

Reportaje especial: ¡Cuenta con nosotras!

POR QUÉ ES
IMPORTANTE EL
LIDERAZGO DE
LAS MUJERES

2

FORTALECER LA
DEMOCRACIA
EN NUESTROS
SINDICATOS

4

ACELERAR
EL CAMBIO A
TRAVÉS DE LA
CONSTRUCCIÓN
DE MOVIMIENTOS
Y ALIANZAS
ESTRATÉGICAS

9

LAS REDES COMO
PUENTES HACIA
EL LIDERAZGO

14

EL DESTACADO
PAPEL DE LAS
MUJERES EN LA
CONSOLIDACIÓN
DE LA PAZ Y LA
DEMOCRACIA

19

SINDICALISMO
INTERSECCIONAL

22

LA IGUALDAD
DE GÉNERO EN
LOS SINDICATOS:
EL CAMINO A
SEGUIR

25



LAS MUJERES LIDERAN EL CAMBIO

“ La paridad no es suficiente. Debemos tener el mismo poder ”

INTRODUCCIÓN: POR QUÉ ES IMPORTANTE EL LIDERAZGO DE LAS MUJERES

POR CHIDI KING



© CSI/Meylin Aguilera

Cerca de 200 mujeres sindicalistas del mundo entero participaron en la tercera Conferencia Mundial de Mujeres/Asamblea de Organización de Mujeres de la CSI, que tuvo lugar en San José, Costa Rica, del 11 al 13 de octubre de 2017.

En los últimos tiempos se debería haber disipado cualquier duda en torno a la importancia del liderazgo de las mujeres. Frente al aumento del racismo, la xenofobia y la misoginia, el auge de los denominados ‘hombres fuertes’, el retroceso de la democracia, la intensificación de los conflictos geopolíticos, la polarización de las sociedades y la degradación ambiental, las mujeres están mostrando el camino con una visión y un liderazgo verdaderamente feministas. Las mujeres, cansadas de esperar, han empezado a actuar y están impulsando esta visión: desde #MeToo (yo también), hasta la revocación de las leyes contra el aborto en Irlanda y la primera ‘huelga de mujeres’ de la historia en España.

Los sindicatos se sitúan a la vanguardia en las acciones de resistencia frente a la codicia empresarial, la reconstrucción de la paz y la democracia, y la consecución de la justicia social, económica y de género. Si queremos tener éxito, debemos transformar nuestras propias organizaciones. Aunque se han logrado progresos, todavía hay muy pocas mujeres en puestos de poder e influencia en los órganos de toma de decisiones de los sindicatos.

En 2012, el Comité de Mujeres de la Confederación Sindical Internacional (CSI) hizo balance de la situación de las mujeres en las organizaciones sindicales y en el mercado de trabajo en general. Los resultados fueron preocupantes. Aunque el 40% de la membresía de los sindicatos afiliados a la CSI eran mujeres, éstas ocupaban menos del 15% de los dos puestos superiores en sus organizaciones. Además, la tasa de participación de la mujer en el mercado de trabajo se estaba estancando en 26 puntos porcentuales por debajo de la del hombre, y las diferencias salariales entre hombres y mujeres seguían siendo de más del 20% de promedio. Las mujeres seguían estando abocadas, en su mayor parte, a puestos de trabajo de baja calidad e infravalorados, y estaban sobrerrepresentadas en formas informales y atípicas de trabajo, así como en el trabajo de cuidado no remunerado.

Para responder a estos desafíos, el Comité de Mujeres organizó una campaña mundial para acelerar los progresos con respecto al liderazgo de la mujer dentro de los sindicatos y lograr que las organizaciones afiliadas de la CSI cuenten al menos con un 30% de mujeres en sus estructuras de toma de decisiones. La campaña *¡Cuenta con nosotras!* fue respaldada por el tercer Congreso Mundial de la CSI en mayo de 2014, que amplió el alcance de la campaña para que se abordaran problemas estructurales clave que impiden el progreso de las mujeres en el mercado de trabajo, con un énfasis particular en el papel de la economía de cuidados.

Desde 2014, la campaña *¡Cuenta con nosotras!* ha movilizado a las afiliadas de la CSI con miras a lograr los siguientes objetivos antes del cuarto Congreso Mundial de la CSI en diciembre de 2018:

- Que al menos el 80% de los miembros del Consejo General de la CSI cuenten con un 30% de mujeres en sus estructuras de toma de decisiones;
- Incremento del 5% en el número de mujeres afiliadas en cada una de las centrales sindicales suscritas a la campaña *¡Cuenta con nosotras!*, y
- Establecimiento de una agenda económica y social para las mujeres, como parte de un plan de empleos y crecimiento, para facilitar el acceso de las mujeres al trabajo decente, apoyado con la aportación de cuidados infantiles y de los mayores, y con lugares de trabajo que faciliten la conciliación entre vida laboral y familiar.

Las respuestas facilitadas para la Encuesta de la CSI sobre igualdad de género en 2017, por 86 organizaciones afiliadas que representan el 81,5% de la membresía de la CSI, indican que, en promedio, las mujeres representan el 42,4% del total de miembros

Hay que señalar que la campaña *¡Cuenta con nosotras!* no se ha desarrollado de manera aislada. Ha recibido el apoyo, entre otros, del trabajo llevado a cabo dentro de la Academia de Organización de la CSI y la campaña de la CSI Derechos Laborales para las Mujeres (LRW por sus siglas en inglés). Esta campaña aspira a empoderar a las mujeres para que defiendan sus derechos en el lugar de trabajo, organizándolas en sindicatos, reforzando la participación de mujeres y su liderazgo en la negociación colectiva y el diálogo social, y sensibilizando a la opinión pública respecto a las cuestiones que afectan a las mujeres en el mercado laboral. Apunta a las trabajadoras tanto en la economía formal como en la informal, centrándose especialmente en las jóvenes.

Como muestra la presente publicación, *¡Cuenta con nosotras!* ha capturado la imaginación de las mujeres activistas, las dirigentes sindicales y las sindicalistas tanto jóvenes como mayores. Ha impulsado un cambio real dentro del movimiento sindical, como

demuestra esta cita de la CUT Brasil: “La paridad de género es una nueva forma de fortalecer la democracia en nuestra central nacional, una forma de exigir mejores dirigentes y cambios democráticos”.

Los resultados de *¡Cuenta con nosotras!* se evaluaron en la tercera Conferencia de Mujeres/Asamblea de Organización de Mujeres de la CSI celebradas en Costa Rica en 2017. Aunque el porcentaje de mujeres en las membresías de las afiliadas de la CSI ronda el 42%, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los puestos de liderazgo. Sin embargo, el alto nivel de participación de las afiliadas en la campaña ha contribuido a impulsar mejoras. La tasa media de representación de mujeres en las estructuras sindicales superiores de toma de decisiones asciende ahora a 28%, y las mujeres ocupan el 7% de los puestos de liderazgo más altos.

Es evidente que todavía queda trabajo por hacer. Las conclusiones de la Asamblea de Mujeres reiteran el compromiso de las afiliadas de la CSI de organizar en busca de liderazgo además de una transformación; de redoblar esfuerzos para alcanzar una representación igualitaria y equitativa de mujeres en las directivas sindicales; y de seguir desarrollando programas de tutoría para mujeres jóvenes. Las participantes en la Asamblea se comprometieron además a reconocer las repercusiones de las distintas interconexiones y “organizar en pro de la igualdad, la equidad y para acabar con la discriminación basada en el género, la ‘raza’, identidad de LGBTI, edad, discapacidad o cualquier otra forma de discriminación”.

La campaña *¡Cuenta con nosotras!* ha contribuido, sin duda, a promover la visión manifestada por la Asamblea, de un movimiento sindical inclusivo y feminista, que organice a los no organizados, ya sean migrantes, trabajadores en la economía informal, en la economía ‘gig’ (o de plataforma), en empleos precarios, temporales o a través de agencias, o en cualquier otra forma de trabajo donde las trabajadoras estén viéndose privadas de derechos y protecciones. Las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) y sus afiliados también están adoptando medidas importantes para aumentar el número de mujeres en los cargos directivos. Juntos estamos ejecutando la hoja de ruta hacia la igualdad de la mujer en materia de liderazgo en los sindicatos.

APLICACIÓN DE LA HOJA DE RUTA: FORTALECER LA DEMOCRACIA EN NUESTROS SINDICATOS

POR TAMARA GAUSI



© CSI/Shanisa Debroy

Sabemos que los sindicatos son un pilar esencial en cualquier sociedad democrática. Pero también es cierto que la democracia real y representativa en los sindicatos es crítica para el éxito, la fuerza y la supervivencia del movimiento. Según las últimas cifras publicadas por el Banco Mundial, es posible que las mujeres representen casi el 50% de la fuerza de trabajo mundial y, según la *Encuesta sobre igualdad de género* publicada por la CSI en 2017, el porcentaje de mujeres afiliadas a sindicatos oscila, en promedio, en torno al 42,2%; sin embargo, las mujeres siguen estando considerablemente infrarrepresentadas en los puestos de liderazgo, ya que solo representan el 28% de los puestos en las estructuras más altas de toma de decisiones de los sindicatos. Existen numerosos motivos: discriminación y acoso; la “triple carga” de conciliar las responsabilidades profesionales y familiares con el activismo sindical; la falta de formación y tutoría, y la falta de medidas que permitan a las mujeres presentarse a las elecciones y ser incluidas

en las estructuras de toma de decisiones y los equipos de negociación colectiva.

Poco a poco, las cosas están empezando a cambiar, a través de sus numerosas campañas, la Confederación Sindical Internacional (CSI) ha liderado las acciones para aumentar el número de mujeres sindicalistas, tanto en las bases como en la dirección. La campaña *Decisiones para una vida* ha empoderado a una nueva generación de mujeres dirigentes jóvenes de 14 países, mientras que la campaña *Derechos laborales para las mujeres* ha organizado a mujeres en empleos vulnerables y ha fomentado la participación de las mujeres en la negociación colectiva y el

diálogo social. La campaña *12 para 12*, puesta en marcha en colaboración con la Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH) y otros aliados, impulsó reformas de la legislación laboral en más de 50 países, incluida la ratificación por 25 países del Convenio 189 de la OIT. Por último, la emblemática *¡Cuenta con nosotras!*, estableció en 2014 un objetivo ambicioso: que al menos el 80% de las organizaciones afiliadas a la CSI cuenten con un 30% de mujeres en sus estructuras de toma de decisiones antes del Congreso de la CSI en diciembre de 2018. Los sindicatos que se comprometieron a lograr este objetivo del 30% –que es el mínimo establecido por los Estatutos de la CSI– también deben intentar conseguir incrementar un 5% el número de mujeres afiliadas.

Más de 100 uniones afiliadas se suscribieron a la campaña y otras 20 participaron activamente. Se han elaborado cinco planes de acción regionales y 60 uniones afiliadas han creado sus propios planes. Era un objetivo ambicioso y, aunque todavía queda por hacer, la campaña ayudó a acelerar el aumento del número de mujeres en los puestos de toma de decisiones y puso de relieve la diversidad de metodologías y estrategias de campaña utilizadas. Por ejemplo, el requisito impuesto por la central sindical australiana Australian Council of Trade Unions (ACTU) de que las mujeres deben representar al menos el 50% de los miembros de su Ejecutiva Nacional ha dado lugar a que 35 de los 65 puestos estén ocupados por mujeres, con Sally McManus como secretaria de ACTU y Michele O’Neil como presidenta (los dos máximos cargos en ACTU).

Para eliminar las barreras para la participación de las mujeres en el liderazgo ha sido necesario adoptar resoluciones, recomendaciones y cuotas, crear y financiar redes de mujeres, formar y sensibilizar a mujeres y hombres, divulgar en los medios e involucrar a los hombres y los dirigentes sindicales. También han sido necesarios el reconocimiento del problema y el compromiso real de transformar las desigualdades de género, las normas patriarcales y las prácticas centradas en los hombres en los sindicatos. La labor continúa, pero hay muchos ejemplos inspiradores de cómo los sindicatos han logrado fortalecer la democracia en el marco de un programa de negociación colectiva incluyente.

“LA PARIDAD NO ES SUFICIENTE, TIENE QUE HABER EQUIDAD DE PODER”

Tomemos el ejemplo de la Central Única dos Trabalhadores (CUT) de Brasil. En 2015 se convirtió en la primera central sindical nacional en introducir la paridad de género en sus estructuras de toma de decisiones, tanto a nivel estatal como federal. Según Junéia Martins Batista, secretaria nacional para las trabajadoras en la CUT Brasil, esto no es sino el colofón de décadas de lucha. “En el momento en que se fundó la CUT, en 1983, solo había dos mujeres en la lista de 30 dirigentes. Entonces las mujeres comenzaron a organizarse. En 1986 crearon la Comisión de la Mujer Trabajadora de la CUT. Esta comisión es la que da inicio a todo el debate de empoderamiento de las mujeres”, comenta.

La CUT –la mayor central nacional de América Latina y la quinta del mundo– siempre ha estado al frente de la lucha por la igualdad de género y a lo largo de los años ha celebrado una serie de logros históricos en este ámbito:

- Inmediatamente después de la creación de la comisión, la CUT puso en marcha una campaña llamada *Guardería para todos* para intentar subsanar la falta de servicios de guardería disponibles para las trabajadoras;
- En 1991, se convirtió en el primer sindicato en aprobar una resolución a favor de la despenalización y la legalización del aborto;
- En 1994, aprobó una cuota del 30% de representación (para cualquiera de los dos géneros, pero en la práctica para mujeres) en sus consejos ejecutivos estatales y federales;
- En 2003, la Comisión de la Mujer Trabajadora obtuvo condición ejecutiva y se convirtió en la Secretaría de la Mujer;
- En 2010, la CUT empezó a hacer campaña a favor del Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores del hogar de la OIT y, como consecuencia, Brasil promulgó en febrero su propia legislación sobre el trabajo doméstico;
- En 2010, la CUT decidió que quería ir más allá de las cuotas. “Queríamos paridad”, dice Martins. Esta medida fue aprobada en el Congreso de 2012 de la CUT para ponerla en marcha en 2015.

Inicialmente hubo bastante resistencia. “Primero, los hombres decían que no había mujeres en sus bases”, señala Martins. Incluso después de que algunas mujeres se ofrecieran a ocupar puestos, quedó claro que no se sentían empoderadas para dirigir. “Fue en ese momento cuando yo, como secretaria de la Mujer, me dije: ‘La paridad no es suficiente, tiene que haber equidad de poder’”. Al igual que la CUT Brasil, varias de las organizaciones que respondieron a la Encuesta de la CSI sobre igualdad de género en 2017 hicieron referencia a diferentes estrategias que llevaron a la adopción o la aplicación de una política de cuotas: desde organizar a un grupo clave de mujeres afiliadas hasta realizar encuestas y auditorías de género o adoptar una política en el Congreso.

Para Martins, uno de los principales objetivos es que una mujer dirija la CUT. A nivel de la central nacional ya hay una vicepresidenta (Carmen Helena Ferreira Foro) y una vicesecretaria general (Maria Aparecida Faria), pero el cargo máximo nunca ha sido ocupado por una mujer. “Yo soy feminista y creo en el empoderamiento de las mujeres y creo que las mujeres tienen que tomar este espacio, porque es nuestro momento”.

■ CAMBIAR LAS REGLAS Y HACER FRENTE AL ACOSO MATERNAL

Para Sally McManus, secretaria del ACTU, estar al frente de una central nacional que sistemáticamente ha tenido dirigentes mujeres durante las dos últimas décadas no significa que haya terminado la batalla por la igualdad en los puestos directivos. “Imponer la igualdad mediante reglas ha sido esencial para superar la desventaja histórica, los sesgos inconscientes y las consideraciones políticas que han supuesto barreras para la igualdad. La situación se normalizó una vez que las mujeres empezaron a ocupar altos cargos en nuestro movimiento. El reto es extenderlo a todas las esferas de nuestro movimiento, especialmente en industrias que están muy segregadas por sexo y cambiar las expectativas del liderazgo, que a menudo dificultan que las mujeres (u hombres) con hijos pequeños u otros miembros de la familia a los que cuidar asuman ambas responsabilidades al mismo tiempo”.

El ACTU acaba de desplegar la campaña *Cambiar las reglas* –que, por otra parte, es el lema central del cuarto Congreso Mundial de la CSI que se celebrará el próximo mes de diciembre–, una campaña que tiene por objeto garantizar una mejor seguridad del empleo y mejores salarios para los trabajadores. Varias demandas clave, de lograrse, beneficiarán específicamente a las mujeres, uno de los grupos de trabajadores más vulnerables de la sociedad: modalidades de trabajo flexible para los padres/madres y cuidadores/as; un salario mínimo vital que garantice un aumento salarial para 2,3 millones de trabajadores; cambios en el sistema de jubilación para que las mujeres no se vean desfavorecidas por tomarse tiempo para cuidar de sus hijos; y medidas para reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Otra solicitud importante del ACTU (destacada en una campaña paralela, *No esperaremos*) es la concesión de 10 días de permiso remunerado por violencia familiar y doméstica para los trabajadores (hombres o mujeres). “Salir de una situación de violencia doméstica tiene implicaciones financieras reales”, explica McManus. “Una investigación realizada por el ACTU en 2017 reveló que cuesta 18.000 dólares australianos AUD (unos 11.100 euros) y un promedio de 141 horas dejar una relación con violencia doméstica”, teniendo en cuenta costes como contratar un camión de mudanza, los honorarios de un abogado y el alquiler. En agosto de 2018, a raíz de una decisión de la Comisión de Trabajo Justo, millones de trabajadores australianos habían tenido acceso a cinco días de permiso remunerado para tratar de resolver una situación de violencia doméstica, pero para los sindicatos esto no es suficiente. “Sugerir que cinco días de permiso remunerado ayudará a las personas que se encuentran en estas circunstancias es un intento deliberado de ignorar la realidad y poder decir al mismo tiempo que ‘se ha hecho algo’ al respecto”, subraya McManus. “Esta campaña es importante porque las vidas de los trabajadores

son importantes. Y, sin duda, valen más que cinco céntimos al día [el coste estimado del permiso por violencia doméstica para los empleadores]”, concluye.

En 2013, la Confederación Sindical Japonesa (JTUC-Rengo) adoptó un plan integral y a largo plazo para la promoción de la igualdad para, entre otras cosas, aumentar sustancialmente el número de mujeres en puestos de liderazgo y de toma de decisiones para 2020, y hacer frente al problema del acoso maternal (la discriminación de mujeres que están embarazadas o de baja por maternidad, o que han vuelto al trabajo después de dar a luz). “En Japón, las mujeres son discriminadas simplemente por tener hijos”, avanzó a *Equal Times* Tomoko Yoshino, vicepresidenta de la JTUC-Rengo, durante la Conferencia Mundial de Mujeres/Asamblea de Organización de Mujeres de la CSI, celebrada en Costa Rica en octubre de 2017. “Muchas mujeres aún tienen que elegir entre tener hijos o una carrera. Muchas se ven obligadas a dejar su trabajo y a veces se les reubica o traslada a un puesto o departamento diferente. No pueden continuar su carrera simplemente porque quieren tener un bebé”. Aunque la Ley de igualdad de oportunidades de empleo y la Ley sobre las licencias para el cuidado de los hijos y de la familia prohíben el acoso maternal, la JTUC-RENGO realiza varias actividades para proteger a las mujeres embarazadas y las madres lactantes, como hacer encuestas para detectar el acoso maternal en el lugar de trabajo y ofrecer asistencia a las mujeres que lo experimentan. El sindicato también ha elaborado una guía sobre el acoso maternal para ofrecer asesoramiento sobre cómo las mujeres pueden conciliar el embarazo y la maternidad con el trabajo.

■ “ORGANÍZATE, SINDICALÍZATE, AFÍLIATE”

Ana Francisca Soto, directora nacional del Departamento de la Mujer de la Alianza Sindical Independiente de Venezuela (ASI Venezuela), lidera un departamento que puso en marcha la campaña *¡Cuenta con nosotras!*, a través de la cual casi se logró la paridad de género en las delegaciones asistentes al Congreso (48%) y se establecieron redes y mecanismos para animar a más mujeres a presentarse a las elecciones. “A largo y corto plazo, el objetivo buscado era reforzar el poder de las mujeres trabajadoras. ¿Cómo? Organizándolas. ¿Para qué? Para

que formen parte de los comités ejecutivos de los sindicatos, pero ya en puestos de decisión. Por ejemplo, soy la secretaria de organización del Sindicato de Obreros de Institutos Educativos del Estado Lara. Cuando asumí la secretaría en 2014 teníamos 5.600 afiliados y hoy, con mucho orgullo, te puedo decir que nuestro sindicato base está pasando la línea de los 9.000 afiliados. El mes pasado se afiliaron 1.400 trabajadores. Esto se logró presentando la campaña *¡Cuenta con nosotras!* y sus principios: organízate, sindicalízate y afíliate”.

Para la unión angoleña União Nacional de Trabalhadores de Angola (UNTA-CS Angola), suscribirse a la campaña *¡Cuenta con nosotras!* de la CSI contribuyó enormemente a aumentar la representación femenina. El sindicato logró alcanzar el objetivo del 5% y aumentar el número de mujeres en sus filas en un 17%, un porcentaje considerable. Sin embargo, debe señalarse que se basó en logros anteriores: las tasas de afiliación femenina pasaron de 5% a 40% tras la creación de un comité de mujeres en 1998. “A través de la campaña fue posible aumentar la conciencia de las mujeres trabajadoras, sobre todo en lo que se refiere a la sindicalización, y convencer a la gente de que las mujeres son tan importantes como los hombres para los sindicatos”, elabora Maria Fernanda Carvalho Francisco, secretaria general adjunta de la UNTA-CS Angola y presidenta adjunta de la CSI. La campaña *Cuenta con nosotras* se desarrolló en 18 provincias del país, con el apoyo de la dirección (mayoritariamente masculina), “y fue posible traer más mujeres al movimiento sindical”, asegura.

“ Por región, Europa registra la mayor proporción de mujeres afiliadas (51,16%); África es la segunda región, con 45,4%; en las Américas el 44,2% de los miembros de los sindicatos son mujeres, y en la región de Asia-Pacífico la cifra se sitúa en un 34,1% ”

Carvalho menciona el papel del comité nacional de mujeres de su organización –el Comité Nacional Da Mulher Sindicalizada– a la hora de ayudar a su sindicato a lograr este progreso. “Nuestro enfoque principal no ha sido solamente capacitar a las trabajadoras, sino también luchar para garantizar una mejor vida para las mujeres”. Para ello, la UNTA-CS Angola ha puesto en marcha un programa denominado *Trabajo decente para las trabajadoras informales*. “Nos ha permitido acercarnos a esas trabajadoras y en estos momentos estamos desarrollando un programa, en colaboración con el Gobierno y con los bancos, de empoderamiento de esas mujeres”. Actualmente participa en el programa un grupo de 500 mujeres, con el objetivo de transformar gradualmente sus trabajos de informales a formales. “Por ejemplo, los bancos les han concedido un crédito para que dejen de vender en la calle y puedan montar pequeños negocios en los lugares y en las actividades que ellas mismas hayan identificado”.

Carvalho señala que, por desgracia, el éxito de su sindicato con las bases no refleja la situación en los altos cargos. “Las mujeres tienen mucha dificultad para llegar a los puestos de liderazgo en la UNTA. Tenemos 18 provincias y solo en dos de ellas hay mujeres dirigentes. En las federaciones y sindicatos nacionales no tenemos ninguna mujer. Es un gran desafío para nosotras”. Los motivos, según Carvalho, varían: desde el hecho de que en las elecciones se presentan listas cerradas, por lo que las mujeres candidatas se pierden entre la multitud de candidatos varones; hasta la prevalencia de actitudes patriarcales, incluso entre las mujeres. “Todavía existe la tendencia, incluso entre las mujeres, de creer más en los hombres que en las mujeres. La gente señala los errores de una mujer sin reconocer sus virtudes, pero vota a un hombre ¡sin ni siquiera saber si es capaz de desempeñar la función!”.

Carvalho es optimista y cree que las cosas cambiarán, simplemente porque tienen que hacerlo. “Una mujer que es cabeza de familia y vive con un salario mínimo o trabaja en el sector informal sin ganar siquiera un salario mínimo, no vive, sobrevive. Y sobrevive sin poder alcanzar una mejor posición en nuestra sociedad a causa de todos estos factores misóginos externos e internos. Pero estamos trabajando para superar este problema fortaleciendo nuestras acciones sindicales para exigir mejores condiciones para todos los trabajadores, en particular las mujeres”.

“PROGRESO REVOLUCIONARIO”

La central sindical tunecina Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT) logró recientemente progresos excepcionales en el ámbito del liderazgo de las mujeres. En el vigésimo tercer Congreso de la organización, celebrado entre el 22 y el 25 de enero de 2017, por primera vez fueron elegidas tres mujeres para ocupar cargos –senior– de toma de decisiones. “Esto ocurrió después de 70 años de lucha permanente para lograr la representación femenina en nuestro sindicato”, avanza Sihem Boussetta, vicesecretaria general responsable de formación y relaciones internacionales en la UGTT y miembro del Comité de Mujeres de la CSI. Naima Hammami se convirtió en la primera mujer miembro del Consejo Ejecutivo Nacional y es la nueva vicesecretaria general para la región árabe, relaciones internacionales y migración. También ocuparon

puestos en dos comités clave de la UGTT las sindicalistas Fadhila Melliti, elegida miembro del Comité Nacional de Reglamentos Internos y Hamida Akkari, que pasó a ser miembro del Comité Nacional sobre Administración y Control Financiero.

“Este progreso revolucionario fue el resultado de las innovaciones introducidas en el vigésimo tercer Congreso”, asegura Boussetta, haciendo referencia a la enmienda a los estatutos de la UGTT durante el Congreso para reservar puestos de liderazgo para mujeres. Un proyecto de enmienda relativo al artículo 3 ahora prevé la aplicación de cuotas para reforzar la presencia de mujeres en los consejos ejecutivos de la UGTT y asigna al menos dos puestos para mujeres en cada consejo ejecutivo sindical en todas las secciones, desde el nivel local al nacional.

“Esta cuota conmocionó profundamente el panorama sindical, pero permite una representación más equitativa de las mujeres en los órganos de toma de decisiones”, dice Boussetta. En muchos sentidos, los sindicatos acaban de empezar a ponerse al día con respecto a los enormes progresos realizados por la política y la sociedad tunecinas para proteger los derechos de las mujeres: la Constitución de Túnez protege a las mujeres de la violencia de género; propuestas recientes tratan de garantizar los mismos derechos de sucesión para las mujeres; Túnez es el país de la región que cuenta con el mayor número de diputadas en el Parlamento y concejalas y, en junio, Souad Abderrahim se convirtió en la

primera mujer árabe en ser elegida alcaldesa de la capital, Túnez. Aunque la elección de Hammami en la UGTT es significativa, Boussetta dice que la lucha por la igualdad de género en el movimiento sindical acaba de empezar. “Confiamos en Naima Hammami por sus cualidades como activista, progresista y demócrata. Estamos convencidos de que será una voz para las mujeres que están expuestas a todo tipo de violencia, acoso y exclusión en el mundo del trabajo”. Pero Boussetta también advierte: “El compromiso de Naima Hammami y sus compañeros en el Consejo Ejecutivo de la UGTT con la igualdad entre hombres y mujeres es una lucha de los trabajadores, no un asunto personal. No podemos tener una verdadera democracia ni estabilidad social cuando las mujeres, que constituyen más de la mitad de la población, son tratadas como ciudadanas de segunda clase”.



Decenas de miles de personas tomaron las calles de Melbourne, Australia, el 9 de mayo de 2018, para participar en una de las manifestaciones organizadas en todo el país por la central sindical australiana Australian Council of Trade Unions como parte de la campaña ‘Cambiar las Reglas’

APLICACIÓN DE LA HOJA DE RUTA: ACELERAR EL CAMBIO A TRAVÉS DE LA CONSTRUCCIÓN DE MOVIMIENTOS Y ALIANZAS ESTRATÉGICAS

Con “si tocan a uno, nos tocan a todos” como uno de sus lemas clave, no es sorprendente que la creación de alianzas siempre haya sido un elemento central de la fuerza sindical. No solo afianza la solidaridad entre los sindicatos, sino que también permite colaborar con grupos comunitarios y movimientos sociales afines a fin de maximizar el impacto y los resultados de las campañas de promoción y presión, ya que todo el mundo habla con una sola voz.

En los últimos tiempos, hemos observado numerosos ejemplos del poder de construir alianzas y movimientos genuinos entre los sindicatos y la sociedad civil, en particular en relación con los derechos de las mujeres. “CCOO [Comisiones Obreras] es una organización sindical que siempre ha formado parte del movimiento feminista. No nos sentimos en bandos diferentes, somos sindicalistas y feministas”, explica Elena Blasco Martín, secretaria de Mujeres e Igualdad en la central sindical española. “No nos resulta di-

fícil vincular ambos movimientos. Aspiran a lo mismo: cambiar la sociedad y eliminar las desigualdades y violencias de origen patriarcal”, añade.

Durante la mañana del 8 de marzo de 2018, en una demostración de fuerza sin precedentes, CCOO en colaboración con la Unión General de Trabajadores (UGT), organizaciones feministas y otros grupos de la sociedad civil, pidió a las trabajadoras de todo el país que dejaran sus puestos de trabajo durante dos horas para protestar contra la diferencia salarial entre hombres y mujeres y la violencia de género. Casi 6 millones de mujeres participaron en huelgas, manifestaciones y



© AP/Alvaro Barrientos

Una manifestante corea eslóganes a través de una pancarta en la que puede leerse el mensaje “Así es cómo se ve una feminista”. Todo ello durante una manifestación en la que se denunció la violencia de género y reclamó la igualdad de oportunidades laborales, el 8 de marzo de 2018, en Pamplona, en el marco de la primera huelga de mujeres convocada en España.

asambleas en todo el país esa mañana. Más tarde ese mismo día, cientos de miles de mujeres en más de 200 ciudades y pueblos en España se manifestaron en las calles. “El evento fue espectacular, un día histórico y una huelga histórica”, dice Blasco. “Por primera vez las mujeres fuimos las protagonistas y, por primera vez, teníamos un objetivo clave: la lucha por la igualdad”, resume.

El impacto de la acción duró mucho más que un día. “Por primera vez en la historia palabras como ‘brecha salarial’, ‘empobrecimiento femenino’, ‘desigualdad’, ‘discriminación’, ‘suelo pegajoso’ y ‘techo de cristal’, dejaban de ser palabras exclusivas de esas ‘locas feministas’. (...) Se convirtieron en parte del vocabulario colectivo y, lo que es más importante, de la sociedad”, señala. Para la sindicalista, otro logro fundamental de la movilización fue que obligó a las fuerzas políticas a escoger un bando: “Estabas a favor o en contra. No había medias tintas. Como consecuencia, se supo quién era o no machista”.

No obstante, la marcha no logró mover, como por arte de magia, la losa del patriarcado. “La desigualdad y la discriminación laboral no se borran de la noche a la mañana. Seguimos teniendo un número importante de despidos, de los cuales el 59% son de mujeres, según los datos oficiales para el mes de agosto”. Para aprovechar el impulso generado por su movilización histórica, CCOO utiliza las etiquetas #8MSiempre o #8MS para mantener a la gente centrada en la lucha continua por la igualdad de género. CCOO también ha aunado fuerzas con grupos de mujeres y otros sindicatos presionando al Gobierno español para que asegure los fondos necesarios para ejecutar el Pacto de Estado contra la violencia de género, un compromiso contraído en 2017 para llevar a la práctica una ley de 2004 destinada a prevenir la violencia de género.

“Según los datos de 82 afiliadas de la CSI, el 14,4% de los dos puestos directivos más importantes está ocupado por mujeres”

“[La Ley Orgánica 1/2004] incorporaba una visión y un tratamiento integrales del conjunto de ámbitos sobre los que es preciso actuar para combatir la discriminación estructural que representa la violencia contra las mujeres”, dice Blasco. “Esto supone el reconocimiento de derechos laborales y de seguridad social, asistencia social, atención jurídica, etc, para las mujeres víctimas de violencia de género y un avance en la toma de conciencia de que la violencia contra las mujeres es un problema social”. Sin embargo, Gobiernos anteriores no asignaron un presupuesto suficiente a la aplicación de la ley, por lo que hasta ahora ha tenido un impacto mínimo. Pero Blasco y sus compañeros no desistirán hasta que la ley se aplique efectivamente: “CCOO viene exigiendo la urgente puesta en marcha del Pacto de Estado contra la violencia de género y la transparencia absoluta en la aplicación de la financiación de modo que se garantice de manera efectiva la aplicación de las medidas previstas”, indica.

MARCHAS PARA LEGALIZAR EL ABORTO Y ACABAR CON LA VIOLENCIA DE GÉNERO

En mayo de este año, el pueblo irlandés votó por mayoría aplastante a favor de liberalizar una de las legislaciones más restrictivas del mundo sobre el aborto. Esta victoria histórica fue el resultado de una campaña llamada *Revoquemos la 8ª*, una campaña que empezó a cobrar impulso en 2016 y en la que participó activamente la central sindical irlandesa Irish Congress of Trade Unions (ICTU). El responsable de igualdad del ICTU, David Joyce, indicó en una declaración publicada en el sitio web de la organización, en noviembre de 2016, que “el ICTU se opuso a esa enmienda en 1983 [fecha en la que se introdujo la enmienda, que suponía la prohibición efectiva del aborto] y se sigue oponiendo 33 años después. Era una mala política entonces y nada ha cambiado en 2016. Como el mayor órgano de la sociedad civil de la isla, el ICTU apoya la petición de *Women Rising 2016* de revocar el artículo 40.3.3. Las mujeres constituyen más de la mitad de los afiliados sindicales en Irlanda y es inaceptable que vivan en un país en el que la legislación pone en peligro su salud y sus vidas, las criminaliza y las obliga a viajar al extranjero para poder acceder a abortos seguros y legales”.

En Argentina, millones de mujeres del país y todos los sectores de la sociedad también llegaron a los titulares mundiales al hacer campaña a favor de la legalización del aborto este año. Aunque finalmente el Senado argentino rechazó en agosto un proyecto de ley para legalizar el aborto en las primeras 14 semanas de embarazo, la campaña logró situar firmemente sobre la mesa la cuestión de la autonomía de la mujer, en particular en relación con asuntos de salud reproductiva.

Tal como explica Alejandra Angriman, secretaria de Género e Igualdad de Oportunidades de la CTA-Autónoma (Central de Trabajadores de la Argentina), este momento histórico no ocurrió de la noche a la mañana: “Nuestra central es parte del movimiento de mujeres desde siempre. Somos parte de la campaña nacional por el derecho al aborto y somos la única organización sindical que es parte de la campaña por el derecho al aborto legal, seguro y gratuito desde los inicios”.



© Sub Cooperativa

En la noche del 14 de junio miles de mujeres, trans y varones rodearon las proximidades del Congreso de los Diputados argentino. Portaban el pañuelo verde que desde hace años se ha convertido en el símbolo de una demanda histórica del movimiento feminista: la legalización del aborto.

Y todo empezó con una reunión. “En Argentina ocurre algo que es único en el mundo. Desde hace 34 años las mujeres nos encontramos una vez al año [en octubre] durante tres días para debatir sobre nuestros problemas”, explica. Lo que empezó en 1984 con 1.000 mujeres, hoy reúne a hasta 60.000 mujeres y niñas de todas partes en lo que se conoce como ‘Encuentro nacional de mujeres’.

La campaña para despenalizar el aborto (que más tarde evolucionó a una solicitud de legalizar) empezó hace 12 años e incluía peticiones de educación sexual, el laicismo en la educación, el derecho a los anticonceptivos y el fin de la violencia contra las mujeres, en particular la lacra del feminicidio. De manera similar a la campaña brasileña de 2005 titulada *La violencia contra las mujeres no es el mundo que queremos*, organizada por la CUT y una coalición de organizaciones feministas brasileñas para llamar la atención sobre la violencia de género en el mundo del trabajo, las activistas de Argentina consiguieron formar un ‘ejército de mujeres’ nacional que saliera a las calles a exigir sus derechos.

Es importante señalar que las manifestaciones a favor de la legalización del aborto en Argentina fueron más allá del movimiento #NiUnaMenos, en el que decenas de miles de mujeres salieron a las calles, y muchas más se movilizaron en las redes sociales, para exigir la seguridad de las mujeres y las niñas tras una serie de asesinatos brutales. Argentina tiene uno de los peores registros de violencia de género de la región (según estadísticas de 2017, cada 29 horas una mujer fallece a causa de la violencia doméstica) y el 3 de junio de 2015, aproximadamente 300.000 personas se manifestaron en el centro de Buenos Aires bajo el lema #NiUnaMenos, lo que obligó al Gobierno argentino a examinar seriamente cómo

aplicar la legislación –aprobada en 2009– en contra de los feminicidios, al tiempo que sensibilizó acerca de un problema que se había considerado desde hacía demasiado tiempo como ‘parte de la cultura’.

ORGANIZAR Y EMPODERAR A LAS TRABAJADORAS INFORMALES

Con una representación desproporcionada de mujeres en las categorías más vulnerables de trabajo informal (como el trabajo doméstico, la agricultura y el trabajo a domicilio mal remunerado), empoderar a las trabajadoras informales no solo es esencial para acelerar la consecución de la igualdad de género y el trabajo decente, sino que también es clave para el crecimiento del movimiento sindical.

Existen numerosos ejemplos de sindicatos que organizan a trabajadoras del sector informal con gran éxito, en particular en los países del hemisferio sur, donde la informalidad es a menudo la norma. En la República Democrática del Congo, por ejemplo, la unión sindical Confédération Syndicale du Congo (CSC) organiza a los vendedores en mercados y les ofrece acceso a servicios de

microfinanzas y a mutuas para la atención de salud. En Kenia, el sindicato Central Organisation of Trade Unions Kenya (COTU-K) colabora cada vez más con los trabajadores de la economía informal y representa sus intereses a través del diálogo social. Por ejemplo, los trabajadores de la economía informal ahora pueden contribuir al Fondo Nacional de Seguro Hospitalario (NHIF, según sus siglas en inglés) una suma mensual de unos 5 dólares USD. COTU-K también logró negociar en 2017 un aumento del 18% del salario mínimo, lo que garantizó que la mayoría de los trabajadores de la economía informal gane lo suficiente para estar por encima del umbral de pobreza, dando derecho a los trabajadores del hogar en las ciudades kenianas principales como Nairobi, Mombasa y Kisumu a recibir salarios mensuales de unos 130 USD, cuando antes ganaban apenas 30 USD al mes.

Según los datos proporcionados por 82 organizaciones afiliadas, la mayoría (37 afiliadas) observó un aumento tanto del número de mujeres afiliadas como de las tasas totales de afiliación, mientras que más de un tercio (29 afiliadas) no registró cambios

En cuanto al trabajo doméstico, la FITH, una organización dirigida casi completamente por mujeres, ha realizado grandes progresos en su misión de proteger y promover los derechos de los trabajadores del hogar en todo el mundo. Desde su transformación de red a federación en 2013, la FITH ha pasado a tener 67 organizaciones afiliadas –procedentes de 54 países–, que representan a más de 600.000 trabajadores del hogar afiliados. Aunque la mayoría de los trabajadores están organizados en sindicatos, algunos están representados por asociaciones, redes y cooperativas de trabajadores. Entre los logros de la FITH se incluyen su participación en la adopción de una nueva ley en 2017 que proporciona por primera vez a los trabajadores del hogar de Qatar derechos laborales; y la aprobación reciente de la ratificación del Convenio 189 relativo al trabajo decente para los trabajadores domésticos por Perú en junio de este año, convirtiéndose en el vigésimo sexto país en ratificar dicho instrumento. La FITH celebrará su segundo Congreso en noviembre de 2018, en Ciudad del Cabo, teniendo por tema “Unidos y fuertes: igualdad de derechos, respeto y justicia para los trabajadores del hogar”. Según la presidenta de la FITH, Myrtle Witbooi, que habló con *Equal Times* en 2013 cuando entró en vigor el Convenio 189, la clave para promover los derechos de los trabajadores del hogar es la sensibilización y la educación. “Escucha, si sales a la calle y le preguntas a una trabajadora del hogar qué es el Convenio 189, te va a mirar como si estuvieras loco. Pero si le preguntas a una trabajadora del hogar ‘¿qué mejoraría tu vida?’, te dirá ‘quiero un salario digno, horarios de trabajo decentes’, y después lo entenderá. El Convenio 189 no resulta útil si se trata simplemente de un trozo de papel, tenemos que convertirlo en una realidad”.

“EL MUNDO NOS OBSERVA”

Una de las principales historias de éxito en la lucha por la igualdad de género en décadas viene de Islandia. El 1 de enero de 2018, Islandia se convirtió en el primer país del mundo en exigir por ley igual remuneración por un trabajo de igual valor. Aunque Islandia tenía leyes que decretan la igualdad salarial entre hombres y mujeres desde 1961, las mujeres islandesas todavía ganan entre 14% y 20% menos que los hombres. Ahora, con la nueva Ley sobre igualdad salarial, las empresas e instituciones con 25 trabajadores o más están obligadas por ley a aplicar la norma de igualdad salarial y pasar una auditoría antes de recibir su certificado de igualdad salarial, el cual debe renovarse cada tres años. Marianna Traustadóttir, asesora de igualdad en la central sindical islandesa Althydusamband Islands (ASÍ), fue una de las figuras clave del proceso y lo describe como uno de los grandes éxitos del diálogo social en el país.

“Estamos en el año 2018 y el mundo dice: ‘Vaya, Islandia, ¡lo habéis convertido en ley!’ Pero ha sido un viaje de 10 o 12 años. En realidad empezó en 2006 cuando experimentamos un boom económico con los bancos. Todo el mundo tenía salarios muy altos, pero observábamos que la diferencia salarial entre hombres y mujeres estaba creciendo, así que dijimos: ‘Tenemos que hacer algo’”, explica. El primer paso se dio con los convenios colectivos entre la ASÍ y la Asociación Islandesa de Empleadores. “En 2008, llegamos al acuerdo de que teníamos que desarrollar algún tipo de sistema de certificación en materia de igualdad salarial”. Gracias a la fuerza del sistema tripartito en Islandia (donde la densidad sindical ronda el 90%), el Gobierno aceptó enmendar la Ley sobre igualdad salarial para incluir una cláusula provisional sobre la igualdad salarial y, como resultado, los sindicatos tuvieron que diseñar un sistema de certificación. “En esto se basa la norma de igualdad salarial y el certificado de igualdad salarial: este acuerdo tripartito”.

A continuación, los funcionarios de los ministerios de Trabajo y Finanzas, la confederación de empleadores y la ASÍ crearon una norma de igualdad salarial, basada en el Convenio 100 de la OIT, que obliga a los empleadores a demostrar que pagan lo mismo a sus trabajadores, independientemente del género. “Era la primera vez que se elaboraba una norma desde cero en Islandia y también

era la primera norma sobre igualdad de género del mundo, por lo que era un reto enorme”. Lo que se suponía que iba a llevarnos un año acabo llevándonos cuatro, pero en 2012 se introdujo la norma de igualdad salarial y varias empresas pasaron el proceso de certificación voluntariamente.

“Según la Encuesta sobre igualdad de género 2018 realizada por la CES, de 39 confederaciones, 11 cuentan con mujeres en los puestos de liderazgo más altos”

Traustadóttir admite estar igual de sorprendida que todo el mundo de que la norma evolucionara hasta convertirse en legislación vinculante. “Sinceramente, cuando emprendimos este viaje nunca pensamos que ocurriría. Las conversaciones con los interlocutores sociales siempre se basaron en la premisa de que sería voluntario, como la ISO 9001 [la norma internacional que especifica los requisitos de los sistemas de gestión de calidad] y la ISO 14001 [un conjunto de normas relacionadas con la gestión ambiental]. Estoy segura de que si los empleadores hubieran pensado que esta norma se convertiría en ley, ¡nunca la habrían aceptado!”, asegura Traustadóttir. “Los empleadores no quieren ninguna norma ni reglamentación. No obstante, más tarde unieron sus fuerzas a las de los sindicatos para garantizar una mejor aplicación de la norma”, expone.

De hecho, la enmienda al artículo 19 de la Ley sobre la igualdad de condición y derechos de mujeres y hombres se introdujo porque todos los interlocutores sociales implicados estaban comprometidos con la consecución de la meta de igual remuneración por trabajo de igual valor, aunque significara que cada grupo tenía que ‘respaldar sus palabras con dinero’. “En la ASÍ, decidimos que los sindicatos somos responsables porque lo impulsamos en nuestros convenios colectivos y es algo positivo para el mercado de trabajo, así que el Gobierno pagó la mitad, los sindicatos un cuarto y los empleadores el cuarto restante”, añade.

El próximo paso ahora es su aplicación, que también requiere la colaboración atenta de todos los interlocutores sociales. “Por ejemplo, cuando termine esta entrevista tengo una reunión con representantes de diferentes sindicatos, la comunidad académica, el sector público, el Ministerio de Finanzas, el Ministerio de Trabajo, los empleadores, los municipios... todos aquellos que tienen que ver con los convenios colectivos. Nos reunimos periódicamente porque tenemos que ponernos de acuerdo sobre la forma en la que vamos a controlar el mercado de trabajo y asegurarnos de que los lugares de trabajo obtienen sus certificados obligatorios”, elabora.

Traustadóttir dice que tanto ella como su sindicato sienten una gran responsabilidad y tienen la determinación de que la norma y la certificación de igualdad salarial tengan éxito. “Es nuestro bebé, creado junto con el Gobierno y los empleadores. Quedan muchos retos por superar. En concreto, el sistema de certificación tal vez no estaba preparado para gestionar a todos los lugares de trabajo de Islandia, por lo que tendremos que superar algunos obstáculos ‘interesantes’. Pero el mundo nos observa y todas las partes interesadas están motivadas para trabajar con mucho cuidado y detenimiento para obtener un buen resultado en el que todos creamos. Si lo hacemos, creo que en cinco o diez años todo el mercado de trabajo de Islandia habrá experimentado un gran cambio, a mejor”.



© Amþór Birgisson

El 24 de octubre de 2016, miles de personas participaron en toda Islandia en la quinta ‘huelga de mujeres’ anual para protestar contra la brecha salarial de género y la violencia contra las mujeres.

APLICACIÓN DE LA HOJA DE RUTA: LAS REDES COMO PUENTES HACIA EL LIDERAZGO



© AP/Dita Alangkara

: Hace unos cuatro años, el sindicato asiático KSBSI Indonesia comenzó a formar a mujeres para que éstas tomaran parte en las negociaciones colectivas y lograran que los convenios colectivos inclúan prioridades de género como el cuidado infantil.

La creación de redes para mujeres en el seno de los sindicatos tiene una importancia que no debe subestimarse. Ya sea a nivel local, sectorial, nacional o internacional, ya sea en línea o fuera de línea, las redes no solo permiten a las mujeres elaborar estrategias y apoyarse mutuamente, sino que además proporcionan un acceso vital a los roles de liderazgo y a los cargos electos. En el interior del movimiento sindical hay quienes todavía se preguntan: “¿Por qué hace falta un departamento exclusivamente dedicado al género?” o “¿para qué sirve en realidad un comité de mujeres?”. Pero lo cierto es que estas estructuras constituyen espacios seguros que resultan cruciales para el desarrollo de políticas de igualdad de género así como para la próxima generación de mujeres líderes. Uno de los retos principales reside no obstante en garantizar que los sindicatos integren efectivamente la igualdad de género en todas sus agendas y estructuras organizativas, para conseguir de esta manera transformar el movimiento.

Un ejemplo al respecto, a escala internacional, es la Conferencia Mundial de Mujeres/Asamblea de Organización de Mujeres que

la CSI organiza cada cuatro años, donde delegaciones de todo el mundo se reúnen para trazar un rumbo enfocado a desarrollar el poder de las mujeres trabajadoras durante los cuatro años siguientes. Esto se incorpora después a las prioridades del Congreso de la CSI, así como a las políticas y planes de acción del Comité de Mujeres de la CSI. Por otra parte, la CSI tiene varias campañas específicas para las mujeres jóvenes, entre ellas *Decisiones para una Vida*, centrada en empoderar a las sindicalistas jóvenes de entre 18 y 35 años. Natalia Levytska, vicepresidente de la Confederación de Sindicatos de Ucrania (KVPU), considera que unirse a *Decisiones para una Vida* en 2008 fue un momento decisivo para su carrera. “A mí y a otras sindicalistas nos ha ayudado muchísimo en el desarrollo de nuestras competen-

cias de liderazgo”. El apoyo de su sindicato y en particular de su superior jerárquico, Mykhailo Volynets, presidente de la KVPU, fue un factor crucial en su capacidad para utilizar esta campaña como un puente hacia el liderazgo (Levytska es también la vicepresidenta del Sindicato Independiente de Mineros de Ucrania y vicepresidenta del Consejo Regional Paneuropeo de la CSI). “Cuando este proyecto se puso en marcha en Ucrania, la KVPU hizo todo lo que pudo para ayudar a las mujeres a asumir puestos de liderazgo y para contribuir a organizar a las mujeres en sus lugares de trabajo. A raíz de esto, el número de mujeres en puestos de liderazgo aumentó aproximadamente un 30%. Hemos constatado incluso un aumento en el número de mujeres dirigentes en sindicatos primarios, como por ejemplo en los sectores de la minería del carbón, que son entornos donde predominan los hombres”.

■ MUJERES NEGOCIADORAS Y PRIORIDADES DE LAS NEGOCIACIONES EN MATERIA DE GÉNERO

Emma Lilifena, presidenta del Comité de Mujeres de la Confederación de Sindicatos de Trabajadores de Indonesia (Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia - KSBSI), afirma que el establecimiento de redes, la introducción de cuotas y la aportación de formación a todos los niveles de su sindicato en el país, han sido esenciales para reforzar la posición de las mujeres trabajadoras. Además de realizar auditorías de género, la KSBSI también proporciona formación para mujeres en materia de liderazgo. Pero según Lilifena, el trabajo más impactante se realiza a través de la Comisión de Igualdad de Género de la KSBSI, que está compuesta por tres mujeres y dos hombres, en 23 provincias. “Gestionamos dos grandes programas: uno centrado en asesorías de género y otro en negociaciones sobre cuestiones de género. El primero es para todas las mujeres trabajadoras y miembros de la sociedad civil. Contamos con 15 asesores especializados en cuestiones de género en 15 provincias, que pueden ser contactados en todo momento, por teléfono o mensaje de texto, para discutir cualquier tipo de problema que las mujeres estén teniendo en su lugar de trabajo”, señala.

“Según los datos proporcionados por 82 organizaciones afiliadas, la mayoría (37 afiliadas) observó un aumento tanto del número de mujeres afiliadas como de las tasas totales de afiliación, mientras que más de un tercio (29 afiliadas) no registró cambios”

Hace aproximadamente cuatro años, la KSBSI Indonesia también empezó a centrarse en formar a mujeres para fomentar su participación en las negociaciones colectivas a nivel de empresa, con el objetivo de garantizar que las prioridades de negociación en materia de género, como por ejemplo los servicios de guardería, estuvieran encima de la mesa. “De momento hemos formado a cerca de 90 mujeres para negociar con los directivos cuestiones que atañen

a las mujeres. En consecuencia, algunos de nuestros convenios colectivos incluyen actualmente aspectos como la igualdad salarial, la promoción de las mujeres a puestos de liderazgo y la licencia por maternidad”, enumera.

El creciente número de mujeres negociadoras dio lugar a un aumento directo de los convenios colectivos que integran una perspectiva de género. En 2012 se concluyeron cuatro convenios colectivos que contienen cláusulas específicas en materia de género, en particular sobre igualdad salarial; en 2013 se cerraron cuatro convenios colectivos más; que fue seguido de uno en 2014 y de tres en 2015 (junto con un cuarto que incluye mejoras en los subsidios de transporte y comidas para todos los trabajadores, no solo para las mujeres). Las cláusulas negociadas en estos convenios colectivos cubren a 26.329 trabajadoras, “y hay otras cláusulas que aún están en proceso de negociación”, afirma Lilifena con orgullo. “Como resultado de nuestro trabajo, ahora hay mucha más concienciación sobre la necesidad de incluir en los convenios colectivos cláusulas específicas en materia de género, pero todavía no se dispone de la capacidad necesaria. Así pues, una lección útil para el futuro es que hace falta más formación para las mujeres negociadoras”, apunta.

La KSBSI también reconoce lo importante que resulta ampliar sus redes. “Trabajamos muy duro para llegar, por ejemplo, a los trabajadores de las plantaciones. Están muy aislados (a veces se requiere uno o dos días en coche para llegar hasta ellos), y reciben menos información debido a las dificultades que pueden tener para acceder a Internet. En cambio con los trabajadores de las ciudades y los pueblos hemos establecido varios grupos de WhatsApp a través de los cuales hablamos de nuestros programas y nuestros problemas”, dice Lilifena. “También estamos trabajando con otros sindicatos y ONG para abordar el problema de la violencia de género, en particular en apoyo al Convenio y Recomendación de la OIT [sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo]”. Lilifena explica asimismo que la KSBSI colabora con los Gobiernos locales en numerosas provincias de Indonesia para hacer campaña a favor de los derechos de las mujeres en el lugar de trabajo. “Hemos hecho campaña con el Gobierno de Sumatra Septentrional para garantizar los derechos de las mujeres en el lugar de trabajo, como por ejemplo los derechos a una licencia por maternidad y a protección frente al aco-

so sexual. Y en Borneo Occidental hemos estado ayudando a las mujeres sindicalistas que son víctimas de la violencia doméstica a llevar a los culpables a los tribunales. En lugares como Borneo Oriental, Borneo Septentrional y Java Occidental también ofrecemos formación a las trabajadoras del hogar migrantes que tienen previsto marcharse a Oriente Medio y al Golfo, porque es importante que conozcan sus derechos antes de emigrar”.

== PREPARACIÓN DE MUJERES JÓVENES PARA EL LIDERAZGO

Garantizar que siempre haya una nueva generación de mujeres jóvenes líderes es fundamental para el espíritu del movimiento. La mayoría de las federaciones sindicales internacionales gestionan varios programas en este sentido, como hace la CSI. En UNI Global Union, por ejemplo, se puso en marcha en 2013 un programa de orientación centrado en la preparación de mujeres sindicalistas jóvenes para el liderazgo futuro, que se ejecutó en paralelo a 40for40, una campaña destinada a garantizar un 40% de representación femenina en todos los órganos de toma de decisiones de UNI. En Senegal, la Confédération des Syndicats Autonomes (CSA) gestiona un programa para mujeres jóvenes en el movimiento de juventud, con vistas a prepararlas en el desempeño de funciones de liderazgo y facilitar su transición al movimiento de mujeres. Para Olesia Briazgunova, que trabajó como periodista y actualmente ejerce de coordinadora nacional de juventud para la Confederación de Sindicatos Libres de Ucrania (KVPU), ser mujer sindicalista joven conlleva una serie de retos: “A decir verdad, para mí la principal dificultad fue ganarme el respeto de los miembros del sindicato, porque como mujer joven a veces es... no quiero llamarlo discriminación, pero puede ser muy difícil demostrar que tienes las competencias y los conocimientos necesarios para hacer tu trabajo”. Briazgunova señala que lo que le animó a comprometerse fue la continua orientación, formación y oportunidades que recibió dentro del movimiento sindical. “Gracias a la ayuda y orientación de mis compañeros y compañeras, en particular de Natalia [Levytska] y Mykhailo [Volynets], enseguida comprendí

que tengo que trabajar mucho para alcanzar mis objetivos y convertirme en una buena líder para nuestros jóvenes. A veces es difícil trabajar con hombres sindicalistas mayores, aunque los tiempos están cambiando. Como representante del Comité de Juventud, he participado en diferentes formaciones sobre liderazgo juvenil y comunicación, por ejemplo, y tengo que decir me ha resultado de gran ayuda a nivel profesional”.

== LA IMPORTANCIA DE LOS MODELOS DE CONDUCTA

Así como las redes son esenciales para garantizar que las mujeres puedan ocupar puestos de liderazgo, los modelos de conducta también lo son. Y cada vez es mayor el número de ejemplos excelentes: el puesto de secretaria general de la CSI, el cargo más alto en el movimiento sindical internacional, ha estado ocupado por Sharan Burrow desde 2010; Rosa Pavanelli fue elegida secretaria general de la Internacional de Servicios Públicos en 2012; y Christy Hoffman fue elegida secretaria general de UNI Global Union el pasado mes de junio. Hay multitud de ejemplos a escala nacional y sectorial, desde la reciente elección de Zingiswa Losi como primera mujer presidenta de la central sindical surafricana Congress of South African Trade Unions (COSATU) el pasado mes de septiembre, hasta la elección de Inga Ruginiene como presidenta en mayo de 2018, y la reelección de Janina Matuiziene como secretaria general de la confederación lituana de sindicatos Lietuvos Profesinių Sąjunga Konfederacija (LPSK), la primera vez que el mayor sindicato de Lituania ha estado dirigido por dos mujeres.

Dieciséis organizaciones afiliadas de la CSI comunicaron un aumento considerable del número de mujeres afiliadas desde 2014, y la mayoría de ellas alcanzó el objetivo del 5% o más fijado por la campaña *¡Cuenta con nosotras!*. El mayor aumento por porcentaje fue el experimentado por CGTM Mauritania (que registró un aumento del 23%), mientras que el mayor aumento en número fue el de la unión sindical taiwanesa Chinese Federation of Labour (con 205.410 mujeres afiliadas adicionales)

Pero es imperativo que las mujeres sindicalistas conozcan más ejemplos de mujeres en puestos de liderazgo, a todos los niveles y en todos los contextos. Incluso en un país como Islandia, donde la igualdad de género está mucho más avanzada que en la mayoría de los países, la necesidad de contar con referencias claras de mujeres líderes en el movimiento sindical sigue siendo pertinente. “En Islandia tenemos bastantes mujeres que están en política y que han estado dirigiendo partidos políticos, o que son diputadas o están en el ayuntamiento, pero dentro de los sindicatos no hemos tenido tantas referencias de este tipo”, afirma Marianna Traustadóttir, de la central nacional ASÍ. “Es muy importante que las personas, sobre todo las mu-

eres jóvenes, tengan ejemplos positivos de liderazgo con los que puedan sentirse identificadas”.

Las cosas están cambiando poco a poco. En octubre, Drífa Snædal fue elegida presidenta de ASÍ, convirtiéndose en la primera mujer que ocupa este cargo en los 102 años de historia de la confederación. También se eligió un nuevo comité central, conformado por doce personas: 6 hombres y seis mujeres. A lo que Traustadóttir añade: “Este año, nuestra segunda mayor afiliada [Efling], el sindicato de trabajadores no cualificados y semicualificados, ha elegido por primera vez en su historia a una mujer líder: Sólveig Anna Jónsdóttir. Esto supone una diferencia muy importante para las mujeres jóvenes, que ahora disponen de un ejemplo de liderazgo femenino al que admirar”.

Traustadóttir asegura que las redes también han sido de importancia vital para las mujeres sindicalistas de Islandia. “Una de las primeras cosas que hice cuando me incorporé a la ASÍ en 2005, fue empezar a desarrollar una red para las mujeres. Hasta entonces no había habido ninguna. Las mujeres venían a las reuniones desde fuera de Reikiavik, y no conocían a las otras mujeres, de manera que no había ninguna conexión entre ellas. Por otra parte, muchas sindicalistas no contaban, en el interior de sus propios sindicatos, con otras mujeres, por lo que se sentían aisladas”. Traustadóttir organiza actualmente cada dos años un retiro de dos días para mujeres sindicalistas. “Es estupendo. Vamos a un pueblo, nos quedamos en un hotel y discutimos sobre las cuestiones y tendencias más actuales en el ámbito de la igualdad de género. Disponemos de un número limitado de plazas y el número de solicitudes que recibimos es siempre superior al de plazas del que disponemos, pero es sumamente importante que las mujeres tengan esta oportunidad para establecer redes y conseguir apoyo”, sintetiza.

▬ OBSTÁCULOS Y PELIGROS

La Encuesta sobre Igualdad de Género de 2017 de la CSI puso de relieve una serie de obstáculos recurrentes al liderazgo, independientemente del continente y del contexto. Uno de ellos es la falta de apoyo en lo que respecta a las tareas de cuidados. Las mujeres trabajadoras suelen tener exigentes responsabilidades familiares, ya sea como esposas, madres, hijas o las tres. A muchas les resulta imposible añadir a esa combinación el activismo sindical, sobre todo teniendo en cuenta que las reuniones y las actividades de organización suelen celebrarse a horas (por la tarde/noche) y en lugares que les resultan poco convenientes, tanto en términos de responsabilidades familiares como de seguridad personal.

“Según los datos de 82 afiliadas de la CSI, el 26% de las mujeres ocupa puestos directivos electos de alto nivel, como presidenta, vicepresidenta, secretaria general, secretaria general adjunta y tesorera

Lilifena explica que en Indonesia las mujeres tienen “oportunidades y retos, en lo que respecta al liderazgo. Una de las oportunidades es que la Constitución nos ofrece la posibilidad de ocupar el 40% de los puestos de liderazgo. Otra normativa es que el 30% de todas las formaciones a todos los niveles –ya sea de distrito, provincial o nacional– ha de incluir mujeres. Pero las mujeres se enfrentan a una doble carga: ellas no son solo trabajadoras sino que además tienen que cuidar de sus familias”, señala. En la KSBSI estamos haciendo “todo lo que podemos para mejorar la capacidad de nuestros miembros. Además del establecimiento de redes, proporcionamos formaciones y establecemos grupos de debate donde las mujeres sindicalistas pueden compartir sus experiencias. Allí hablan de los retos a los que se enfrentan y de cómo consiguen superarlos”. En la central sindical ghanesa, Ghana Trades Union Congress, tras haber identificado que el acceso a servicios de guardería de calidad constituye un obstáculo importante para sus afiliadas, el sindicato está “dando ejemplo”. Así pues, se ha comprometido a ofrecer servicios de guardería durante la celebración de reuniones, y también tiene previsto ofrecer servicios de guardería en su nueva sede central.

Otros obstáculos identificados en la Encuesta sobre Igualdad de Género, que impiden a las mujeres participar en los roles de liderazgo, son las barreras a la libertad sindical y a la negociación colectiva en muchos países, la falta general de concienciación por parte de las mujeres sobre los derechos de los trabajadores y su derecho a afiliarse a un sindicato, y también los persistentes abusos verbales, el acoso en línea y el peligro físico a los que muchas mujeres se enfrentan cuando se atreven a debatir estos temas. En el seno del movimiento sindical tenemos innumerables ejemplos, desde los constantes ataques y amenazas físicas sufridos por Nermin Sherif, secretaria general del Sindicato de Portuarios y Gente de Mar de Libia, simplemente por su activismo sindical y su perseverante defensa de los derechos de las mujeres, hasta el número indecible de mujeres sindicalistas que son asesinadas en países como Colombia y Honduras. Incluso fuera del movimiento sindical, las mujeres líderes que han llegado a ocupar los más altos cargos políticos se enfrentan a infinidad de abusos machistas a menudo avalados por “preocupaciones” respecto a la capacidad o a la corrupción, como bien pueden atestiguar la expresidenta de Malawi (Joyce Banda), la expresidenta de Brasil (Dilma Rousse-

ff) y la ex primera ministra de Australia (Julia Gillard). Tampoco es difícil constatar la misoginia absoluta que impidió a Hillary Clinton convertirse en presidenta de Estados Unidos en 2016.

Alejandra Angriman, de la Confederación de Trabajadores de la Argentina - Autónoma (CTA-Autónoma), identifica otra barrera “invisible” a la participación de las mujeres en la esfera del liderazgo: la comunicación. “Por ejemplo, en una reunión puede haber muchas compañeras, pero eso no quiere decir que esas compañeras vayan a debatir. No es como los varones, que hacen un discurso de 5 a 10 minutos, seguido de otro compañero que también hablará de 5 a 10 minutos. Las mujeres tenemos otro uso de la palabra, y solemos hacer intervenciones más cortas. En Argentina se ve claramente”, explica. “Pero ese tipo de participación de los varones, esa manera de hablar, es una cuestión muy vinculada al patriarcado, al machismo, es otra lógica. Queremos insistir en que la par-

“ Como promedio, las mujeres ocupan el 28% de los puestos en órganos superiores de toma de decisiones dentro de los sindicatos, un porcentaje que se acerca al objetivo de 30% establecido por la campaña *¡Cuenta con nosotras!* ”

ticipación de las compañeras es muy importante, pero también es importante ir pensando en mecanismos para que la voz de las compañeras se escuche”, explica. “Sigue habiendo una tensión. Los compañeros no se sienten muy cómodos con nuestra presencia”.

El último obstáculo que frena la participación de las mujeres en el ámbito del liderazgo, reiteradamente mencionado por las encuestadas, es la actitud y la mentalidad de las propias mujeres. “A veces siento que las mujeres no consiguen acceder a los espacios de poder porque hay mujeres que no trabajan para empoderar a otras mujeres”, señala Martins, de la brasileña Central Única dos Trabalhadores (CUT Brasil). “A escala nacional, lo que las mujeres no tienen todavía es un espíritu corporativo. Con esto quiero decir que las mujeres tenemos que comprender que es necesario tener unidad en la acción. Esto solo lo conseguiremos cuando las mujeres de la CUT no se sometan ciegamente a acuerdos con los hombres”. Martins menciona asimismo que es importante que las mujeres miembros de la CUT defiendan los logros que han conseguido. “Tenemos que mantener los espacios que ya hemos ganado”.

Para Maria Fernanda Carvalho Francisco, de la angoleña União Nacional dos Trabalhadores de Angola (UNTA-CS), el patriarcado interiorizado es algo con lo que está bastante familiarizada. “Lamentablemente, las mujeres en la UNTA tienen muchas dificultades para acceder al liderazgo. En las provincias sólo tenemos dos mujeres líderes. En las federaciones nacionales no hay ninguna mujer que ocupe puestos de máxima responsabilidad, lo que supone un gran desafío para nosotras”, señala. “Nuestros estatutos estipulan que la partici-

pación de las mujeres tiene que estar garantizada, respetando el principio de representatividad. Pero incluso en las categorías donde la mayoría de los trabajadores son mujeres, como por ejemplo la enfermería, la educación y el sector informal, las mujeres siguen eligiendo a hombres en lugar de mujeres. Todavía hay una tendencia por nuestra parte a creer más en los hombres que en nosotras mismas”, sentencia.



Jóvenes mujeres sindicalistas participan en la tercera Conferencia Mundial de Mujeres/Asamblea de Organización de Mujeres de la CSI que tuvo lugar en octubre de 2017.

APLICACIÓN DE LA HOJA DE RUTA: EL DESTACADO PAPEL DE LAS MUJERES EN LA CONSOLIDACIÓN DE LA PAZ Y LA DEMOCRACIA



© IAP/Amine Landoulsi

Una mujer pasa delante de un graffiti en Sidi Bouzid, Túnez, donde la autoinmolación de un joven vendedor de fruta alumbró otra llama, la de la Primavera Árabe, el 19 de octubre de 2011.

“La paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social”, precisa el preámbulo de la Constitución de la OIT. Y para las mujeres trabajadoras, la justicia social es la capacidad de vivir y trabajar libres de violencia, de recibir una remuneración equitativa por un trabajo de igual valor, y de constatar el reconocimiento, la reducción y la redistribución del trabajo de cuidados no remunerado. En tiempos en que la paz y la democracia se encuentran amenazadas en todo el planeta, las mujeres, y concretamente las mujeres sindicalistas, tienen un papel crucial que desempeñar a la hora de garantizar la continuidad y el avance de los derechos laborales. Por una parte, el diálogo, la negociación y el compromiso son aspectos fundamentales para el éxito de unas relaciones laborales eficaces y la resolución de conflictos; por otra, la responsabilidad, la inclusividad, la transparencia y la compasión son rasgos de un liderazgo feminista transformador. En el primer capítulo se expusieron algunos de los procedimientos utilizados por los sindicatos para fortalecer la democracia; en esta sección

se examinan algunos de los procedimientos utilizados por los sindicatos para contribuir a la construcción de unas sociedades pacíficas y equitativas.

Natalia Levytska, vicepresidenta de la KVPU y del Sindicato Independiente de Mineros de Ucrania, señala que los sindicatos han desempeñado un importante papel a la hora de asistir a los trabajadores que se han visto afectados por el conflicto armado en la región de Donbass (Ucrania oriental), que ha dejado miles de muertos desde 2014. “En Ucrania tenemos extraoficialmente 1,5 millones de personas desplazadas. Muchas de ellas son mujeres, y las mujeres desplazadas se enfrentan a muchos problemas, como

quedarse sin trabajo y sin ingresos, además de las dificultades para encontrar un nuevo empleo”, dice.

Levytska explica que estas mujeres se enfrentan a una “doble discriminación” por ser mujeres y por ser personas desplazadas. Si además son mayores, la discriminación es aún peor. A pesar de que el conflicto ha repercutido negativamente en las cifras de la KVPU (en términos de afiliados y de finanzas), el sindicato, además de ofrecer ayuda financiera, también ofrece asesoramiento jurídico gratuito a los miembros que se han visto afectados por el conflicto, así como ayuda para acceder a prestaciones, y asistencia para encontrar un nuevo trabajo.

En Túnez, los sindicatos fueron cruciales para la transición democrática tras el derrocamiento de la dictadura del presidente Zine al-Abidine Ben Ali en 2011. En 2014, la unión sindical Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT) recibió el Premio Nobel de la Paz como parte de un cuarteto de organizaciones de la sociedad civil. La UGTT recibió especial encomio por haber puesto en marcha un proceso de diálogo social que permitió reunir a la organización de empleadores, la asociación de abogados tunecinos (Ordre National des Avocats de Tunisie) y la liga tunecina de los derechos humanos (Ligue tunisienne des droits de l'homme, LTDH), facilitando el nombramiento de un Gobierno de consenso y garantizando la transición pacífica del país a la democracia.

Según los datos de 84 afiliadas, más de la mitad –58,3%– cuenta con una representación femenina del 25% o más en los órganos superiores de toma de decisiones, mientras que el 41,7% tiene una representación inferior al 25%

Hoy en día, Túnez representa un magnífico ejemplo de los progresos que se pueden lograr en favor de los derechos de las mujeres en la región de Oriente Medio y el Norte de África (MENA, acrónimo común en inglés). Pero ¿qué papel han desempeñado los sindicatos en este proceso? “El movimiento sindical fue decisivo para preservar los logros de las mujeres tunecinas, que se estaban viendo amenazados por los partidos conservadores y religiosos después de la revolución [de 2011]”, explica Sihem Boussetta, de la UGTT. “A través de su colaboración con la sociedad civil, la UGTT apoyó las protestas, las sentadas y las manifestaciones encabezadas por las mujeres tunecinas, con una férrea determinación de salvaguardar sus derechos”. Boussetta señala que, tras apoyar la ley integral contra todas las formas de violencia hacia las mujeres (lo que ella denomina una “segunda revolución en el ámbito legislativo”), la UGTT está pidiendo actualmente al Gobierno tunecino que “apruebe todos los acuerdos internacionales que atañen a las mujeres, en particular el Convenio 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad”.

Pero en Túnez queda mucho camino por recorrer en lo que respecta al derecho universal a la protección social. “El número de

mujeres desempleadas es el doble que el de hombres. Solo el 34,5% de las mujeres está cubierto por la seguridad social; solo un 38,5% recibe una pensión de jubilación, y apenas un 50% tiene un seguro médico. La situación en las zonas rurales es aún más lamentable: solo un 11% de las mujeres se benefician de la seguridad social”, denuncia Boussetta. “Las mujeres que trabajan en el sector de la economía informal son las más vulnerables a todo tipo de precariedad, dificultades y exclusión. Además, el grado de participación de las mujeres en los órganos de toma de decisiones nacionales, regionales y locales sigue siendo muy débil”, añade. Si bien Túnez ha logrado grandes avances para la creación de una sociedad más equitativa, Boussetta admite: “Seguimos estando muy lejos de la paridad por la que se aboga en la Constitución tunecina”.

UNA BATALLA EN DOS FRENTES

En Palestina, donde los sindicatos desempeñan importantes funciones sociales, Iman Abu Salah, miembro de la unión sindical Palestinian General Federation of Trade Unions (PGFTU, según sus siglas en inglés), declara que las mujeres palestinas libran actualmente una batalla en dos frentes: contra la ocupación y contra el patriarcado. “A pesar de que las mujeres representan el 49% de la población, su función política sigue sin estar definida en términos de candidatura política y de participación en los poderes decisorios. Esto se debe principalmente a los retos políticos, sociales y culturales que la sociedad palestina todavía tiene que abordar”, explica Salah. “La sociedad palestina sigue estando gobernada por un sistema patriarcal, con costumbres y tradiciones opresivas. Las mujeres están luchando para que se eliminen las diferencias impuestas entre hombres y mujeres”, añade.

“El papel de las mujeres en la resistencia contra la ocupación israelí y la fragmentación de Palestina ha sido muy activo en cada etapa de nuestra historia”, abunda Salah. Multitud de mujeres y niñas [como por ejemplo Ahed Tamimi, la joven activista de 17 años que ocupó los titulares de la prensa internacional tras ser condenada a ocho meses de cárcel por abofetear a un soldado israelí; o Khalida Jarrar, defensora de los derechos humanos y legisladora palestina que permanece en detención administrativa desde julio, sin juicio y sin ninguna infor-

mación sobre los cargos que se le imputan] han pagado un precio muy alto por luchar a favor de la liberación de Palestina. También hay varias activistas sindicales que permanecen detenidas “por su compromiso con la liberación y la unificación de Palestina”, declara Salah.

El otro reto al que se enfrentan las mujeres palestinas es el económico. “En los territorios palestinos las mujeres se encuentran en primera línea de la crisis económica. Son ellas las que tienen que satisfacer las necesidades básicas para la supervivencia de sus familias. Este aspecto limita su presencia en el mercado laboral. Las mujeres están mayoritariamente confinadas a los sectores de la sanidad y la limpieza, mientras que el empleo con valor añadido está reservado a los hombres. Esta realidad socava el papel de las mujeres en la sociedad”.

Abu Saleh estima crucial que las mujeres empiecen a conocer más modelos de conducta y referencias positivas que reflejen lo que ellas pueden hacer y lograr: “Una de las medidas más urgentes que hay que llevar a cabo es promover más casos de éxito protagonizados por mujeres en el seno de la sociedad palestina, proyectando así una visión más positiva y activa de las mujeres. Espero que un día los hombres y las mujeres puedan colaborar estrechamente, sin tener que recurrir a ninguna cuota para defender la participación de las mujeres en la sociedad palestina”.

== “SI LAS MUJERES ESTAMOS UNIDAS, PODEMOS GANAR”

En Brasil, las mujeres sindicalistas están en primera línea de la lucha existencial de su país entre el autoritarismo de la extrema derecha y la democracia social inclusiva del Partido de los Trabajadores del expresidente Luiz Inácio Lula da Silva y la expresidenta Dilma Rousseff. Con Lula condenado a 12 años de cárcel en base a falsas acusaciones de corrupción, y la victoria del candidato de extrema derecha Jair Bolsonaro (tras ganar en la segunda vuelta del 28 de octubre con un 55,13% de los sufragios –muy por encima del 44,87% del petista Fernando Haddad–), Martins afirma que es hora de que las mujeres se remanguen la camisa y luchen, como siempre lo han hecho. “Las mujeres, mientras estén unidas, pueden luchar contra ese representante del régimen nazi [Bolsonaro]. Si tenemos unidad de acción, podemos hacerlo”.

“El 44% de los miembros del Consejo General de la CSI son mujeres. Si se excluyen los miembros designados por el Comité de Mujeres y el Comité de Juventud, esa cifra se reduce a 38,8%”

Pero muchas veces, las mujeres pagan el precio máximo por tomar partido: el pasado mes de marzo, en Brasil, la concejala de Río de Janeiro, Marielle Franco, fue ejecutada a sangre fría por varios individuos armados todavía sin identificar, cuando regresaba a su domicilio tras participar en un evento sobre empoderamiento para mujeres negras jóvenes; en marzo de 2016 la indígena hondureña defensora de los derechos medioambientales, Berta Cáceres, fue asesinada por tratar de proteger las tierras de los indígenas contra los planes de construcción de una presa hidroeléctrica. “Las mujeres tienen derecho a expresarse, pero en realidad nunca pueden expresarse abiertamente, porque si se atreven las matan, las arrestan, las torturan. Y no solo porque viven en tiempos de dictadura militar, como le sucedió a Dilma Rousseff [encarcelada y torturada entre 1970 y 1972, en pleno apogeo de la dictadura militar de Brasil]. Las mujeres padecen con frecuencia un tipo de violencia más intensa que la que experimentan los hombres, por el simple hecho de ser mujeres”, asegura Martins.

En Venezuela, que está inmersa en una grave crisis económica desde 2015, Ana Francisca Soto, directora nacional del Departamento de la Mujer de la Alianza Sindical Independiente (ASI) de Venezuela, dice que las mujeres venezolanas son las más afectadas. “Una trabajadora cualquiera que tenga que cumplir un horario, tiene que salir de su casa a las cinco de la mañana para poder agarrar un transporte que ya no existe, porque, debido a la actual situación del país, ya no tenemos el transporte público que antes conducía a los trabajadores y trabajadoras a su lugar de trabajo. Ahora tenemos que salir de casa muy temprano para desplazarnos en formas peligrosas de transporte para poder llegar a la hora y cumplir con nuestro trabajo. Las mujeres pierden todo el día en una cola para poder comprar algún tipo de alimento”. Sin embargo, para Soto la paz es posible a través del diálogo y de un deseo de unidad. “Si sumamos la identidad y la cultura de paz a la cultura de solidaridad, a la cultura de hermandad, podemos lograr grandes cosas. Juntos y juntas podemos romper paradigmas. Sé que las mujeres somos capaces de superar cualquier obstáculo”, concluye.

APLICACIÓN DE LA HOJA DE RUTA: SINDICALISMO INTERSECCIONAL



© The Voice of Domestic Workers

Miembros de The Voice of Domestic Workers se manifiestan frente al Parlamento en Londres, Reino Unido, poco después de celebrarse el Día Internacional de los Trabajadores del Hogar, el 17 de junio de 2018.

En cuestión de décadas, el concepto de “interseccionalidad” ha pasado de ser un término académico acuñado por la feminista afroamericana Kimberlé Crenshaw –especializada en el campo de la teoría crítica de la raza– a convertirse en uno de los principios fundamentales de los movimientos de justicia social en todo el mundo. El término describe cómo se entrelazan y solapan las diversas identidades sociales, en particular con relación a los sistemas de opresión y discriminación. Y constituye un paradigma esencial en base al cual el movimiento sindical mundial puede orientar su trabajo.

La central nacional sudafricana COSATU proporciona en su documento más reciente sobre políticas de género una descripción útil de la “relación de refuerzo mutuo que existe entre el racismo, el capitalismo y el patriarcado”. En este documento COSATU describe asimismo conceptos básicos que deberían conformar el eje de todos los debates sobre igualdad de género: “La experiencia de opresión de las mujeres se ve afectada por su ‘raza’, clase social, ubicación geográfica, edad y otros factores. Por ejemplo, las mujeres con discapacidades están marginadas y no tienen acceso al apoyo que necesitan. Los niveles de desempleo y de pobreza entre las mujeres jóvenes negras son extraordinariamente elevados. Las lesbianas están discriminadas en el lugar de trabajo y en la sociedad, únicamente a causa de su orientación sexual. Las mujeres migrantes son más vulnerables a la explotación, el abuso

y la violencia, y por lo general no están organizadas en sindicatos locales. El objetivo de una ‘perspectiva de género’ es introducir e integrar las luchas de género, en lugar de percibir las como problemas de las mujeres de los que hay que ocuparse por separado y de manera aislada”.

La poeta Audre Lorde dijo: “No podemos limitarnos a luchar en un solo frente cuando en nuestras vidas existen muchos más”. De ahí que los sindicatos no puedan defender los derechos de los trabajadores sin defender los derechos de las mujeres, los derechos de los migrantes, los derechos de los discapacitados, los derechos de las personas LGBTI, la justicia ‘racial’, la justicia económica y la justicia ambiental. Desde los miembros de la base hasta los líderes, cuanto más reflejen los sindicatos las sociedades multidimensionales en las que se encuentran y los problemas multifacéticos a los que se enfrentan los trabajadores, más fuerte será el poder de negociación colectiva de dichos sindicatos.

“TRAER A UNAS PERSONAS NO SIGNIFICA TENER QUE ECHAR A OTRAS”

Marie-Clarke Walker, que hizo historia en 2002 cuando se convirtió en la primera mujer negra y en la persona más joven en ser elegida vicepresidenta ejecutiva del canadiense Canadian Labour Congress (CLC), y de nuevo en 2017 al convertirse en la primera mujer condicionada por su identidad ‘racial’ en ser elegida secretaria-tesorera, considera que abrir las puertas del movimiento sindical permite fortalecerlo. “Nosotros –mujeres, personas condicionadas por nuestro origen ‘racial’, indígenas, gays– no solíamos ser bienvenidos al movimiento sindical. Ahora que formamos parte de él, todo lo que hagamos tiene que reflejar esa realidad, en particular el liderazgo”. En la respuesta del CLC a la Encuesta sobre Igualdad de Género de la CSI, el sindicato señaló: “Estamos comprometidos a desarrollar el liderazgo de las mujeres con identidades múltiples o interseccionales, y hemos elaborado o estamos elaborando cursos de formación sobre liderazgo para trabajadores procedentes de determinados grupos que luchan por la equidad”.

Según las respuestas de 86 organizaciones afiliadas, un poco más de la mitad (45 afiliadas) ha adoptado una política de cuotas. De las 24 uniones afiliadas que no planean adoptar una política de cuotas, nueve de ellas cuentan con una representación femenina igual o superior al 30% en sus órganos superiores de toma de decisiones

Aunque debe hacerse más, tanto para garantizar la inclusividad a nivel de la afiliación y del activismo como para mantener los progresos logrados a nivel del liderazgo, el CLC sigue estando mucho más adelantado que la mayoría de las centrales nacionales, incluso aquellas con poblaciones igualmente diversas. “Tres de nuestros cuatro dirigentes están condicionados por su identidad ‘racial’. Nuestro presidente, Hassan [Yussuff, que se convirtió en la primera persona de color en dirigir el movimiento sindical de Canadá tras ser elegido presidente en 2014] es un hombre heterosexual, procedente de Guyana y condicionado por su identidad ‘racial’. También tenemos a Larry [Rousseau, el vicepresidente ejecutivo] que es un hombre homosexual, también condicionado por su identidad ‘racial’. Y estoy yo”.

Clarke-Walker asegura que sigue habiendo personas que se sienten amenazadas por este tipo de inclusividad. “Yo he escuchado a gente decir: ‘Soy un hombre blanco. Nunca seré elegido o reelegido’. Pero las cosas no funcionan así. La gente elige a las personas que mejor representan sus intereses, que comparten sus metas y objetivos. Traer a unas personas no significa tener que echar a otras. De hecho, cuando hay más personas que se sienten incluidas, se involucran más. Y cuando se tiene esa masa crítica, resulta mucho más sencillo plantear reivindicaciones. Es mucho más fácil construir un movimiento”.

Para los trabajadores y trabajadoras lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI), la exclusión, la discriminación y la violencia constituyen un problema importante. Muchos trabajadores LGBTI de todo el mundo siguen enfrentándose a obstáculos para acceder al empleo, y siguen siendo objeto de acoso e intimidación, debido a su orientación sexual o a su identidad de género. Pero cada vez son más los sindicalistas que trabajan para garantizar la representación y la defensa de las necesidades específicas de estas personas. Por ejemplo, a escala nacional, el sindicato irlandés Irish Congress of Trade Unions (ICTU) se asoció en 2014 con la organización nacional para jóvenes LGBT BeLonG To con el objetivo de llevar, desde las escuelas a los lugares de trabajo, su campaña *Stand Up! Don't Stand for Homophobia or Transphobia* (¡Levántate! No te quedes sentado ante la homofobia o la transfobia).

La federación sindical holandesa FNV gestiona la red Pink Network, consagrada a mejorar la situación que afrontan los miembros LGBTI en el lugar de trabajo y en el mercado laboral. El trabajo de esta red tiene un marcado componente internacional, especialmente en colaboración con el movimiento sindical independiente de Turquía, donde, desde 2011, se ha estado llevando a cabo un programa de intercambio internacional sobre políticas en materia de discriminación y LGBTI en el lugar de trabajo. Y, entre las federaciones sindicales internacionales, la Internacional de la Educación (IE) ha venido organizando desde 1998 una encuesta mundial trienal sobre la situación del personal docente LGBTI. La IE también se asoció con la ISP para elaborar una publicación conjunta para los trabajadores y trabajadoras LGBTI. Ambas federaciones han celebrado igualmente varios foros internacionales conjuntos sobre esta cuestión.

PROTEGER A LOS TRABAJADORES MÁS VULNERABLES

Con ocasión de la Jornada Mundial por el Trabajo Decente de 2018, la CSI ha reforzado recientemente su campaña para la adopción de un Convenio y Recomendación de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, por medio de la acción “Solidaridad a través de la Diversidad” que reclama “No discriminación. No excepciones”, poniendo de relieve diferentes ejemplos de violencia y acoso a nivel mundial. En el Reino Unido,

por ejemplo, más de la mitad de las personas discapacitadas han sufrido acoso o intimidación en el trabajo; más de un tercio de los trabajadores LGBTI han sido acosados o intimidados; y más de un tercio de los trabajadores negros o pertenecientes a minorías étnicas han sido intimidados, han sufrido abusos o han sido objeto de discriminación racial. En Australia, el 38% de los trabajadores indígenas, el 34% de los trabajadores discapacitados y el 30% de los trabajadores jóvenes han señalado estar experimentando acoso e intimidación en el trabajo. Y los actos de violencia contra las trabajadoras del hogar migrantes en el Líbano están dejando un promedio de dos muertes por semana.

“Aunque se ha producido un descenso general de las tasas de afiliación en una serie de sindicatos, la afiliación entre las mujeres, en general, va en aumento, al igual que su representación en las estructuras de toma de decisiones”

Una serie de sindicatos trabajan concienzudamente para organizar y proteger los derechos de los trabajadores migrantes. A nivel europeo, la CES ha llevado a cabo una exitosa campaña que el pasado mes de mayo provocó la revisión de una directiva sobre los derechos de los trabajadores desplazados. La CES trabaja actualmente con organizaciones afiliadas para ayudar a organizar a los trabajadores migrantes no documentados en todo el continente. Y en Reino Unido, el sindicato Unite the Union ha trabajado con trabajadoras del hogar migrantes para avanzar en el ámbito de sus derechos laborales. Marissa Begonia es la representante de las trabajadoras del hogar migrantes en Unite the Union y la fundadora de The Voice of Domestic Workers (anteriormente denominado Justice for Domestic Workers), un grupo de campaña y apoyo ciudadano formado por 1.500 miembros. Begonia, que es trabajadora del hogar migrante, dice que el apoyo de Unite the Union ha sido vital para el empoderamiento de las trabajadoras del hogar migrantes en medio de un clima político sumamente hostil.

“Unite the Union ha brindado un apoyo enorme [a The Voice of Domestic Workers]. A pesar de que algunas de las trabajadoras están indocumentadas, intentamos que todo esté abierto para ellas. Tenemos acceso a la sede de Unite, y todos los domingos nos reunimos allí y organizamos clases de inglés, cursos de informática, talleres de mindfulness [entrenamiento de plenitud mental]. También ofrecemos cursos sobre cómo ganarse la vida, y a veces organizamos exposiciones o proyectamos películas”. Pero Begonia dice que, más que tener acceso al edificio, para las trabajadoras del hogar migrantes lo más importante es el hecho de poder contar con un espacio seguro. “Son muy vulnerables, y por eso es importante que las trabajadoras del hogar migrantes, que tienen mucho miedo a ir a cualquier parte, dispongan al menos de un lugar donde puedan sentirse seguras, donde no tengan que preocuparse por una posible redada a manos de los agentes de inmigración y la consiguiente deportación”.

Begonia, que sufrió acoso a manos de un empleador abusivo cuando llegó al Reino Unido desde Filipinas, dice que es muy difícil organizar a las trabajadoras del hogar migrantes y convencerlas de que se afilien a un sindicato (o conseguir que no se marchen después de haberse afiliado): “Es complicado localizarlas porque trabajan en domicilios privados, pero el boca a boca ayuda bastante. Al principio no saben nada sobre Unite, pero cuando entran en el edificio reciben información acerca del sindicato y les explicamos las ventajas de la afiliación. Sin embargo, cuando estas trabajadoras pierden su trabajo, pierden también su derecho a permanecer en el Reino Unido, y entonces lo pierden todo. La política del actual Gobierno [conservador] implica que las trabajadoras del hogar migrantes no pueden acceder a sus derechos como trabajadoras, solo pueden obtener protección si disponen de pruebas que demuestren situaciones de abuso. Solo entonces pueden acceder a todos los derechos de empleo que les corresponden. Pero sus derechos están en gran medida condicionados por su estatus de inmigrantes”.

A pesar de la hostilidad del entorno, Begonia apunta que Unite the Union ha sido crucial para empoderar a las trabajadoras del hogar migrantes de Reino Unido, incluida ella misma. “Yo no había planeado convertirme en ningún tipo de líder para las trabajadoras del hogar migrantes. Ni siquiera pensé que sería capaz de hacerlo. Pero Unite the Union y el TUC me enviaron a la OIT en Ginebra para asistir a los debates sobre el Convenio 189 [en 2010 y 2011]. Y estoy encantada de que enviaran a alguien que realmente pudiera hablar sobre lo que es ser trabajadora del hogar. Estoy muy agradecida por la formación que me dieron en materia de liderazgo”. Begonia encomia asimismo a Unite the Union por proporcionar a las trabajadoras del hogar migrantes el mismo acceso a la educación y a la formación que reciben los trabajadores que están en situación legal: “Eso les permite adquirir nuevas competencias. Queremos que las trabajadoras del hogar migrantes sean capaces de hablar sobre sus propias experiencias con seguridad y confianza, que sean capaces de salir y hablar directamente con la gente, o de presionar al Gobierno, aunque estén indocumentadas. Todos mis compañeros y compañeras trabajadores del hogar pueden lograr lo que yo he logrado. No necesitamos que otras personas hablen por nosotras. Por eso nuestra organización se llama The Voice of Domestic Workers (La voz de las trabajadoras del hogar): nosotras somos la voz de nuestros propios derechos”.

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS SINDICATOS: EL CAMINO A SEGUIR

POR MARIEKE KONING



© CSI/Tamara Gausi

Participantes en la segunda Conferencia Mundial de Mujeres/Asamblea de Organización de Mujeres de la CSI en Dakar, Senegal, celebrada entre el 19 y el 21 de noviembre de 2013.

Tras años de campañas mundiales específicas, el movimiento de las mujeres en los sindicatos está creciendo y cada vez se otorga una mayor prioridad a nuestras preocupaciones en el programa de negociación. Las historias y experiencias compartidas en este informe muestran las diferentes maneras en que los sindicatos están avanzando y superando retos para lograr la inclusión y la diversidad en nuestras filas, estructuras de toma de decisiones y programas. Para que esto continúe, necesitaremos afianzar la solidaridad dentro de nuestro movimiento sindical –entre mujeres y hombres, entre generaciones y con una perspectiva interseccional– a fin de compartir los puestos disponibles en la mesa de negociación y los puestos de liderazgo. No se trata de obtener los números correctos, sino de mejorar nuestra democracia sindical y fuerza colectiva mediante el reconocimiento de las competencias, las capacidades y el potencial de todos nuestros afiliados.

El liderazgo inspirador de las mujeres ha tendido puentes entre

sindicatos y grupos afines de la sociedad civil, incluyendo organizaciones feministas, grupos de migrantes, movimientos contra el racismo, defensores de los derechos humanos, comunidades indígenas y grupos LGTBI. Estas alianzas estratégicas obtienen cambios sostenibles para los trabajadores: por ejemplo, las mujeres sindicalistas –solidarizándose con los trabajadores y las trabajadoras del hogar– prepararon el terreno para el apoyo del movimiento sindical a un convenio de la OIT que impulsó una campaña mundial en la cual más de 50 países introdujeron reformas en la legislación laboral, incluidas 25 ratificaciones del Convenio número 189. Trabajadoras del hogar de todo el mundo aunaron sus fuerzas y ahora for-

man parte de la FITH, una organización dirigida por mujeres con 600.000 miembros afiliados.

Actualmente, las mujeres sindicalistas –en la CSI y la familia de Federaciones Sindicales Internacionales, en colaboración con socios de la sociedad civil– lideran una campaña mundial a favor de la adopción de un convenio de la OIT sólido, acompañado de una recomendación, para poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Los ejemplos anteriores muestran que el liderazgo femenino inspirador –desde las bases hasta el nivel internacional– está generando fuerza y transformación en nuestro movimiento sindical. Además, como muestra el presente informe, el valor de las redes de mujeres en los sindicatos, el poder de las campañas específicas para mujeres y la creación de solidaridad entre las mujeres son pilares importantes para garantizar programas y un liderazgo incluyentes en los sindicatos.

Y algo más: la mayoría de las personas que respondieron a la Encuesta de la CSI sobre igualdad de género indicaron la gran importancia de integrar los principios de igualdad de género en nuestras estructuras y cultura sindicales. Aunque el movimiento sindical está configurando el programa de la economía de cuidados, con un énfasis especial en la sindicalización en el sector de los cuidados, tenemos que aplicar el programa del sector de los cuidados en nuestras propias filas y permitir de este modo tanto a hombres como a mujeres conciliar sus funciones sindicales con sus empleos y su trabajo de cuidado no remunerado.

Asimismo, ahora que el movimiento sindical está dando impulso a su campaña mundial a favor de un convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, los dirigentes sin-

dicales deben abordar esta cuestión en sus propias organizaciones. Un ejemplo reciente de ello fue el compromiso manifestado por el presidente de AFL-CIO, Richard Trumka, que declaró que “AFL-CIO no tolerará ningún comportamiento discriminatorio, acosador o inaceptable en el lugar de trabajo ni en ninguna de sus actividades, actos o reuniones”. Como ha mostrado la campaña Cuenta con nosotras, las mujeres y los hombres pueden respaldar firmemente la igualdad de género y lograr un aumento de la representación de mujeres e incluso obtener la paridad de género a nivel de los principales cargos directivos.

Nuestro movimiento tiene que valorar y multiplicar los pasos dados por las mujeres hacia un cambio interseccional y transformador en nuestros sindicatos. Esto refuerza nuestro movimiento y nuestro poder de negociación colectiva que, en estos momentos difíciles, es necesario para conseguir un cambio mundial y una transición justa en la que las personas de todas las comunidades puedan acceder al trabajo decente, la seguridad de ingresos y una vida digna.

Agradecimientos: Agradecemos la contribución de todas las afiliadas que participaron en la Encuesta sobre Igualdad de Género de la CSI en 2017, y a todos los sindicalistas y aliados, hombres y mujeres, que luchan por la igualdad de género y un mundo del trabajo libre de violencia. Este informe ha sido posible gracias a la asistencia financiera de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la Organización Internacional del Trabajo.

Este reportaje especial ha sido producido por *Equal Times* y el departamento de Igualdad de la CSI.

Reportaje especial de *Equal Times*, número 11

Escrito por: Tamara Gausi

Entrevistas originales en español y portugués por: Mayra Castro Vizentin

Entrevistas originales en árabe y francés: Emmanuel Haddad

Editoras: Tamara Gausi (inglés), Marta Checa (español), Mathilde Dorcadie (francés)

Traductores: Guiomar Pérez Rendón, Nathalie Vernay, Raquel Mora García de Oteyza, Salman Yunus, Soledad Pérez

Diseño: xcel7 – Maquetación: Vicente Cepedal

EQUAL TIMES

<http://www.equaltimes.org> | info@equaltimes.org

Teléfono: +32 (0)2 224 0233 | Fax: +32 (0)2 201 5815

Boulevard du Roi Albert II, 5, Bte 1 – 1210 Bruselas – BÉLGICA