y reuniones exclusivas para mujeres son una forma excelente para generarla. Pueden generar sororidad, solidaridad y alentarnos a estar más unidas. Los grupos y redes de mujeres pueden darnos la libertad de discutir asuntos que pueden resultar difíciles cuando hay hombres presentes, como el acoso sexual. También puede ser más difícil capacitarnos cuando hay hombres presentes y dominan.

Por supuesto que esto significa encontrar tiempo para reunirse y actuar, y muchas de nosotras estamos muy ocupadas. Necesitamos actividades que nos permitan adaptar el trabajo sindical a nuestras ocupadas vidas.



## Qué hacemos

### Generar redes de solidaridad y empoderamiento



Las organizaciones sindicales de Guatemala establecieron la red llamada Comité Latinoamericano de Mujeres de la UITA en Guatemala (Clamu-G). Esta red es un espacio para que las mujeres se reúnan, intercambien experiencias, se empoderen y construyan un programa común para luchar por sus derechos.

Delmi Nohemi Aguilar Lemus integra el equipo de coordinación de Clamu-G. Cree que unir a las mujeres a través de experiencias compartidas las fortalece y es fundamental en la lucha por la igualdad de género.

*“Clamu-G nos brinda oportunidades de sindicalismo político. Lo creamos para acortar la distancia entre compañeras y estimular el apoyo. El objetivo es crecer en cantidad y calidad porque somos las mujeres que luchamos y seguiremos luchando en memoria de las mujeres que perdieron la vida defendiendo nuestros derechos.”*

En Costa Rica, Dania Obando Castillo es la Secretaria General del Sindicato de Trabajadores de la Palma (SITRAPA). También es la Secretaria de Género y Medio Ambiente de la Federación Nacional de Trabajadores de la Agroindustria, Gastronomía, Hotelería y Afines (FENTRAGH) y ocupa un escaño en la Confederación de Trabajadores y Trabajadoras Rerum Novarum (CTRN). Su sindicato también la ha ayudado a establecer una red de mujeres llamada CLAMU - CR Pura Vida.

*“Como mujeres, muchas de nosotras carecemos de información y nos falta confianza. Hay que empoderar a las mujeres; porque puedo decir que muchas de nosotras siempre hemos sido muy sumisas y dejado que sean los hombres quienes tengan el control. Es hora de demostrar lo valiosas e inteligentes que somos y que no necesariamente se necesita un hombre para salir adelante. Somos mujeres, somos fuertes y tenemos mucho que aprender para cambiar estos sistemas que durante décadas han sido liderados por hombres y se han perpetuado por nuestros propios temores. Lo más importante que tenemos que entender las mujeres es que no merecemos ser maltratadas y saber que si sufrimos un golpe, humillación o maltrato psicológico, existe una red de mujeres en Costa Rica para ayudarnos.”*

>>>



>>>



*Es muy importante que las mujeres tomemos el control. El día que eso suceda cambiaremos esta triste historia llena de injusticias.*

## 8.2 Mujeres organizadoras

Una de las mejores formas de promover la participación de mujeres en los sindicatos es tener mujeres organizadoras.

Sabemos que puede ser una táctica exitosa. La UITA ha promovido por mucho tiempo el principio de que “se organiza entre pares o iguales”, es decir que lo mejor para organizar a la población trabajadora agrícola es que sean otros trabajadores o trabajadoras agrícolas quienes los organicen, lo mismo para trabajadores o trabajadoras migrantes y así sucesivamente. Se debe a que nos podemos relacionar mejor cuando las personas que nos organizan comparten nuestras historias con mayor facilidad.

Este tipo de razonamiento estratégico dentro de los sindicatos puede tener excelentes resultados.

Tener más mujeres dirigentes puede alentar a otras mujeres a participar en el sindicato y puede fortalecer su competencia y confianza.



### Qué decimos

*“El presidente anterior de mi sindicato era un hombre mayor de edad. El trabajo sindical no se hacía bien. No le interesaban los temas de las mujeres. Ahora es una mujer y las diferencias son enormes. El sindicato tiene un nuevo aliento.*

*La presidenta organiza actividades sobre temas de género, de igualdad, trabajo infantil y trabajo decente. También difunde información y lleva adelante formación para que podamos volver a nuestros lugares de trabajo y animar a más personas a afiliarse.*

*El simple hecho de tenerla como presidenta también anima a las mujeres a ser más activas y ello ha contribuido a que se integren más personas al sindicato. Como mujer, anima a otras mujeres a participar en el sindicato. Comprende sus historias y puede compartir sus luchas. Las mujeres lo perciben y le responden. Quieren afiliarse al sindicato porque ven que es un lugar para ellas.*

*También creó una Red de Comités de Mujeres que nos está dando espacio para hablar. Se nota el cambio de actitud del sindicato. Es completamente distinto. Finalmente estamos avanzando.”*

**Raushan Sabirova**, integrante del Comité Sindical y del Comité de Mujeres, Food and Processing Workers Union (FWU), Kirguizistán



## Qué decimos

*“Nos guiamos por la política de género en el empleo y asignamos recursos por igual a hombres y mujeres. Hemos contratado a mujeres organizadoras para que asuman responsabilidades que antes estaban limitadas en gran medida a organizadores varones.*

*Expusimos a las mujeres a la igualdad de oportunidades en el trabajo y les dimos una plataforma equitativa. Nos dimos cuenta de que las organizadoras sobresalían. Se reclutó a muchas organizadoras y el resultado fue perfecto. Ayudó a afiliarse a otras trabajadoras. Las trabajadoras apreciaban que las organizadoras pudieran hablar sobre los temas que las afectan. También dio un reconocimiento al sindicato y les mostró que las organizadoras mujeres pueden trabajar al mismo nivel, y quizás incluso mejor, que los organizadores varones.”*

**Austin Muswere**, Secretario General Adjunto, General Agricultural and Planation Workers Union of Zimbabwe (**GAPWUZ**), Zimbabwe

## 8.3 Comités de Mujeres



### Qué decimos

*“Es necesario que las mujeres tengamos estructuras formales de género, paralelas a las estructuras constitutivas de los sindicatos. De lo contrario, la cuestión de género simplemente desaparecerá y se olvidará. El género tiene que estar integrado a todas las políticas para que no se nos olvide y para que nuestras preocupaciones no queden atrás.”*

**Patricia Nyman**, Coordinadora Nacional de Género, South African Commercial, Catering and Allied Workers Union (**SACCAWU**), Sudáfrica

Cualquiera sea el avance dentro de los sindicatos, los valores patriarcales igual dominan gran parte de la sociedad en general. Contar con un Comité de Mujeres muestra a las propias mujeres que hay un lugar especial para ellas en el sindicato. Los comités de mujeres pueden ser un espacio seguro para que expresemos nuestras opiniones libremente y discutamos los temas que son importantes para nosotras.

Podemos utilizarlos para desarrollar estrategias, políticas, organizar actividades y asegurarnos de que nuestros problemas estén entre las principales prioridades sindicales. También pueden apoyar a las nuevas activistas y alentar a las mujeres jóvenes a ser integrantes activas del sindicato. Además pueden ayudar a generar campañas junto con otros organismos de igualdad en el sindicato. Pueden darnos una voz poderosa allí.

Estos comités no deberían ser solo un ejercicio para cumplir con las exigencias, vistos por algunos en el sindicato como el “lugar para los asuntos de mujeres” y luego ignorados. Las preocupaciones y políticas de los comités de mujeres tienen que integrar todos los programas sindicales. De lo contrario, no tienen ni poder ni influencia.

Deben tener los mismos derechos que otras estructuras del sindicato, recursos suficientes y una voz fuerte en los procesos de decisión para que tengan el poder de hacer los cambios necesarios.

Pero frecuentemente es difícil obtener los recursos, así como la aceptación de la dirigencia sindical para ello.

Una estrategia es reunirse en forma periódica con el ejecutivo del sindicato. Nuestras preocupaciones pueden integrarse en los objetivos generales del sindicato.



También podemos y debemos construir un vínculo estructural con otros comités sindicales. De esta forma se puede ejercer influencia en toda la agenda sindical.

Otro método es seguir la marcha de las actividades sindicales en cuanto a igualdad de género, entonces podemos recomendar mejoras.

Incluso cuando los sindicatos han asumido plenamente la igualdad, los comités de mujeres siguen siendo necesarios en general. Garantizan que cualquier conquista alcanzada en igualdad perdure en el tiempo.

La UITA comenzó a realizar reuniones sectoriales de mujeres para fomentar la creación de redes de mujeres dentro de las transnacionales y los sectores, con el objetivo de que a la larga existan en todos los sectores. En estas reuniones, las mujeres pueden discutir inquietudes y encontrar soluciones a problemas de género específicos del sector o de la empresa y convertirse en negociadoras más sólidas.



## Qué hacemos

### “Pedimos a nuestras organizaciones afiliadas que envíaran cartas de protesta para expresar su solidaridad...”

En Ucrania, **Agro-Industrial Workers' Union (AIWU)** y su Comité de Mujeres siempre han apoyado a las activistas sindicales en la lucha contra el acoso en el trabajo.

El **Comité de Mujeres** recibió una queja de la presidenta de una organización sindical de una de las empresas agrícolas de la región de Sumy. Manifestaba que en una reunión en la que se discutió el calendario de vacaciones, el director de la empresa utilizó violencia física para sacarla de la sala de reuniones y la maltrató verbalmente por expresar una opinión opuesta a la de los miembros del sindicato sobre el calendario de vacaciones para el próximo año.

Con el asesoramiento del Comité de Mujeres de AIWU, presentó una denuncia policial.

El Comité de Mujeres también escribió una carta al director de la empresa en la que explicaba que su comportamiento era inaceptable, inapropiado e ilegal, y exigía una disculpa pública.

*“Le preguntamos si le gustaría que trataran así a su hija o esposa y las pusieran en esa posición. Le pedimos que se disculpara, lo que, por supuesto, no hizo. Pedimos a todas nuestras organizaciones afiliadas que le enviaran cartas de protesta para expresar solidaridad con la mujer. Recibió 22 cartas de solidaridad. La policía local también invitó al Director de la empresa a conversar para explicarle que había cometido un delito. Como resultado, el Director se disculpó con la presidenta del sindicato y ella no ha enfrentado ningún otro acoso o presión desde entonces.”*

**Nadia Burlaka**, Agro-Industrial Workers Union of Ukraine (AIWU), Ucrania



## Qué hacemos

### Un espacio seguro para hablar sobre salud reproductiva

En Indonesia, el Comité Nacional de Mujeres de **Federation of Hotel, Restaurant, Plaza, Apartment, Catering and Tourism Workers' Free Union (FSPM)** se reúne dos veces al año para analizar las condiciones laborales relacionadas con las mujeres.

**FSPM** ha estado apoyando a sus comités regionales de mujeres en los hoteles **Crowne Plaza Jakarta** y **Novotel Bogor** para realizar capacitaciones anuales y asesoramiento sobre salud reproductiva y cáncer de cuello de útero. En estas sesiones, el comité también brinda educación sobre dolor menstrual y licencia por menstruación. Las afiliadas reciben información sobre sus derechos y aprenden sobre la necesidad de abordar la salud reproductiva en el lugar de trabajo.

A pesar de las sesiones educativas, muchas mujeres en Novotel Bogor todavía se muestran reacias a tomar la licencia por menstruación. Por eso, el Comité de Mujeres también realiza tareas de sensibilización mediante la impresión y distribución de documentos sobre la normativa legal en comedores y vestuarios. **Melly Mokodompit**, Presidenta del Comité de Novotel Bogor, apoya a las trabajadoras para negociar con la gerencia para obtener la licencia por menstruación. Se llegó a un acuerdo conjuntamente y se elaboró el horario de trabajo vinculado al calendario menstrual de las trabajadoras.

*“Esa es la función del Comité de Mujeres: educarlas y alentarlas sobre la licencia por menstruación, tal como lo ha regulado la ley.”*

## 8.4 Mujeres dirigentes

Cada vez más mujeres participan activamente en sindicatos a nivel local. Pero seguimos estando infrarrepresentadas en la conducción. Con frecuencia, estamos representadas como afiliadas pero no reconocidas como dirigentes.

Podría deberse a la cultura del sindicalismo masculino tradicional que continúa existiendo, o a que no tenemos confianza en nosotras mismas para postularnos a puestos dirigentes. Cualquiera sea la razón, es necesario hacer más.

Para que los temas y las campañas de mujeres se integren mejor a las actividades sindicales, tenemos que ocupar lugares en todos los niveles y participar plenamente en los debates sobre políticas y actividades.

**Es necesario promover el acceso de las mujeres a los puestos sindicales más altos.**

**Cuando lleguen, tenemos que asegurarnos de que se las toma en serio.**

**Las mujeres tienen que estar presentes en todos los órganos sindicales decisorios: locales, nacionales, regionales e internacionales.**

**Pero** hay que recordar que los sistemas de cuotas por sí solos no son suficientes. Que haya mujeres en la mesa, no significa que vayan a hablar. Necesitamos desafiar las perjudiciales normas y actitudes que mantienen a las mujeres en una cultura de silencio. Es necesario empoderar a las mujeres para que hablen y darles el espacio para hacerlo. De esta forma podemos garantizar la plena participación de las mujeres.





## Qué decimos

En 2001, **Adela Torres** fue la primera mujer en afiliarse al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria (**SINTRAINAGRO**) en cuarenta años de existencia del sindicato. Posteriormente, en marzo de 2006, fue elegida Secretaria General, cargo que ocupa hasta ahora. Integra el Comité Ejecutivo de la UITA, de COLSIBA, un cuerpo de sindicatos de la industria bananera y agrícola y fue Concejal en la ciudad de Apartadó en Colombia.

*“Debo decir que no ha sido fácil para mí estar en un rol que históricamente ocuparon hombres y, siendo la única mujer en la Junta Directiva de un total de 12 miembros y 177 dirigentes nacionales varones (4 mujeres), a veces he tenido que llorar en silencio pero he reunido fuerzas y he seguido...”*

*A pesar de todo eso, he logrado hacer mi trabajo con mucha responsabilidad y compromiso...*

*Al principio, no quería ser dirigente porque tenía miedo. La violencia en la región de Urabá era mucha, mataban a muchos afiliados y dirigentes sindicales. Lo hice porque mis compañeras de trabajo insistían en que yo y otras mujeres podíamos ser dirigentes, y después de un tiempo me di cuenta de que era importante que las mujeres estuviesen en estos espacios para trabajar con mujeres...*

*Ha sido difícil porque en años anteriores el sindicato estaba formado únicamente por hombres. Pero, con la muerte y jubilación de los hombres, ha surgido la necesidad de establecer vínculos con mujeres y trabajar con ellas. Desde entonces eso provocó un cambio de perspectiva en los hombres y están muy comprometidos con la contratación de mujeres en las fincas...”*



## Qué hacemos

**“El activismo y la sabiduría de las compañeras de UFCW Canadá es fundamental para nuestro sindicato...”**

A pesar de que United Food and Commercial Workers Union (UFCW) en Canadá tiene 54 % de mujeres, muy pocas ocupan cargos directivos. El sindicato ha estado haciendo espacio para que las mujeres estén en la mesa y tengan una representación equitativa en la conducción.

En 2017, los miembros del sindicato aprobaron una resolución histórica en la Convención del Consejo Nacional para apoyar a las mujeres en puestos de liderazgo.

Los sindicatos locales con más de 4.000 integrantes tienen un puesto adicional en el órgano decisorio nacional. Este escaño está reservado para una mujer. Además, dos de las mujeres tienen que pertenecer a minorías étnicas.

Como resultado de este cambio estructural, las mujeres constituyen ahora la mitad del Consejo Nacional. La equidad de género se ha convertido en una realidad en la dirigencia de **UFCW Canadá**.

**Paul Meinema**, Presidente Nacional de **UFCW** Canadá sostiene:

*“Las mujeres activistas de UFCW Canadá constituyen el 52 % del total de miembros. El activismo y la sabiduría de las compañeras de UFCW Canadá es fundamental para nuestro sindicato y para el Consejo Nacional... Un Consejo con equidad de género nos hace más fuertes como sindicato y como defensores de derechos, no solo de las mujeres, sino de todos los miembros y sus familias.”*



## Qué decimos

*“Ha habido un gran avance en nuestro país. Tenemos mujeres como Primera Ministra y Gobernadora General. También son mujeres nuestra Secretaria General y Presidenta y esto ha tenido considerables efectos en la mejor representación de las mujeres. Por supuesto que hay algunas reacciones negativas de algunas personas debido a la perspectiva patriarcal que guía decisiones y actitudes, y hay muchas que piensan que dirigir el sindicato no es cosa de mujeres...”*

*Cuando llegó nuestra Secretaria General, se dio un impacto cultural, especialmente para algunas personas de nuestra sociedad a las que les resultó difícil. Sin embargo, nuestro sindicato ahora está dominado principalmente por mujeres y podemos aportar nuestras valiosas y únicas cualidades a las relaciones y negociaciones laborales. Es particularmente útil cuando se negocian asuntos, agravios y quejas que afectan directamente a las mujeres. Tenemos una perspectiva compartida y podemos identificarnos con la situación...*

*El sindicato avanza alejándose de las viejas y anquilosadas modalidades patriarcales. Ahora la mayoría de las personas está empezando a ver el valor de tener un mejor equilibrio. Estamos trabajando para romper el techo de cristal y quitar el velo de la ignorancia, pero nuestro trabajo aún no ha terminado. Lo principal es romper las barreras culturales y la forma de socialización que está arraigada en todos nosotros. Necesitamos utilizar la educación y la información para plantar las semillas adecuadas que den el fruto para seguir adelante.”*

**Shakeda Williams**, Directora de Relaciones Sindicales, Barbados Workers' Union (**BWU**), Barbados



## Qué decimos

*“En las plantas de carne de Estados Unidos hay personas de todos los microcosmos del mundo. Ha de haber entre veinte y cuarenta idiomas diferentes, gente de género masculino, femenino, gais, heterosexuales, bisexuales, de todas las nacionalidades. No solo necesitamos igualdad de género, sino también igualdad de género dentro de todos los diferentes subconjuntos de identidades que representamos.*

*Si bien todas las personas tenemos el mismo objetivo en el sindicato, cada persona tiene un conjunto diferente de temas que abordar para llegar al objetivo compartido final. Si no atendemos las cuestiones de las mujeres, las personas transgénero, las cuestiones y preocupaciones de cualquier voz, no lograremos nuestro objetivo.*

*Cuando se ocupa una posición de liderazgo, creo que es importante no solo escuchar esas voces, sino salir y colocar esas voces en posiciones de liderazgo para cumplir con nuestra misión. Tenemos que encontrar dirigentes de todas las razas, religiones, géneros o cualquier otra identidad para asegurarnos de que, en todos los sindicatos, todas las voces estén representadas en todos los niveles, desde las bases hasta el máximo nivel de dirigencia...*

*Es necesario analizar a nuestros afiliados y afiliadas y encontrar a esa persona para cultivar y empoderar. Las personas no nacen con competencias para ser dirigentes, son competencias que se enseñan, se aprenden y se obtienen. Tenemos que predicar con el ejemplo, brindar oportunidades y crear espacios para que esas nuevas personas dirigentes asuman la función y logren buenos resultados.”*

**Mark Lauritsen**, Presidente de la UITA y Vicepresidente del Sector Carne de UFCW International, United Food and Commercial Workers Union (**UFCW**), EUA

## 8.5 Mujeres negociadoras

En la negociación colectiva, la mayoría es la que gobierna, y los hombres siempre han sido la mayoría. Por este motivo, los intereses de las mujeres no han estado debidamente representados por los sindicatos.

A menudo no se nos incluye en las estructuras de negociación, los comités o los equipos en los que podríamos haber ayudado a redactar y negociar convenios para abordar nuestras inquietudes. Algunas veces nuestros reclamos quedan de lado entre los temas de negociación con el argumento de que hay pocas mujeres en el lugar de trabajo.

Sin embargo, cuando las mujeres son minoría, necesitan aún **más** apoyo y oportunidades para participar activamente.

La renuencia a darnos participación no se limita a los sindicatos. Los gerentes pueden ser hostiles en las negociaciones con mujeres representantes sindicales; intentan intimidarnos o ser condescendientes. Incluso cuando estamos en la mesa de negociaciones, es frecuente que no se nos escuche.

Pero, cuando participamos, el resultado puede ser impresionante. Con frecuencia somos excelentes negociadoras. Tenemos conocimientos valiosos que se pueden utilizar para negociar, tanto para mujeres como para hombres. Además es necesario que más negociadores entiendan nuestras inquietudes e incluyan activamente estas preocupaciones en los temas a negociar.

La negociación colectiva no es solamente una buena idea, sino que ayuda a las personas en la práctica. Podemos mejorar activamente nuestros derechos, mientras nos defendemos.



### Qué hacemos

#### “El comité le tenía miedo a la gerencia de la finca...”

En Zimbabue, **General Agricultural and Plantation Workers Union of Zimbabwe (GAPWUZ)** ha estado capacitando a las mujeres sindicalistas en competencias de negociación y liderazgo.

**Shupikai Saidi** es negociadora salarial en **GAPWUZ** y Secretaria del Comité de Trabajadores y Trabajadoras en la finca de Nyanga Pine. La formación sindical le ha dado más confianza para defender los derechos de las mujeres en las negociaciones.

*“El comité le tenía miedo a la gerencia de la finca y no presentaba quejas de trabajadoras y trabajadores ante la gerencia...”*

*Cuando fui elegida para integrar el Comité de Trabajadoras y Trabajadores, asumí el cargo de educar a mis compañeros y compañeras sobre sindicalismo. Llevé adelante conversaciones sobre temas como el papel de una buena conducción, el trabajo en equipo, hablar con una sola voz...*

*Asistí a capacitaciones de liderazgo, sobre derechos sindicales y negociación colectiva, realizadas por el sindicato y esto me ayudó a desarrollar mi confianza. Las capacitaciones me abrieron los ojos sobre los roles y deberes que trabajadoras y trabajadores pueden desempeñar para fortalecer el sindicato.”*

Su mayor confianza le permitió liderar el comité en las negociaciones y persuadir con éxito a la gerencia para que proporcionara agua potable en la finca Pine. El comité también ha negociado que la gerencia proporcione materiales para construir nuevos baños.



## Qué hacemos

### “Me enseñó a no tener miedo al hablar...”

En Indonesia, **Federation of Hotel, Restaurant, Plaza, Apartment, Catering and Tourism Workers’ Free Union (FSPM)** ha estado impartiendo capacitación para garantizar que las mujeres estén debidamente representadas en sus equipos de negociación y estructuras de liderazgo.

**Dyah Ambhara (Ara)** preside el sindicato del hotel **Hyatt Regency Yogyakarta** y ha participado en varios talleres de capacitación en educación y liderazgo, los cuales han sido fundamentales para que ella se convirtiera en la dirigente sindical fuerte que es hoy. Los talleres la han animado a ser más audaz y más segura para hablar en público y también frente a la gerencia. Todavía recuerda una de las capacitaciones a las que asistió que realmente le interesó y la empoderó:

*“Fue una capacitación sobre cómo hablar y negociar con la gerencia que me enseñó a no tener miedo al hablar y también a leer sus gestos y lenguaje corporal.”*

En 2017, **Florentina Rahayu** fue reelegida como presidenta del sindicato hotelero del **Sheraton Mustika Yogyakarta**. Dijo que la educación y la capacitación, que comprendía temas desde el sindicalismo básico hasta la igualdad de género, la forjaron para convertirse en una persona más valiente y la ayudaron a expresar sus opiniones.

La capacitación también hizo que Florentina se diera cuenta de la importancia de transmitir conocimientos y competencia a las mujeres jóvenes para preparar una nueva conducción sindical para el futuro. A menudo anima a otros miembros del sindicato a que la acompañen a las reuniones regionales o nacionales para que puedan tener la oportunidad de conocer las estructuras sindicales y dice que *“ahora otras personas han comenzado a aparecer [en las actividades sindicales].”*

## 8.6 Votos de mujeres a mujeres

Debido a que antes estábamos excluidas, es frecuente que nos falte confianza para presentarnos a las elecciones. Incluso podríamos ser reacias a votar a otras mujeres en las elecciones. Algunas de nosotras todavía vemos el liderazgo como algo solo para hombres, arraigado en ideas sobre el poder.

Por tanto, es necesario alentar y generar confianza para que las mujeres se puedan presentar a las elecciones y que, cuando lo hagan, otras mujeres puedan votarlas. Votar a una mujer envía un poderoso mensaje al sistema patriarcal de que se encuentra en tela de juicio.

Pero es contraproducente que las mujeres sean elegidas para que no les vaya bien. Esto no hace otra cosa que reforzar los malos estereotipos. Por este motivo las mujeres dirigentes tendrían que ser activas en capacitar a las jóvenes en competencias de comunicación como oratoria y formación técnica, por ejemplo sobre legislación nacional. También tenemos que dar a conocer los logros de las mujeres dirigentes para inspirar y motivar a otras.

Ante la idea de presentarse a una elección, tenemos que pensar si las responsabilidades sindicales pueden encuadrar con el resto de nuestras vidas. El apoyo de las personas que integran nuestra familia suele ser decisivo.

Esto plantea la cuestión de cómo están estructurados nuestros propios sindicatos. También puede ser necesaria la reorganización de las estructuras y los horarios sindicales para adaptarse a nuestras ocupadas vidas.





## Qué decimos

En Uganda, **Theopista Ssentongo Nabulya** fue la primera mujer en ocupar el cargo de Secretaria de Educación y la Secretaría General, electa en 1989. En 1994, fue elegida para representar a trabajadoras y trabajadores en la formación constitucional de Uganda y contribuyó en la inclusión de derechos laborales en la constitución por primera vez. Más tarde, pasó a representar las opiniones de trabajadoras y trabajadores en el parlamento entre 2001 y 2016. Hoy es la Secretaria General de **National Union of Commercial, Manufacturing and Agricultural Workers (NUCMAW)**. Su propio crecimiento fue consecuencia de muchos años de trabajo junto a otras compañeras para superar la resistencia masculina.

*“Cuando fui elegida Secretaria General, no había ninguna mujer que hubiera sido Secretaria General en Uganda, ni siquiera en África Oriental y Central... La desigualdad en el movimiento obrero era tan obvia que me impulsó a disputar el liderazgo en el sindicato junto a los hombres....”*

*Cuando formamos Comités de Mujeres, los hombres entendieron mal y creyeron que estábamos formando nuevos sindicatos. Las mujeres fueron tan victimizadas al punto que aquellas que eran muy activas en la lucha contra la desigualdad llegaron a perder sus trabajos y fueron expulsadas de los sindicatos. Otras personas y yo llevamos el asunto al Tribunal Laboral. El sindicato tuvo que pagar una indemnización, pero nunca les permitió reingresar.*

*Puedo decir con orgullo que he funcionado como modelo a seguir para otras mujeres, para animarlas a postularse para puestos de liderazgo en los sindicatos de Uganda...*

*Soy Secretaria General de NUCMAW, pero también fui elegida hace poco como Secretaria General Adjunta de NOTU (National Organisation of Trade Unions, Uganda). Tendríamos que votar a mujeres como dirigentes para mostrar su potencial de liderazgo y también para animarlas y ayudarlas a creer que pueden estar al frente del sindicato. Con la capacitación podemos empoderar a las mujeres para que asuman roles de dirigencia.”*

## 8.7 Legado a nuevas generaciones

Una vez que llegamos a estar al frente, tenemos que asegurarnos de que sea un legado perdurable. No queremos que estos logros desaparezcan con nosotras y se conviertan en un símbolo. Queremos que la igualdad de género sea una realidad duradera.

Las que ya estamos formadas o nos hemos convertido en dirigentes tenemos una responsabilidad adicional. Tenemos que transmitir nuestros conocimientos y competencias a las jóvenes para inspirarlas y preparar a la próxima generación de mujeres dirigentes.

Las mujeres dirigentes que son competitivas y excluyen a otras mujeres están causando un gran perjuicio, tanto a las propias mujeres como al sindicato.



## Qué decimos

*“Aunque hayamos obtenido alguna conquista, tenemos que estar atentas para asegurarnos de que se mantenga. Nada se logra sin luchar, la gente no otorga privilegios a las mujeres...”*

*Hemos recorrido un largo camino, pero tenemos que proteger lo que hemos alcanzado. De lo contrario, se irá por el desagüe.”*

**Ute Funk**, Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (**NGG**), Alemania



## Qué hacemos

### Proyecto Anna Stewart

Los sindicatos de Australia tienen un programa especial para ayudar a mujeres activistas a adquirir confianza y a ser más activas. Lleva el nombre de Anna Stewart, una notable sindicalista del Estado de Victoria. Anna buscaba constantemente formas de lograr la participación de mujeres en las instancias de decisión de los sindicatos. Luchó por la licencia por maternidad y por servicios de cuidados infantiles y expuso el acoso sexual, convenciendo a sindicatos y empleadores de que era un problema laboral. Falleció en 1983. Con la idea de hacerle un homenaje apropiado, los sindicatos de Victoria iniciaron el Proyecto Anna Stewart poco tiempo después de su muerte. Ahora se extendió a todo el país.

Varias veces al año, las mujeres activas en las organizaciones sindicales asisten a la capacitación sindical por algunas semanas. Esas activistas, junto a otros dirigentes sindicales, recorren locales, salas de reunión de los órganos ejecutivos, tribunales y se reúnen para analizar sus experiencias. Luego vuelven a sus trabajos y exponen ante los demás trabajadores y trabajadoras. Como consecuencia, más mujeres se convierten en delegadas, porque tienen una idea más clara de cómo funciona el sindicato.

Lee Matahaere es trabajadora eventual e integrante de Australian Manufacturing Workers' Union (AMWU). Estas son sus palabras sobre lo que aprendió al participar del programa:

*“Me abrió los ojos... Las mujeres forman una parte muy importante de la fuerza laboral actualmente, y creo que sus voces deberían ser oídas... Me parece que todavía se dice que las mujeres que hablan francamente son buscableitos, mientras que de los hombres que hablan francamente se dice que tienen dotes de liderazgo... Lo más importante que aprendí en los viajes con organizadoras fue que no se puede pagar la cuota sindical y esperar que los demás hagan todo por nosotras.”*

<https://www.amwu.org.au/asmp> (en inglés)



## Qué podemos hacer

- **Llevar adelante formación y asesoramiento para fomentar la confianza de las mujeres**, lo que puede ayudar a promover el acceso de las mujeres a los equipos de negociación.
- **Desarrollar programas de organización estratégica que incorporen mujeres organizadoras** que puedan acercar a otras; buscar a quienes sean líderes informales entre las trabajadoras para convertirse en dirigentes sindicales.
- **Asegurarse de que en los textos y en las fotografías de publicaciones sindicales se incluya y se vea a mujeres.**
- **Organizar actividades exclusivas para mujeres para identificar y atraer a más mujeres activistas.**
- **Realizar talleres para desarrollar la motivación individual y colectiva, confianza, seguridad y para identificar medidas prioritarias a adoptar.**
- **Crear comités de mujeres en diferentes niveles de la organización sindical** que se puedan dedicar a actividades de mujeres y que puedan mantener un enfoque de género consecuente.
- **Pensar en cómo reorganizar las actividades sindicales para que participen más mujeres.**



- **Derribar barreras “culturales” y políticas en la conducción de las mujeres**, lo que incluye motivar a las mujeres para que se presenten a elecciones, a otras mujeres para que las voten. Además significa que los hombres voten dirigentes femeninas, acepten el derecho de las mujeres a representar a hombres y se hagan visibles los logros de mujeres dirigentes.
- **Integrar medidas de género en el sindicato y adoptar medidas como cupos o escaños reservados** para asegurar que las mujeres ocupen cargos en los órganos de decisión de los sindicatos.



## A QUÉ ARGUMENTOS RECURRIR

- ▶ Las actividades específicas para mujeres son necesarias debido a que existía en el pasado, y todavía existe, discriminación en los sindicatos y en la sociedad; estas actividades son parte de la solución.
- ▶ Si las mujeres no participan, es posible que no se traten sus reclamos.
- ▶ Las mujeres dirigentes tienen la especial responsabilidad de cerciorarse de que se promueva el crecimiento de las mujeres dentro de los sindicatos.
- ▶ Ser firmes no quiere decir ser agresivas, es sencillamente defender lo que es justo o correcto.
- ▶ Es imprescindible contar con mujeres dirigentes para asegurar que los temas de las mujeres sean considerados por el sindicato y para dar a las mujeres la confianza de que así sea. Deberíamos enorgullecernos con los logros de las mujeres dirigentes y darles gran difusión.
- ▶ Las mujeres son muy capaces también de representar a los hombres, después de todo los hombres asumieron la representación de las mujeres durante todos estos años.
- ▶ Es contraproducente capacitar mujeres si no se les da la oportunidad de ocupar puestos de liderazgo. Se van a frustrar y se van a ir del sindicato.



## Key Resources

**Solidaridad Global (UITA, 2019)**

<https://iuf.org/wp-content/uploads/2020/12/Global-Solidarity-2019-es.pdf>

**Educar para la fortaleza sindical (OIT, 2015) (en inglés)**

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_dialogue/--actrav/documents/publication/wcms\\_382787.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/--actrav/documents/publication/wcms_382787.pdf)



## 9. Lograr el respaldo de los hombres

Muchos hombres de los sindicatos en todo el mundo respaldan la igualdad de género. Trabajan incansablemente para promoverla en sindicatos y en la sociedad.

Otros están de acuerdo, pero aún se sienten inseguros sobre qué medidas pueden tomar. Como hombre, puede resultar difícil abordar las demandas de las mujeres cuando no se está familiarizado con los aspectos claves que se encuentran en juego. Es aún más difícil cuando las mujeres no están incluidas en los comités y órganos ejecutivos.

A algunos hombres les resulta difícil desafiar la cultura machista. Es mucho más fácil seguir con el statu quo que tratar de confrontar a otros hombres que continúan creyendo en la desigualdad entre hombres y mujeres y la promueven activamente.

Es necesario encontrar formas de apoyar a los hombres que están de acuerdo con nosotras para ayudar a cambiar las mentes de los que aún no lo están, para persuadirlos de que la igualdad de género es lo correcto y sensato para un movimiento sindical más fuerte y un futuro mejor para todas las personas.

### Qué decimos



*“La participación plena e igualitaria de mujeres y hombres en todos los niveles laborales, sindicales y de la sociedad civil es un factor decisivo para la democracia y el bienestar. Creo que lograr la igualdad de género es una responsabilidad compartida entre hombres y mujeres...”*

*Las mujeres en el mercado laboral europeo siguen siendo una reserva de competencias en gran parte no explotada y con una tasa de empleo en general más baja que la de los hombres. La baja participación de las mujeres en el mercado laboral y las desigualdades salariales de género son consecuencia de la sistemática discriminación contra las mujeres en el trabajo y en la sociedad en general.”*

**Kristjan Bragason**, Secretario General de UIFA/EFFAT





## Qué hacemos

### Reserva de escaños para mujeres

En Malawi, en **Hotel, Food, Processing and Catering Workers Union (HFPCWU)**, los hombres acordaron apoyar las actividades de mujeres asignando el 10 % del total de lo percibido mensualmente por cuota sindical para apoyar la participación de las mujeres en el sindicato.

*“El sindicato organizó actividades formativas de sensibilización para examinar el Reglamento del sindicato y encontrar vacíos y también sugerencias para reformarlo. El proceso comenzó en 2017.*

*El Sindicato ahora está modificando ese Reglamento para tener escaños reservados para mujeres, de manera que el 10 % de la suscripción sindical se destine a actividades de mujeres. Al final de su mandato, solo los hombres recibían una gratificación, pero ahora quienes integran el Comité de Mujeres también recibirán gratificación.”*

**Zione Leah Pakulantanda**, Responsable de Proyectos de Hotel, Food Processing and Catering Workers Union (**HFPCWU**), Malawi

## 9.1 ¿Por qué es importante la igualdad de género para los hombres?



### Qué decimos

*“Tengo la experiencia de haberme ido de un país en desarrollo a uno desarrollado y la experiencia que vemos es muy similar, es universal. A los hombres no se los educa sobre la violencia o la desigualdad. Los hombres tendrían que ser más conscientes: tenemos que educarlos o no lo van a entender.”*

**Neelam Verma**, integrante del Comité Ejecutivo Nacional de Alimentos, Bebidas y Agricultura, **Unite the Union**, Reino Unido

Muchos hombres han apoyado durante mucho tiempo nuestra lucha por la igualdad, pero todavía hay un largo camino por recorrer. Nuestra situación, en la sociedad y en el sindicato, se basa en nuestra cultura. Se refuerza por la desigualdad de poder que existe en nuestra realidad.

Pero los sindicatos siempre han estado a la vanguardia de la lucha contra esas “realidades”, especialmente cuando son injustas, opresivas, explotadoras e insostenibles. Una sociedad basada en la opresión podría beneficiar a los opresores a corto plazo, pero a la larga va a fracasar.

La discriminación de género es un sistema de explotación injusto e insostenible que nos impide lograr igualdad social y avances para todas las personas. Los hombres necesitan conocer los beneficios.

Durante mucho tiempo se consideró que las campañas por la igualdad de género eran una lucha de mujeres. Algunas personas piensan que las mujeres son las únicas que se beneficiarán de una sociedad más igualitaria, pero los hombres también se pueden beneficiar. Ellos también enfrentan rígidas normas de género que perjudican sus vidas.

Hay más hombres que quieren asumir la responsabilidad de cuidar a sus hijos e hijas. También quieren una licencia parental prolongada. Para lograrlo, tienen que cambiar los estereotipos de género.

Las presiones sociales para que los hombres sean agresivos y no muestren vulnerabilidad o emociones pueden tener efectos nocivos en la salud mental.

La igualdad de género permitirá a los hombres tener mayor libertad en sus carreras. Podrán asumir trabajos tradicionalmente asignados a mujeres.

Solo podemos tener éxito mediante la participación tanto de mujeres como de hombres en la lucha por la igualdad..



## Qué decimos

*“Si miramos hacia atrás para ver las creencias patriarcales y el comportamiento de los hombres, ellos siempre han estado en la cima. La idea es que tienen que liderar y las mujeres tienen que estar en la cocina y no en el lugar de trabajo. Pero podemos ganar la lucha juntos. Si los hombres son pioneros y defienden la igualdad, cambia el comportamiento de otros hombres. Si los hombres les dan espacios para liderar también da aliento y confianza a otras mujeres.*

*La principal barrera para la igualdad es la falta de conciencia de los hombres. Es necesario educar, de lo contrario el empoderamiento de género será limitado. La conciencia debe llegar a todos los trabajadores y trabajadoras de base para que comprendan que la igualdad de género es fundamental. Además, los recursos son limitados. Cuando se asignan, van sobre todo a hombres. Es necesario que los recursos sean compartidos por igual para que las mujeres tengan la misma oportunidad de desarrollarse económica, legal y socialmente. Es necesario desafiar las creencias patriarcales y la no aceptación de que hombres y mujeres podemos hacer las mismas cosas. La educación es poder.”*

**Austin Muswere**, Secretario General Adjunto, General Agricultural and Plantation Workers Union of Zimbabwe (**GAPWUZ**), Zimbabue



## Qué hacemos

**“Son padres de niñas, hermanos de mujeres y amigos de mujeres también.”**

**Juliet Kutwabwana** de **National Union of Cooperative Movement and Allied Workers (NUCMAW)** en Uganda se da cuenta de la importancia de incluir a los hombres en las actividades de igualdad de género para alentarlos a comprender la lucha. Su sindicato realiza talleres y capacitaciones en temas de género e invita a los hombres a asistir para mejorar su percepción.

*“Al fin de cuentas, todos nacieron de una mujer. Son padres de niñas, hermanos de mujeres, y amigos de mujeres también. Les hacemos ver que tienen que trabajar mano a mano con nosotras y apoyar nuestra causa. Me alegra señalar que desde hace poco tenemos varios hombres que apoyan las luchas de las mujeres. Es importante lograr el apoyo de los hombres porque así es más fácil trabajar en equipo y avanzar con menos oposición...”*

*Cuando las mujeres hablan, los hombres obtienen un punto de vista informado de las personas afectadas. Los hombres lo aprecian, conocen los problemas, se unen a la campaña y luchan.”*



## Qué decimos

*“Los hombres tienen que comprender que sus comodidades y ventajas son resultado de la desigualdad. Sin concesiones de los hombres, las desigualdades existentes no se pueden eliminar. Tienen que entender que también serán ganadores con el avance de la igualdad de género. Por ejemplo, tendrán más tiempo para hijos, hijas y la familia.*

*Nuestro sindicato tiene una alta proporción de mujeres. Entonces, mi trabajo diario es defender los derechos y la igualdad de las mujeres. Revisamos periódicamente los convenios colectivos en busca de posibles injusticias en términos de desigualdad de trato y remuneración entre mujeres y hombres.*

*No solo creo en los efectos positivos de la igualdad de género, estoy firmemente convencido de eso. Nosotros, como sindicato, estamos comprometidos desde el principio a garantizar que todas las personas de nuestra sociedad tengan buenas condiciones laborales y, por lo tanto, que también puedan tener una buena vida. Solo lo lograremos si tenemos en cuenta a todos los géneros. En mi opinión, implica inseparablemente la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.*

*En cuanto todas las personas de nuestra sociedad tengan las mismas oportunidades en la vida y sean libres, no solo en su elección de carrera sino también en cómo quieren dar forma a sus vidas, nosotros, como sindicatos, nos beneficiaremos de esto.”*

**Peter Buddenberg**, Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), Alemania



## Qué decimos

*“La igualdad de género es importante porque se trata fundamentalmente de la dignidad humana compartida. La igualdad de género es un reconocimiento de la dignidad y el valor fundamental de cada ser humano. Es la base sobre la que podemos construir sociedades con cohesión y solidaridad, basadas en el respeto a cada persona sin importar su género.*

*La lucha por la igualdad de género, para que tenga éxito, tiene que ser una lucha compartida. La noción de solidaridad es muy importante en este contexto. En mi condición de dirigente sindical, cada decisión tiene que estar enmarcada en preguntarme y reflexionar si estoy dando oportunidades para que las mujeres sean escuchadas, actúen y lideren...*

*Las principales barreras para la igualdad radican fundamentalmente en torno a la falta de acceso de las mujeres a puestos de conducción en las organizaciones en general. Mientras las mujeres no obtengan una participación justa en la conducción y un reconocimiento de las limitaciones estructurales que les impone la sociedad, la lucha continuará...*

*Al crear United Workers Union, elaboramos un nuevo conjunto de reglas en nuestra constitución que aseguraban que cada órgano y cargo representativo electo estuviera compuesto al menos por un 50 % de mujeres.*

*Con respecto a los dos cargos más altos, la Secretaría Nacional y la Presidencia Nacional, redactamos una regla para reconocer la necesidad de promover positivamente la igualdad de género al exigir que si el Secretario Nacional era hombre, la Presidenta Nacional debía ser mujer. Sin embargo, lo más importante es que existe una regla según la cual si hay una Secretaria Nacional, la Presidencia Nacional la puede ocupar un hombre o una mujer. Creemos que estas reglas del nuevo sindicato muestran un enfoque de conducción hacia la igualdad de género en el movimiento sindical.”*

**Tim Kennedy**, Secretario Nacional, United Workers Union (UWU), Australia

## 9.2 Incorporación del análisis de género

Incorporar un análisis de género significa analizar las diferencias de poder entre mujeres y hombres en sus roles de género determinados. La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres se tendrían que convertir en elementos centrales de una organización, integrados a todas sus actividades y políticas.

Implican:

- Recopilar datos sobre hombres y mujeres (se pueden desglosar por edad, etnia, discapacidad).
- Identificar las diferencias de género entre mujeres y hombres e identificar las causas subyacentes en las desigualdades de género.
- Al identificar la forma en que las desigualdades de género se ven reforzadas por las políticas y prácticas sindicales actuales, las organizaciones sindicales pueden garantizar que todas sus nuevas políticas y prácticas apunten a superar la discriminación del pasado.

Temas como los derechos de maternidad, el equilibrio entre la vida personal y laboral y el acoso sexual no tienen que estar aparte como “temas de mujeres” para ser tratados solamente por mujeres. Se trata de “temas sindicales” que tienen que ser tratados por todas las personas.

La salud y seguridad en el trabajo y el cambio climático no son neutrales en cuanto al género. El género lo atraviesa todo, por eso es necesario que toda política de SST o cambio climático incorpore un enfoque de género.

Hay que capacitar a más hombres en cuestiones de género, tanto a nuevos activistas como a dirigentes sindicales que ya ocupaban sus cargos. Las mujeres también tienen que recibir capacitación para poder participar activamente en la incorporación de un análisis de género a todo lo que hacen.

Muchas de nosotras nos hemos vuelto escépticas ante políticas como la **incorporación transversal de una perspectiva de género**. Con demasiada frecuencia se ha usado para subestimar el problema de la desigualdad de género. Muchas veces se usa como señuelo, como ejercicio para cumplir con lo exigido, pero después no se tiene en cuenta. Algunas de nosotras hemos visto a dirigentes sindicales abandonar actividades específicas para mujeres y luego no reemplazarlas con algo más efectivo. La estrategia de hacer lo mismo de siempre y sumarle la perspectiva de género, que se adopta a menudo, no aborda la necesidad de un cambio transformador.

Pero integrar un análisis de género a todas las prácticas y políticas, respaldado por actividades locales centradas en mujeres y específicas del contexto, puede ayudar a redistribuir el poder y lograr igualdad de género.

### Qué decimos



*“Toda persona dirigente sindical que haya intentado diversificar, ha enfrentado el mismo problema: en muchos casos hay reacciones violentas. La gente puede decir ‘bueno, consiguió ese puesto por ser mujer’. Cuando escucho esta reacción, por lo general me sorprende de quien viene, pero es un comentario bienvenido porque abre el debate. No tenemos que temerle a ese debate. Solo estando abiertos a la conversación y a abordar directamente estos temas podemos comenzar a cambiar las cosas y lograr que se acepte más la importancia de la diversidad...”*

*Algunas personas piensan que como un problema no les afecta, quiere decir que no deberían abordarlo. Hace falta capacitar y educar para que los miembros comprendan por qué es importante, por el principio de que si lesionan a una persona nos lesionan a todas. Una vez que se vuelve importante para los miembros, se vuelve importante para la dirigencia, y luego esa dirigencia ayudará a impulsar ese cambio en el sistema...”*

**Mark Lauritsen**, Presidente de la UITA y Vicepresidente del Sector Carne de UFCW International, United Food and Commercial Workers Union (**UFCW**), EUA



### 9.3 En el sindicato y en casa

Los cambios en materia de género en el movimiento sindical están vinculados con los cambios en la sociedad en su conjunto. Lo que ocurre en casa afecta a los sindicatos y viceversa. A medida que las actitudes discriminatorias hacia el género cambian en una parte de la vida, tiene un efecto de goteo en otras.

Si podemos generar confianza en las mujeres para que asuman más roles de cara al público y alentar a mujeres y hombres para que trabajen juntos en el sindicato, podemos desafiar las normas culturales, y esto puede tener efectos positivos en la vida familiar. Puede animar a nuestras familias a cuestionar la forma en que se dividen las tareas en casa. También puede tener un impacto positivo en nuestros hijos e hijas, afectando la forma en que los criamos y qué les enseñamos sobre los roles de hombres y mujeres.

Algunos hombres parece que quieren mantener estas esferas aparte. Muchas de nosotras hemos visto a dirigentes sindicales varones que apoyan públicamente la igualdad de género y luego acosan o intimidan a una integrante del personal, o a su esposa en casa, a puertas cerradas.

Esta dualidad de criterios perjudica al sindicato y daña la confianza de las mujeres, que se vuelven escépticas sobre los sindicatos.

Pero a medida que los valores de los hombres cambian, empiezan a valorar nuestra participación. Ven los beneficios para el sindicato. Se respetan nuestros aportes.



#### Qué hacemos

##### **‘Todas las personas son bienvenidas’**

En Suecia, Municipal Workers Union Kommunal ha desarrollado materiales para fomentar el debate sobre la diversidad, la igualdad de trato y la lucha contra la discriminación.

Como parte del trabajo sobre cuestiones de diversidad, el sindicato creó un juego de cartas llamado “Todas las personas son bienvenidas”. El juego de cartas brinda información y puntos de discusión para apoyar debates más amplios sobre valores. Las cartas se dan a los miembros del sindicato para que las utilicen en cursos, conferencias, en el lugar de trabajo o hasta en casa.

*“Puede ser difícil ver nuestro sesgo interno, que puede servir para mantener un entorno discriminatorio. El juego nos puede ayudar a evaluar nuestro sesgo interno y escuchar los pensamientos y opiniones de otras personas. Puede permitir que trabajadoras y trabajadores comprendan mejor los diferentes valores de las personas.*

*El juego de cartas ha tenido un gran éxito. Las personas reconocen que para desafiar la desigualdad tenemos que empezar por tener este tipo de conversaciones. Tenemos que lidiar primero con nosotras mismas y desafiar nuestro sesgo interno antes que cualquier otra cosa. Recién después podremos empezar a cambiar las cosas.”*

**Anja Westberg**, Dirigente Nacional, Kommunal, Suecia

### 9.4 Enfrentar la misoginia

En algunos lugares, los hombres brindan apoyo y participan activamente. Se convierten en modelos a seguir para otras personas. En otros casos, –tanto en el sindicato como en casa– los hombres todavía operan en un sistema patriarcal y se siguen comportando mal.

Algunos hombres se sienten amenazados por lo que podría significar para ellos la igualdad con la mujer.



Es necesario abordar cualquier aumento de la misoginia.

La educación puede impulsar a los hombres a cambiar su forma de pensar. Las mujeres podemos tomar la iniciativa en la educación de los hombres y generar conciencia sobre la igualdad de género, explicando por qué es importante para las mujeres y también para los hombres. Los grupos de trabajo solo para hombres y la participación de varones en los grupos de trabajo de mujeres puede permitir que comprendan la igualdad de género. Pueden trabajar juntos para evaluar la forma de promoverlo en sus sindicatos. No es frecuente que los hombres tengan estas oportunidades.

Cuando ven a las mujeres en la conducción de instancias educativas pueden ver nuestro potencial.



## Qué decimos

*“La desigualdad no nace, se hace... La igualdad tiene que dejar de ser una utopía y convertirse en una realidad permanente y sostenida.”*

**Patricia Alonso**, Presidenta del Comité de Mujeres de la UITA, Federación Argentina Unión Personal Panaderías y Afines (**FAUPPA**), Argentina



## Qué decimos

*“Los hombres se van a alejar de esa cultura cuando hayan vivido la experiencia de ver a las mujeres desempeñando el papel que les corresponde como compañeras, iguales en roles de conducción y puestos de poder. En última instancia, esta cultura se reduce al poder y a quién lo detenta.*

*Si nuestros valores se basan en una dignidad compartida para cada ser humano, y en la igualdad y la justicia para todas las personas, a partir de ahí, hombres y mujeres pueden construir una cultura que no se base en el patriarcado y los aspectos negativos de nuestra sociedad que se derivan de él.*

*Son los valores que apuntalan el movimiento sindical. Construir solidaridad entre trabajadoras y trabajadores todos los días en torno a estos valores es un camino para sacar a los hombres de una cultura patriarcal negativa.*

*Cuando miro a la generación de mis hijas e hijos, tengo la esperanza de que la cultura machista deje de ser considerada legítima.”*

**Tim Kennedy**, Secretario Nacional, United Workers Union (**UWU**), Australia



## Qué podemos hacer

- **Integrar el análisis de género como política y práctica sindical;** quienes conducen organizaciones sindicales también deberían asumir un papel activo en la defensa de la igualdad; tienen que existir medidas disciplinarias ante el comportamiento o el lenguaje misógino o prejuicioso de cualquier persona, aunque se trate de personas que ocupan puestos dirigentes.
- **Realizar capacitaciones obligatorias sobre género, también para dirigentes y afiliados varones;** lo que permite generar conciencia de cómo se integran la vida pública y la privada, y **objetar toda forma misógina y sexista de expresión y de comportamiento en el sindicato.**
- **Mantener informados a los dirigentes sindicales sobre los logros y los reclamos de las afiliadas.**
- **Alentar a los hombres a que reconozcan el privilegio masculino,** muestren solidaridad y comprendan las causas de la desigualdad de género.
- **Invitar a los afiliados varones del sindicato a las reuniones de mujeres** para que comprendan mejor los problemas que afectan a las mujeres.



### A QUÉ ARGUMENTOS RECURRIR

- ▶ Si no se cuenta con un análisis de género de una situación, no se puede entender plenamente esa situación.
- ▶ Ser hipócrita sobre la igualdad –decir una cosa y hacer otra– es muy perjudicial para el sindicato y expulsa a mucha gente de la organización.
- ▶ Cambiar las percepciones y actitudes es una parte necesaria de la lucha del movimiento obrero para lograr dignidad e igualdad y derechos para todos los trabajadores y trabajadoras. El respeto por la cultura, por ejemplo, no debería ser usado como argumento sin pensar en cómo podría crecer y se podría desarrollar todavía más esa cultura.



## Key Resources

### Entender la igualdad de género e integrar la dimensión de género (OIT, 2015)

[http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/—africa/—ro-abidjan/—ilo-pretoria/documents/publication/wcms\\_413784.pdf](http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/—africa/—ro-abidjan/—ilo-pretoria/documents/publication/wcms_413784.pdf)



## 10. Sororidad más allá de las fronteras

Las mujeres seguimos sufriendo discriminación en la sociedad, en el lugar de trabajo y en las organizaciones sindicales. Significa que tenemos que seguir luchando por la igualdad mundial y fortalecerla.

Necesitamos fortalecer la solidaridad y construir una estrecha cooperación y colaboración entre nuestros sindicatos, dentro de los países y fuera de fronteras.

Generar sororidad mundial de sindicalistas activas y dedicadas más allá de las fronteras nos ayudará a aprender y apoyarnos mutuamente. También ayudará a revivir el movimiento sindical mundial.

La actual globalización de la economía mundial implica que enfrentemos amenazas reales. Junto con la desigualdad de género, nos enfrentamos a la incertidumbre y a la pérdida de puestos de trabajo a medida que el trabajo precario e informal, las tercerizaciones y el trabajo por agencias toman el poder.

Es necesario trabajar conjuntamente para construir solidaridad para que podamos ejercer colectivamente el derecho a expresar nuestras inquietudes y lograr las mejoras que tanto necesitamos en el trabajo y en la vida.





## Qué hacemos

### Hermandad global de trabajadoras del hogar



En 2006, se celebró en Ámsterdam la primera conferencia mundial de trabajadoras del hogar. Constituyó una oportunidad para que las trabajadoras domésticas generaran solidaridad, compartieran experiencias y, lo que es más importante, desarrollaran una estrategia común para lograr un Convenio de la OIT para proteger los derechos de trabajadoras y trabajadores domésticos.

Después de la conferencia, mantuvieron estrecho contacto y siguieron unidas en una hermandad global que se extendía más allá de las fronteras. Llevó el nombre de **Red Internacional de Trabajadoras del Hogar (IDWN)**, por su sigla en inglés). Se movilizó a escala mundial para sensibilizar sobre la necesidad de un convenio para proteger los derechos de quienes realizan el trabajo doméstico.

Después de una tenaz campaña de IDWN, la OIT adoptó la propuesta del Convenio y en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2010 se llevaron a cabo las primeras negociaciones del Convenio. Asistieron trabajadoras domésticas de todo el mundo en defensa de su propuesta.

En 2011, después de años de arduo trabajo y feroces negociaciones, el Convenio 189 de la OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos fue aprobado por una abrumadora mayoría.

La red formó lo que actualmente es la primera federación sindical mundial dirigida por mujeres, para un trabajo dominado por mujeres: la **Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH)**. La organización tiene 68 afiliadas de 55 países, que representan a 500.000 trabajadoras del hogar.

Realiza tareas de campaña, organización y representación:

- Campañas de defensa de derechos y sensibilización:
  - Ratificación del Convenio 189 de la OIT
  - Campaña My Fair Home para que empleadoras y empleadores protejan los derechos de trabajadoras y trabajadores domésticos

>>>

&gt;&gt;&gt;

- Apoyo para formar nuevas organizaciones de quienes trabajan en este sector
- Formación de capacidad y fortalecimiento del liderazgo de mujeres entre las afiliadas
- Generación de solidaridad con otros sindicatos y organizaciones de derechos laborales.

FITH nació dentro de la UITA. Según el artículo 13 de la UITA, la FITH es un grupo especial. Quiere decir que las dos organizaciones cooperan estrechamente y se invita a la FITH a participar en las actividades de la UITA.

*“¡Sí, lo hicimos!” De qué forma las trabajadoras del hogar obtuvieron derechos y reconocimiento a nivel internacional*

[https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/Mather\\_Yes%20we%20did%20it%21\\_Spanish\\_2013.pdf](https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/Mather_Yes%20we%20did%20it%21_Spanish_2013.pdf)



## Qué hacemos

### Margaridas en lucha por democracia, justicia e igualdad



En Brasil, desde el año 2000, más de 30 movimientos feministas y de mujeres trabajadoras, centrales sindicales y organizaciones internacionales se han estado organizando contra la explotación, la marginación y la violencia contra las mujeres.

Juntas, estas organizaciones han establecido la **Marcha das Margaridas**. El movimiento se desarrolló en homenaje a **Margarida Maria Alves**, una trabajadora rural dirigente sindical progresista que alentó a trabajadoras a buscar justicia para garantizar sus derechos. Fue asesinada trágicamente en 1983. En su memoria, cada cuatro años en agosto, miles de mujeres de todo Brasil salen a las calles de la capital, Brasilia, para marchar por la justicia y la igualdad.

Coordinada por la **Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG)**, marchan juntas 27 federaciones y más de 4.000 sindicatos afiliados, que representan a mujeres rurales, trabajadoras urbanas, agricultoras familiares, campesinas y mujeres indígenas.

En 2019, se repitió la **Marcha das Margaridas**, en lucha por democracia, justicia, igualdad y libertad de la violencia, para resistir y enfrentar la agenda antidemocrática y conservadora del gobierno. Protestaba contra las condiciones de la vida rural, la pobreza, la desigualdad económica y social, la violencia, el racismo, la homofobia y la exclusión de las mujeres en las políticas públicas.

## 10.1 Generar campañas mundiales

La globalización, la creciente internacionalización de la producción y el comercio, equivalen a un cambio en el sistema de poder. Las compañías transnacionales han tomado el control.

Las mujeres sufren la globalización. Nuestras condiciones laborales empeoran. Las remuneraciones bajan. Perdemos nuestros derechos. Además, nuestros jefes nos exigen más. Las cadenas mundiales de suministro de las transnacionales van más allá de las fronteras sindicales tradicionales, lo que dificulta nuestra organización.

Pero los sindicatos son la última defensa contra el poder injusto y explotador. Las transnacionales son vulnerables ante perturbaciones. Para enfrentar este poder, estamos construyendo campañas globales y organizándonos más allá de fronteras.

Para desafiar a las transnacionales, tenemos que analizar la forma en que se construyen las cadenas de suministro:

- ¿Quién dirige la empresa?
- ¿Quiénes son los proveedores, clientes e inversores?
- ¿Cómo podemos actuar?
- ¿Qué sindicatos representan a empleadas y empleados en la cadena de suministro?

También podemos cooperar dentro de los sectores más allá de las fronteras existentes para crear conciencia y mejorar nuestras condiciones de empleo. Podemos realizar prospecciones en distintas plantas sobre género y desarrollar una campaña global para luchar por establecer normas mínimas de condiciones laborales, igualdad de género y reconocimiento sindical.



### Qué hacemos

#### **Campaña mundial para el personal de piso de hoteles**

El personal de piso de los hoteles realiza tareas agotadoras por un salario bajo y poca o ninguna estabilidad laboral. La mayoría son mujeres, a menudo trabajadoras migrantes. Su vulnerabilidad las expone a riesgos de salud, seguridad y protección, incluidas las condiciones cada vez peores y la presión descendente en sus ya bajos salarios.

Desde 2013, la UITA ha estado llevando adelante la **Campaña Mundial para el Personal de Piso** de hoteles que pide a las empresas hoteleras que generen cambios en el sector. Las trabajadoras y los trabajadores hoteleros han creado una red global para compartir estrategias y luchar en conjunto.

Anualmente, las organizaciones sindicales de la UITA celebran una Semana de Acción Mundial. Se realizan protestas, reuniones y talleres para resaltar la necesidad de mejores salarios, condiciones laborales y protección contra el acoso sexual.

La campaña también interactúa con cadenas hoteleras nacionales e internacionales para exponer lugares de trabajo y prácticas laborales inseguras, entre ellas las empresas hoteleras Accor y Marriott International.

La campaña planteó a escala mundial los prolongados efectos en la salud de las condiciones laborales del personal de piso hotelero y cómo se violan sus derechos. También ha animado a muchos sindicatos a empezar a organizar al personal de piso de hoteles.

## 10.2 Representación de las mujeres en la UITA

La **UITA** es una Federación Sindical Global que tiene organizaciones sindicales afiliadas en todo el mundo. Representa a trabajadoras y trabajadores de la agricultura y las plantaciones, el tabaco, el procesamiento de alimentos y bebidas, hotelería, catering, turismo y trabajo doméstico.

La **UITA** ha luchado durante mucho tiempo por la igualdad de género y una mayor participación de las mujeres en las actividades sindicales. Desde 1980, los Congresos de la UITA han adoptado resoluciones que promueven la igualdad de oportunidades e instan a fomentar la igualdad en el lugar de trabajo, en los sindicatos y en la sociedad.

Con el apoyo de la Secretaría de la UITA, las afiliadas de la UITA desarrollaron un compromiso común de proteger y promover la igualdad. El **Programa de Acción sobre Igualdad** describe la responsabilidad compartida de las afiliadas de trabajar por la igualdad y abordar la desigualdad. Con el apoyo técnico y financiero de la **UITA**, muchas afiliadas han desarrollado actividades de sensibilización y movilización para atraer a más mujeres a los sindicatos, alentarlas a que sean activas y obtener también más apoyo entre los hombres.

<https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2020/08/1.-IUF-Action-Program-2017-2022.pdf>



### Qué hacemos

Además, en 2007, en el 25.º Congreso Mundial de la UITA, las organizaciones sindicales afiliadas aprobaron una resolución histórica para mejorar la participación de las mujeres en la UITA. Se acordó que, en todos los órganos decisorios de la UITA, las mujeres tienen que constituir al menos el 40 % de la representación sindical. Y se establecieron sanciones: los derechos de voto se reducen en proporción a la cantidad de mujeres que falten.

*“Las mujeres necesitan la oportunidad de reunirse con otras mujeres sin la supuesta orientación ‘experta’ de los hombres. Creamos un comité de mujeres que se reúne el día antes de cada reunión de un órgano rector para organizarse y evaluar sus inquietudes.*

*Luego debatimos la introducción de una base reglamentaria para garantizar un 40 % de representación de mujeres. Planteamos a las afiliadas que podían elegir a delegadas y delegados según sus propios procedimientos internos. Pero el Congreso se desarrolla según las reglas de la UITA que establecen que el 40 % de la delegación con derecho a voto debe ser mujeres. Si la delegación no cumplía con los requisitos de género, perderían parte de sus derechos de voto.*

*Le dije al Congreso que si lo dejábamos como algo voluntario, llevaría 110 años. No deberíamos estar dispuestos a esperar tanto. En el Congreso de 2012, el 39,2 % de las delegaciones eran mujeres. Fue similar en 2017. Ahora tenemos la regla del 40 % en todos nuestros órganos rectores.*

*Pero siempre habrá un límite en lo que la UITA le pueda pedir a sus afiliadas. Tenemos que ser realistas. Muchas afiliadas todavía están tratando de mejorar su propia representación. Esto significa que tenemos que garantizar que las mujeres tengan igual acceso a los trabajos para cambiar la composición de la fuerza laboral. Más mujeres se van a convertir en delegadas sindicales, ascenderán en las organizaciones sindicales y se van a convertir en dirigentes. Pero hay algunos cambios que no pueden esperar. Tenemos que actuar ahora.”*

**Ron Oswald**, ex Secretario General de la UITA





Unir a las mujeres, dentro de países y entre países puede generar más confianza y hacer que asciendan en las estructuras de las organizaciones sindicales mundiales. Mediante reuniones regionales e intercambio de información, podemos crear una sororidad mundial y desarrollar nuestras organizaciones sindicales para que sean más fuertes y eficaces en la lucha por los derechos de todas las personas trabajadoras.

La UITA publicó materiales informativos útiles sobre cuestiones importantes que nos afectan en el trabajo para que utilicen las afiliadas.

<https://iuf.org/es/publications/>

También tiene un sitio dedicado a las Mujeres Trabajadoras donde se pueden enterar de las últimas noticias en:

<https://iuf.org/es/what-we-do/women-workers/>





## Guía de igualdad de género para sindicalistas de los sectores de la UITA

# Todas para una = una para todas

2.ª Edición

**ESTA GUÍA ES PARA TODOS NOSOTROS – MUJERES Y HOMBRES.**

**ES PARA TODOS LOS QUE QUIEREN HACER EL SINDICATO MÁS FUERTE Y MÁS REPRESENTATIVO PROMOViendo LA IGUALDAD DE GÉNERO, EN EL TRABAJO, EN LA SOCIEDAD Y EN LA UNIÓN. PERO COMO SE TRATA DE UNA GUÍA SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO, Y HISTÓRICAMENTE LAS MUJERES HAN SIDO MARGINADAS, SE CENTRA PRINCIPALMENTE EN LAS EXPERIENCIAS DE LAS MUJERES.**

