



**Trabajo decente, vida decente para la mujer:**  
Los sindicatos se sitúan a la vanguardia respecto a la justicia  
económica y social & la igualdad



## **GUÍA DE DEBATE**

*CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL*

***1ª CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA MUJER***

*BRUSELAS, 19 – 21 DE OCTUBRE DE 2009*

***TRABAJO DECENTE,  
VIDA DECENTE PARA LA MUJER:  
LOS SINDICATOS TOMAN LA INICIATIVA  
POR LA JUSTICIA E IGUALDAD  
ECONÓMICA Y SOCIAL***

***GUÍA DE DEBATE***

#### Agradecimiento

Esta Guía de Debate fue elaborada por Jo Morris, investigadora y asesora política del movimiento sindical, trabajando en estrecha colaboración con el Departamento de Igualdad de la CSI para su redacción.

# Índice de Materias

---

INTRODUCCIÓN.....	5
1. Objetivos de la Conferencia .....	5
2. Guía de debate.....	5
3. Procedimientos para la conferencia .....	6
<b>PARTE I</b>	
1. ¿QUÉ ES EL TRABAJO DECENTE?.....	7
<b>CAPÍTULO 1 TRABAJO DECENTE: OPORTUNIDADES DE EMPLEO E INGRESOS .....</b>	<b>9</b>
1.1. Mujeres y trabajo decente en la nueva economía global .....	9
1.2. Hacia más y mejores trabajos en los países en desarrollo .....	11
1.3. Trabajo decente, una vía de salida de la pobreza: las mujeres activas en la economía global	12
1.3.1. La pobreza tiene cara de mujer – la lucha por mejores trabajos .....	13
1.3.2. ....Cadenas de suministro global y redes de producción .....	13
1.3.3. Servicios globales y trabajadores migrantes.....	14
1.4. El crecimiento del trabajo precario.....	14
1.5. Trabajo, cuidados y tiempo .....	15
1.5.1. Repercusiones del VIH/SIDA .....	18
<b>CAPÍTULO 2 TRABAJO DECENTE: DERECHOS EN EL TRABAJO .....</b>	<b>19</b>
2.1. Aplicación de los derechos en el trabajo y de las Normas Internacionales del Trabajo... 19	
2.1.1. Normas Fundamentales del Trabajo de la OIT y Declaración de la OIT relativa a los derechos y principios fundamentales en el trabajo .....	19
2.1.2. Normas del Trabajo de la OIT e igualdad de género .....	20
2.2. Los derechos de la mujer son derechos humanos .....	20
2.2.1. Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).....	21
2.3. Normas del Trabajo de la OIT – Qué quieren los sindicatos.....	22
2.3.1. Aplicación efectiva .....	22
2.3.2. Mejor aplicación - relación entre el comercio y las normas fundamentales del trabajo .....	22
2.4. Libertad sindical y derecho a la negociación colectiva – Una norma fundamental del trabajo .....	23
2.4.1. Sindicalización y acción .....	23
2.4.2. Sindicalización en las ZFI .....	23
2.5. No discriminación en el trabajo – Una norma fundamental del trabajo .....	24
2.5.1. El valor del trabajo de la mujer – desafiar la desigualdad salarial.....	25
2.5.2. Afiliación sindical.....	27
2.5.3. Influencia de los convenios de negociación colectiva .....	27
2.5.4. Influencia de la representación sindical en el lugar de trabajo .....	27
2.6. Múltiples identidades y discriminación en el trabajo .....	27
2.6.1. Mujeres de razas y etnias minoritarias.....	28
2.6.2. Violencia contra las mujeres.....	29
2.6.3. Discapacidad .....	29
2.6.4. Los sindicatos hacen frente a la homofobia.....	29
<b>CAPÍTULO 3 TRABAJO DECENTE: PROTECCIÓN SOCIAL .....</b>	<b>31</b>
3.1. Trabajo decente y protección social – el rol de los sindicatos .....	31
3.1.1. Protección social en acción – mensajes de políticas.....	32
3.1.2. Instrumentos de protección social para riesgos relacionados al género: .....	32
3.1.3. La protección social puede aportarse de distintas maneras.....	32
3.2. Buenas prácticas en la protección social y de género.....	33

3.3.	Campaña de la CSI para la ratificación del Convenio 183 y la Recomendación 191 sobre protección de la maternidad.....	35
3.4.	Servicios públicos de calidad – protección social para todos.....	37
3.4.1.	Cuestiones para la mujer como beneficiaria de servicios públicos de calidad.....	37
3.4.2.	Aligerar la carga del trabajo de cuidados no remunerado.....	38
3.4.3.	Pensiones.....	39
3.4.4.	Beneficios o créditos fiscales.....	40
3.5.	Sugerencias e implicaciones políticas para los donantes y los gobiernos asociados.....	40
3.6.	La doble carga de la prestación de cuidados, y servicios públicos de calidad.....	41
<b>CAPÍTULO 4 TRABAJO DECENTE: DIÁLOGO SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....</b>		<b>42</b>
4.1.	El diálogo social en el trabajo: dándoles voz y elección a mujeres y hombres.....	42
4.1.1.	Participación de la mujer en el diálogo social.....	43
4.2.	Las mujeres como responsables de toma de decisiones – Representación de la mujer en los sindicatos.....	44
4.2.1.	Desarrollo de capacidades y programas de potenciación de la mujer.....	45
4.2.2.	Diálogo social para avanzar la igualdad de género.....	47
4.2.3.	Diálogo social y VIH-SIDA.....	49
4.3.	Diálogo social en la comunidad. Establecimiento de alianzas en la comunidad y en la familia.....	52
4.4.	Violencia contra las mujeres.....	54
4.4.1.	Una cuestión para el diálogo social.....	54
4.4.2.	¿Qué pueden hacer los sindicatos?.....	55
4.4.3.	Negociaciones en casa.....	55
 <b>PARTE II</b>		
1.	<b>LA CRISIS FINANCIERA/ECONÓMICA MUNDIAL.....</b>	<b>57</b>
1.1.	Crisis económica mundial – Su impacto en las mujeres.....	59
1.2.	Respuestas a la crisis.....	60
2.	<b>CAMBIO CLIMÁTICO Y SEGURIDAD ALIMENTARIA.....</b>	<b>62</b>
2.1.	Alimentos para todos: un objetivo alcanzable.....	63
2.2.	Cambio climático: reto global donde la solidaridad es clave.....	64
3.	<b>TRABAJO DECENTE PARA LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS.....</b>	<b>66</b>
3.1.	Los trabajadores domésticos necesitan un sindicato.....	67
3.2.	Los sindicatos internacionales piden solidaridad sindical para 2010.....	69
3.3.	Sindicalización de trabajadores domésticos – estudios de casos sobre buenas prácticas... ..	69
4.	<b>TRABAJO DECENTE, VIDA DECENTE PARA LAS JÓVENES.....</b>	<b>71</b>
4.1.	Dar voz a las mujeres jóvenes – en el trabajo y en el sindicato.....	72
4.2.	Hacer campañas sobre cuestiones de las mujeres jóvenes.....	73

# INTRODUCCIÓN

## *PAN Y ROSAS*

*NUESTRA MARCHA ES TAMBIÉN BATALLAR POR LOS HOMBRES,*

*UNIDOS EN LA LUCHA BAJO UN MISMO NOMBRE.*

*NUESTRAS VIDAS NO SERÁN EXPLOTACIÓN DESHONROSA,*

*ESPÍRITU Y CUERPO HAMBRIENTOS... DADNOS PAN, DADNOS ROSAS.*

En tanto que líderes y activistas asisten ustedes a esta primera Conferencia de la Mujer de la CSI con abundante experiencia, conocimientos e ideas. Experiencia de primera mano sobre las repercusiones que la crisis económica mundial está teniendo en las mujeres trabajadoras, en los hombres trabajadores y en sus familias del país o región de donde ustedes proceden. Durante la conferencia y los talleres podrán compartir estas experiencias y conocimientos con las compañeras de otras partes del mundo. Pero lo más importante es que sus experiencias influirán en el desarrollo de la política de la CSI con relación al logro de la justicia económica y social para las mujeres.

## **1. Objetivos de la Conferencia:**

- Supervisar y progresar en la implementación del programa sobre trabajo decente, vida decente para mujeres y hombres, estructurado en torno a:
  - la creación de empleo y los derechos en el trabajo;
  - la negociación colectiva y la protección social.
- Identificar el impacto de la crisis mundial en las mujeres trabajadoras y asegurarse de que forme parte de la respuesta sindical;
- Desarrollar estrategias concretas e innovadoras para que los sindicatos resulten relevantes para las mujeres, y para fortalecer la perspectiva de género en las negociaciones sindicales y el diálogo social;
- Promover intercambios de información y experiencia entre mujeres sindicalistas y proporcionar una oportunidad para captar su perspectiva única sobre el programa sindical de desarrollo en tiempos de crisis económica mundial;
- Consolidar la solidaridad de las mujeres en el seno de los sindicatos y entre mujeres sindicalistas, responsables de la formulación de políticas y organizaciones de la sociedad civil;
- Proporcionar directrices de programas para la CSI, teniendo presente la celebración del 2º Congreso Mundial en 2010.

## **2. Guía de Debate**

La primera parte de esta Guía de Debate se compone de cuatro capítulos e introduce el concepto de *trabajo decente*, por qué el trabajo decente es importante para las mujeres, y el potencial que ofrece en la esfera del diálogo social a nivel nacional, sectorial e internacional. La segunda parte proporciona información de utilidad para las discusiones en paneles.

Esta Guía de Debate está diseñada para ayudar a los asistentes a centrarse en las cuestiones que se abordan en cada uno de los temas y proporcionarles enlaces a recursos e información que puedan resultarles útiles a la hora de participar en las sesiones de trabajo en grupo y en la plenaria. La guía también se puede emplear como material de recurso más allá de la Conferencia, dado que el tema es capital para las actividades de las centrales nacionales, y podría ser de utilidad en el desarrollo de políticas y medidas sobre la paridad de género. Igualmente, puede resultar útil para

la organización y desarrollo del diálogo social con empleadores y gobiernos, así como en campañas de solidaridad con organizaciones de la sociedad civil de los diversos países aquí presentes.

En la guía podrán encontrar datos y cifras, estudios de casos, extractos de publicaciones y documentos relevantes, así como vínculos a documentos de organizaciones internacionales responsables de formular políticas, que les permitirán a ustedes discutir las diversas maneras en que los sindicatos podrían ayudar a implementar los compromisos políticos internacionales sobre la perspectiva de género a nivel nacional y del lugar de trabajo. Muchas de las áreas temáticas están interrelacionadas y se han enlazado unas con otras a lo largo del texto.

Los principales documentos de contexto y de trabajo para la Conferencia son:

- Carta de Derechos de la mujer trabajadora, de la CSI;
- Programa de acción para lograr la igualdad de género en los sindicatos;
- Lograr la igualdad de género: un manual sindical;
- Guía para la campaña: trabajo decente, vida decente para la mujer;
- Trabajo decente, vida decente para la mujer: para que la protección de la maternidad se haga realidad;
- Los sindicatos dicen NO a la violencia contra mujeres y niñas;
- Combatir el acoso sexual en el trabajo: una guía sindical;
- Plan de acción CSI: Hacia la eliminación de la discriminación racial y la xenofobia;
- Informe de la CSI sobre la brecha salarial de género, 8 de marzo de 2008;
- (Des)igualdad de género en el mercado laboral: visión general de las tendencias y progresos mundiales – 2009;
- Receta para pasar hambre: el fracaso del mundo respecto a la alimentación;
- Políticas y programa de acción para la juventud, de la CSI.

Todos estos documentos están disponibles en la Conferencia y pueden utilizarse como base para desarrollar las políticas de sus propias organizaciones con relación a los diferentes temas.

### **3. Procedimientos para la conferencia**

En esta Conferencia se utilizará el método participativo, con un discurso de apertura sobre la creación de empleo y los derechos en el trabajo. Se realizarán cinco presentaciones del panel/foro sobre: 1) La crisis mundial, abarcando la crisis financiera/económica, el cambio climático y la seguridad alimentaria; 2) Un reto para los sindicatos: la paridad de género; 3) Las mujeres como responsables de toma de decisiones; 4) Organización de las trabajadoras domésticas y protección de sus derechos; 5) Trabajadoras jóvenes – voz en el trabajo y en el sindicato.

Se llevarán a cabo dos ejercicios en grupo (con 10 talleres que tendrán lugar de forma simultánea – uno multilingüe, dos en francés, dos en español y cinco en inglés) en base a los 4 pilares del trabajo decente. Tendrán en cuenta el impacto de la crisis económica sobre la mujer, el cambio climático y la seguridad alimentaria respecto a la igualdad de género.

Las relatoras de los grupos presentarán sus resúmenes de los informes ante la plenaria para su aprobación. Habrá cinco informes: uno por parte del grupo multilingüe, uno de los grupos de habla francesa, uno de los grupos de habla española y dos de los cinco grupos de habla inglesa. El resumen de estos informes constituirá la base para el Borrador de las conclusiones y recomendaciones de la Conferencia, que será discutido en la Cuarta Reunión del Comité Femenino de la CSI, en marzo de 2010, y presentado para su aprobación por el siguiente Consejo General. Después se hará circular entre todas las participantes, las afiliadas y las FSI a fin de llevar a cabo un seguimiento adecuado.

-----



# PARTE I

---

## ¿Qué es el Trabajo Decente?

Según la OIT el trabajo decente “*resume las aspiraciones de las personas en su vida laboral, aspiraciones en relación a oportunidades e ingresos; derechos, voz y reconocimiento; estabilidad familiar y desarrollo personal; justicia e igualdad de género*”. El trabajo decente se sitúa en el corazón de los esfuerzos por reducir la pobreza, y abarca cuatro objetivos estratégicos:

- oportunidades de empleo e ingresos;
- principios y derechos fundamentales en el trabajo y normas laborales internacionales;
- protección y seguridad social;
- diálogo social y tripartismo.

La OIT trata de promover el trabajo decente a través de programas integrados por país, que definen objetivos dentro del marco de desarrollo nacional e implementan programas para abordar el déficit de trabajo decente. Los sindicatos tienen un rol importante en estos programas por país.

### Un mundo de desigualdad

- Trabajo – En 2007, un 52,5% de las mujeres con edad de trabajar estaban buscando trabajo o trabajando, frente al 78,8% de los hombres;
- Desde 1997, la proporción mundial de empleo femenino, con relación a la población, ha disminuido de 49,5% a 49,1%, aunque se han observado crecimientos considerables a lo largo de dicho período en Oriente Medio y en América Latina y el Caribe: de 20,8% a 28,1% y de 42,1% a 47,1%, respectivamente;
- Las mujeres ganan sólo el 10% de los ingresos del mundo, pero realizan dos tercios del trabajo mundial no remunerado. Y aquellas que tienen un trabajo remunerado ganan, de media, tres cuartos del salario que ganan los hombres al realizar el mismo trabajo, o un trabajo de igual valor.
- Educación – Según la UNESCO casi 800 millones de personas no saben leer ni escribir; dos tercios son mujeres.
- Dos tercios del total de los niños que no van a la escuela son niñas.
- Bienestar – La violencia doméstica es la mayor causa de lesiones y muertes de mujeres en todo el mundo.
- Democracia – Las mujeres ocupan apenas el 14% de los escaños parlamentarios del mundo.

Fuentes (en inglés): OIT 2008; [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_090956.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_090956.pdf);

Declaración de la CSI sobre “Trabajo decente para la mujer” ante la CCJSM (ONU), 2008 y Oxfam International.

## CAPÍTULO 1

# TRABAJO DECENTE: OPORTUNIDADES DE EMPLEO E INGRESOS

---

*Las mujeres son, mayoritariamente las personas más pobres de la sociedad, sobre todo en las economías en desarrollo. El crecimiento, la inversión y el desarrollo empresarial son necesarios en la lucha contra la pobreza. Esta sección ayudará a los delegados a considerar los cambios en el rol de la mujer y del trabajo que se están dando en la nueva economía global, y a discutir la plena integración de la igualdad de género en el empleo y en las estrategias de crecimiento. También nos ayudará a entender las diferentes maneras en que hombres y mujeres participan en la economía – y las diferentes maneras que tienen los sindicatos y los responsables de las tomas de decisiones de abordar las preocupaciones de la mujer trabajadora.*

### DERECHO AL EMPLEO

#### **Carta de Derechos de la Mujer Trabajadora de la CSI:**

El derecho de las mujeres al empleo es un derecho fundamental. Es más, el trabajo de las mujeres constituye una contribución significativa al desarrollo económico de todas las sociedades. Hay que hacer todo lo posible por conseguir y mantener el pleno empleo. Las mujeres deben tener pleno acceso a la vida económica, y los derechos a un empleo remunerado deben ser reconocidos en todos los países. Conforme al Convenio núm. 111 de la OIT, se debe eliminar toda forma de discriminación, en especial con relación al acceso a trabajos y profesiones, la educación, la formación vocacional, la promoción en el trabajo y la seguridad del empleo. Es preciso que desaparezcan las divisiones arbitrarias entre las tareas femeninas y masculinas.

Invertir en la igualdad de género, la potenciación de la mujer y el trabajo decente para las mujeres es fundamental a la hora de lograr justicia económica y social, así como compromiso democrático. Para que las mujeres puedan participar en el crecimiento y la inversión, los sindicatos junto con otras organizaciones internacionales tienen que considerar cuidadosamente la compleja relación que existe entre potenciación económica, trabajo decente y discriminación social o cultural. El programa de las mujeres para el trabajo decente va mucho más allá de la promoción de la igualdad de oportunidades, y subraya el impacto diferencial desigual del mercado laboral en hombres y mujeres.

#### ***1.1. Mujeres y trabajo decente en la nueva economía global***

Los cambios en el medioambiente, como son las nuevas tecnologías, la liberalización económica, los cambios demográficos y la desregularización de los mercados laborales, han contribuido a incrementar los niveles de precariedad e inseguridad para los trabajadores, sobre todo para las mujeres. Los riesgos y vulnerabilidades a los que se enfrentan las mujeres trabajadoras procedentes de hogares con bajos ingresos, significa que hay cuestiones específicas que abordar a la hora de examinar lo que el Trabajo Decente significa para las mujeres.

## **Guía para la campaña de la CSI: Trabajo decente, vida decente para las mujeres**

Una gran parte de la mano de obra mundial sigue sin pertenecer al mundo del trabajo a tiempo completo, estable y protegido, y permanece en la denominada economía informal. Según recientes estadísticas de la OIT, más del 60% de las mujeres trabajadoras se encuentran en empleos informales (y esto excluyendo la agricultura; si se tiene en cuenta la agricultura las cifras son aún mayores). E incluso dentro de la economía informal, las mujeres se concentran en el extremo inferior, donde las condiciones laborales son las menos seguras, donde más difícil resulta organizar actividades sindicales y donde más improbable es que se apliquen las regulaciones laborales y la protección social.

La situación de las mujeres trabajadoras se ve a menudo agravada por una mezcla de discriminación económica, discriminación de género y normas culturales, lo que las hace vulnerables a la discriminación por parte de compañeros y directivos varones así como a las desventajas económicas.

El trabajo informal constituye actualmente entre la mitad y tres cuartos del empleo en el sector no agrícola en países en desarrollo y transición, y esta proporción está creciendo.<sup>1</sup> El trabajo autónomo representa una porción mayor del empleo informal no agrícola que el empleo asalariado. La inclusión de la mano de obra agrícola incrementa las estimaciones, de manera que el empleo informal constituye, por ejemplo en India, el 83% del empleo no agrícola y el 93% del empleo total.

### **¿Quiénes son los trabajadores de la economía informal?**

***El empleo informal se define como el empleo que carece de contratos seguros, beneficios para los trabajadores y protección social. Está formado por dos componentes básicos:***

- ***Empleo autónomo en empresas informales***
- ***Empleo remunerado en trabajos informales***

***Las mujeres trabajadoras constituyen una parte desproporcionada del trabajo informal por todo el mundo. Este tipo de trabajo representa un grado extremo de explotación de la gente trabajadora. Las mujeres trabajadoras son explotadas económicamente y socialmente – como mujeres y como trabajadoras.***

El término “feminización del trabajo”, acuñado en 1989, hace referencia al crecimiento en la proporción de mujeres con trabajos remunerados, así como a la tendencia progresiva de todas las formas de trabajo, ya sea realizado por mujeres u hombres, a aproximarse a las condiciones informalizadas y precarias que anteriormente se habían asociado al trabajo de las mujeres. La gama de trabajo informal realizado por mujeres en los sectores público (subcontratación) y privado es muy variada.

La búsqueda de mano de obra flexible en un entorno mundial cada vez más competitivo ha dado a los procesos de traslado y subcontratación una forma internacional. La producción se ha vuelto cada vez más organizada gracias a las “cadenas de suministro mundiales” a través de las cuales las multinacionales pueden distribuir sus productos desde cualquier parte del mundo utilizando redes difundidas de proveedores a menudo basados en países en desarrollo. Esto les permite aprovechar abundantes ofertas de mano de obra peor remunerada y menos sindicalizada, en su mayoría femenina, en dichos países. Los sectores más afectados por estos procesos han

<sup>1</sup> *Un manual de salud para mujeres con discapacidad, de Jane Maxwell, Julia Watts Belser y Darlena David 2007 (Ed en Español ISBN: 978-0-942364-51-4)*

tendido a ser los de mano de obra intensiva, con una alta proporción de mano de obra por costes globales. También se ha dado un incremento en los servicios de comercio internacional. El veloz cambio de las tecnologías en el ámbito de la información, la comunicación y el transporte, han favorecido un crecimiento masivo en el turismo y los servicios recreativos, así como en la subcontratación de servicios más “móviles”, como el procesamiento de datos y los centros de atención telefónica. La producción agrícola también ha presenciado cambios. Todas estas son áreas con elevadas cifras de mujeres trabajadoras.

La liberalización comercial ha conducido al crecimiento de las exportaciones agrícolas no tradicionales como flores, fruta y verdura, desde una serie de países en desarrollo a ricas economías industrializadas. La necesidad de competir en mercados globalmente competitivos queda también patente en las estrategias de producción de las empresas exportadoras y en su creciente dependencia de contratos flexibles que les permitan confeccionar su oferta de trabajo en función de las demandas de temporada y protegerse contra las bajadas en la demanda (la denominada producción “justo a tiempo”). Esto hace que las mujeres sean especialmente vulnerables en tiempos de crisis económica y financiera.

#### **Sindicalización de agricultores informales en Sudáfrica**

*Sikhula Sonke, que significa “crecemos juntos”, es un sindicato establecido para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los agricultores más vulnerables de Sudáfrica – las mujeres, los migrantes y los trabajadores de temporada. El objetivo de Sikhula Sonke es encargarse de cuestiones relacionadas con los derechos de los trabajadores/as así como de cuestiones de género. Está desarrollando sólidas estructuras de liderazgo, organizando campañas, negociando con los propietarios de las granjas, expandiéndose a nuevas regiones y asegurando que se construyan alianzas nacionales e internacionales para hacer visible la posición de las mujeres agricultoras. Sikhula Sonke ha negociado incrementos salariales, bajas por maternidad remuneradas, prestaciones médicas y mejores niveles de salud y seguridad para sus miembros, y ha incrementado considerablemente su membresía a lo largo del año pasado.*

*Fuente: War on Want <http://www.waronwant.org/overseas-work/food-justice/women-farm-workers-in-south-africa>*

Las mujeres se han convertido en la mano de obra flexible por excelencia en los sectores de mano de obra intensiva y altamente competitivos de la economía global, lo cual ha dado lugar a su creciente presencia en trabajos remunerados de muchas regiones del mundo. Pero aunque por todo el mundo se observe una mayor participación de las mujeres en la mano de obra, aunque su distribución en los sectores sea más uniforme que en el pasado y hayan logrado progresos en el limitado número de empleos directivos y administrativos en los países en desarrollo, las jerarquías de género en el mercado laboral se resisten. Los hombres no han demostrado por lo general ser tan “flexibles” a la hora de asumir mayores responsabilidades en las tareas no remuneradas del hogar como las mujeres lo han sido al asumir una parte mayor de las responsabilidades para mantener a la familia.<sup>2</sup>

## **1.2. Hacia más y mejores trabajos en los países en desarrollo**

El informe de la OCDE<sup>3</sup> “¿Es normal lo informal?” concluye que se está dando una creciente informalización del empleo en el sector formal, tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo, y que por lo general se observa una tendencia en aumento en el nivel de empleo informal. Con referencia a la sobrerrepresentación de las mujeres en “trabajos de baja calidad y a menudo informales”, el análisis del informe concluye que los mismos factores que

<sup>2</sup> Este capítulo se basa en la publicación *Mainstreaming Gender in Social Protection for the Informal Economy*, Naila Kabeer, Secretariado de la Commonwealth, 2008.

<sup>3</sup> Informe del Centro de Desarrollo de la OCDE “Is Informal Normal?” 2009

limitan la *participación* de las mujeres en la mano de obra (hasta la fecha el enfoque tradicional de los responsables del diseño de políticas) son los que explican dicha sobrerrepresentación. Con respecto a estrategias para la potenciación de las mujeres, recomienda educación, cuidados infantiles y microfinanciación, así como trabajos públicos y programas de garantía de empleo, junto con protección social dirigida a las más vulnerables.

El informe solicita que las cuestiones y resultados con respecto al empleo se reflejen con más fuerza en los Documentos de Estrategia de Lucha contra la Pobreza (DELP), y que haya una mayor coherencia política. Identifica como reto clave lograr incrementar la productividad y la protección social en el empleo informal, haciendo al mismo tiempo que la transición al empleo formal sea más fácil. Pide a los gobiernos que adopten un enfoque de políticas de tres criterios:

- ◆ *apoyar la creación de empleos en la economía formal;*
- ◆ *proporcionar incentivos para fomentar la formalización de empleos y, entre otras cosas, apoyar la aplicación de reglas y normativas mediante la asignación de mayores recursos a la inspección laboral;*
- ◆ *proporcionar los medios legales, financieros y sociales necesarios para permitir que las personas excluidas del mercado laboral formal puedan volverse más productivas, proporcionando al mismo tiempo apoyo para los servicios sociales básicos y las instituciones de la seguridad social.*

### **¿Por qué es importante el trabajo decente?**

Para la CSI cualquier persona en el mundo debería poder llevar una vida digna y tener cubiertas sus necesidades básicas. El empleo es un factor crucial para lograrlo. Es por ello que habría que instar a todos los gobiernos a hacer más respecto a la creación de empleo. Y no sólo de cualquier tipo de empleo, sino de empleos decentes para todos y todas. El Trabajo Decente es la mejor manera de luchar contra la pobreza global. Porque para muchas personas en el mundo entero, la falta de trabajo es sinónimo de pobreza.

*Fuente: Jornada Mundial por el Trabajo Decente de la CSI – 7 de octubre.*

Por segundo año consecutivo, el movimiento sindical está organizando la Jornada Mundial por el Trabajo Decente para el 7 de octubre de 2009. Constituye una oportunidad sin precedentes para que los sindicatos y organizaciones interesadas en promover el Trabajo Decente en todo el mundo unan sus fuerzas en una movilización global de gran envergadura que involucrará a gran número de personas e incluirá una amplia gama de actividades. En 2008, como parte de la Campaña Mundial “Trabajo decente, vida decente para las mujeres”, las mujeres sindicalistas estuvieron en primera línea durante la organización de eventos, sesiones de diálogo social y manifestaciones. En cada rincón, se centraron en el trabajo decente para las mujeres y en particular en la igualdad de remuneración, la ratificación del Convenio 183 de la OIT sobre protección de la maternidad y el equilibrio entre trabajo y vida personal.

### **1.3. Trabajo decente, una vía de salida de la pobreza: las mujeres activas en la economía global**

Un documento de contexto<sup>4</sup> elaborado por la Comisión Sindical Consultiva (CSC, o TUAC por sus siglas en inglés) ante la OCDE, pone de relieve la relación que existe entre la reducción de la pobreza, el género y el trabajo decente. En él se examinan formas de apoyar el empleo y potenciar a la mujer en el contexto de un mercado laboral global en el que el trabajo está cada vez más feminizado, informalizado y precarizado. Argumenta que el empleo es una vía importante para

<sup>4</sup> *Labour/Management Programme (LMP) de la OCDE, TUAC y el documento sobre ‘Gender, Development and Decent Work: Building a Common Agenda’ 2009 de la OCDE.*

salir de la pobreza – y que el trabajo decente ha de ser un ingrediente esencial en las estrategias de reducción de la pobreza y en la asistencia de donantes internacionales. En los programas de desarrollo internacional se descuida con demasiada frecuencia el trabajo decente, especialmente para las mujeres.

Los sindicatos, tanto en las economías desarrolladas como en desarrollo, pueden jugar un papel clave en el establecimiento del trabajo decente para las mujeres dentro de la agenda de programas de donantes y las prioridades de los países receptores. Los sindicatos tienen un rol crucial que desempeñar en tanto que interlocutores sociales, trabajando junto con programas de desarrollo para ayudar a garantizar que las mujeres no se trasladen de la pobreza rural a la explotación urbana. La TUAC argumenta que los Objetivos de Desarrollo del Milenio y la asistencia de donantes internacionales son vías importantes a través de las cuales se puede llevar a cabo el programa sindical de trabajo decente para las mujeres.

### **1.3.1. La pobreza tiene cara de mujer – la lucha por mejores trabajos (cfr. pág. 21)**

La aprobación de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) de Naciones Unidas en 2000 situó la reducción de la pobreza de las mujeres en el corazón del programa de desarrollo internacional y giró el foco hacia el rol del empleo como vía de salida de la pobreza. Demasiadas mujeres en países en desarrollo están consignadas al rango de los trabajadores pobres, lo cual impide que mujeres, hogares, comunidades y sociedades consigan salir de la pobreza. Es urgente que los responsables del diseño de políticas respondan al reto de la creación de “más y mejores trabajos” y Trabajo Decente a fin de erradicar la pobreza.

El informe de progresos más reciente<sup>5</sup> sobre los ODM, que hace balance en la etapa intermedia que es 2008, solicita a los gobiernos que rompan el círculo vicioso de la pobreza, *entre otras cosas*, prestando especial atención a la “*creación de más oportunidades de trabajo decente*”. Sobre el ODM1, el informe declara que “*para millones de personas en el mundo, con los bajos salarios, el empleo no representa un gran alivio de la pobreza*”. Los denominados *trabajadores pobres* –empleados que viven en hogares donde cada miembro de la familia gana menos de un dólar diario – constituyen más de la mitad de los trabajadores del África subsahariana... “*en líneas generales, es más probable para las mujeres que para los hombres estar en situaciones de empleo vulnerable*”. Con relación al MDG3, el informe concluye que mientras que “*las mujeres tienen más oportunidades que nunca antes de ganarse un ingreso*” están también “*desproporcionadamente representadas en empleos a tiempo parcial, estacionales, y empleos informales de corto plazo y, por consiguiente, privadas de estabilidad y beneficios laborales. Las ocupaciones siguen siendo específicas por género, los cargos ocupados por mujeres tienden a ser de menor jerarquía, menor salario y peores condiciones laborales.*”

### **1.3.2. Cadenas de suministro global y redes de producción**

En un reciente documento de reflexión sobre las dimensiones de género de la globalización (“Gender Dimensions of Globalisation” OIT, 2008) se aborda la cuestión de si las redes globales de producción están creando “mejores empleos” o si están rebajando el estándar de las condiciones de empleo de las mujeres. Indica que “los salarios y la calidad de empleo más desfavorecidos se encuentran en los niveles inferiores de las cadenas de suministro globales o en empresas en la periferia de los sistemas de producción, como por ejemplo personas empleadas por empresas en sus cadenas de suministro, subcontratados, micro empresas y trabajadores a domicilio, más que los trabajadores empleados directamente por empresas multinacionales”. El sector de la atención médica internacional ofrece un estudio de caso sobre las fuerzas contradictorias de la nueva economía global y sus efectos en las mujeres.

---

<sup>5</sup> Informe sobre Objetivos de Desarrollo del Milenio 2008; Naciones Unidas, pág. 18.



### 1.3.3. Servicios globales y trabajadores migrantes

Las mujeres dominan la migración internacional de los trabajadores en los servicios de cuidados, cuyo espectro abarca desde los trabajadores médicos cualificados hasta los trabajadores domésticos. Esta migración se da a causa de factores de “atracción” y de “expulsión” en países en desarrollo y desarrollados; la pobreza y la falta de oportunidades suficientes para conseguir un empleo remunerado alimenta el lado de la oferta, mientras que el “déficit de cuidados” en los países desarrollados supone oportunidades de trabajo remunerado para los trabajadores migrantes. La migración internacional de trabajadores de los servicios de cuidados tiene beneficios negativos y positivos para los países en desarrollo – entre los primeros se encuentran las repercusiones para los servicios sanitarios en los países en desarrollo, así como para las familias, incluidos los niños, dejados atrás, y para las mismas mujeres migrantes.

Uno de los retos claves es cómo se puede proteger mejor a las mujeres trabajadoras migrantes, responsables de cuidados, que trabajan a menudo en entornos laborales no regulados (por ejemplo, en hogares privados), incapaces de sindicalizarse y por tanto sumamente vulnerables a las prácticas de explotación. Hay una serie de marcos internacionales para proteger a los trabajadores y trabajadoras migrantes, así como iniciativas emprendidas por empleadores y sindicatos.

### 1.4. El crecimiento del trabajo precario

Nuevos modelos de producción global, el aumento en los volúmenes de intercambio y la creación de un mercado mundial de servicios han conducido a mayores oportunidades de empleo remunerado para las mujeres. Pero han creado al mismo tiempo empleos precarios, no regulados y carentes de protección social, especialmente en el extremo inferior de la cadena de suministro – es decir, empleos a años luz de los “más y mejores empleos” que pedía la comunidad de desarrollo, o el Programa de trabajo decente de la OIT.

Se está llevando a cabo una labor considerable en apoyo a la igualdad de género, sobre todo en el seno de las respectivas (y a menudo separadas) comunidades de “desarrollo” y “trabajo decente”. Los sindicatos y las organizaciones de desarrollo tienen que trabajar juntos, de manera eficaz, para mejorar las condiciones laborales y la vida de las mujeres – esta es una cuestión cada vez más importante para el programa sindical, y las mujeres sindicalistas tienen un papel crucial que desempeñar a nivel nacional e internacional.

#### **El trabajo precario nos afecta a todos**

“El trabajo precario nos afecta a todos” es una campaña de la Agrupación Global Unions dirigida a detener el aumento del empleo precario por todo el mundo. La Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) aprovechó la ocasión del Día Internacional de la Mujer para llamar la atención sobre la relación que existe entre mujeres y trabajo precario. En una declaración, el Secretario General de la FITIM, Marcello Malentacchi, dijo: “Por todo el mundo las mujeres se están encontrando cada vez más con que sus únicas opciones de empleo son a través del trabajo precario, en puestos de trabajo inseguros, temporales y carentes de derechos a la seguridad social, pensiones y otras condiciones...”

El crecimiento de la inseguridad y la precariedad de los trabajadores no se limitan a las economías en desarrollo. A pesar del avanzado marco de derechos establecido para los trabajadores de la Unión Europea, el reciente aumento del trabajo precario ha hecho que el trabajo decente en Europa se erosione, entre otras cosas, a causa de la inseguridad, de horas de trabajo antisociales, salarios bajos y falta de inversión en formación. La Confederación Europea de Sindicatos (CES) ha expresado repetidamente su temor ante los crecientes niveles de pobreza y desigualdad

existentes entre y dentro de los Estados Miembros de la UE, y entre hombres y mujeres, en muchos casos como resultado de unos salarios de miseria y de la brecha salarial de género. En su Congreso en mayo de 2007, la CES reclamó un “salario digno mínimo para todos. Los migrantes no deben convertirse en trabajadores de segunda clase ni ser utilizados para rebajar los niveles salariales.”

*“Para cambiar el mundo tenemos que cambiar la vida de las mujeres.”*

### **1.5. Trabajo, cuidados y tiempo**

La organización del tiempo de trabajo en el siglo XXI ha sido lenta a la hora de reflejar los cambios que han tenido lugar en el mercado laboral, donde la presencia de la mujer va en aumento. En algunas regiones las mujeres representan la mitad de la población trabajadora en la economía formal. Condiciones laborales precarias, salarios bajos, largas horas de trabajo, intensificación del tiempo de trabajo y demandas impredecibles de horas extras hacen que mujeres y hombres encuentren cada vez más difícil poder equilibrar su vida laboral y privada, y en especial poder encargarse del cuidado de la familia. Los estereotipos y roles de género tradicionales, combinados con las expectativas y presiones propias de la sociedad, pueden hacer que los hombres sean reacios a compartir las responsabilidades asociadas a la familia.<sup>6</sup> (cfr. pág. 38)

Aunque cada vez haya más mujeres que trabajan a cambio de un salario, su parte de responsabilidades familiares no parece haber disminuido. Por lo general, la contribución del hombre a las responsabilidades familiares sigue siendo escasa, aunque cabe decir que determinados derechos legales para incitar al padre a tomarse tiempo libre, remunerado y no remunerado, para cuidar de sus hijos está empezando a hacer efecto en algunas economías desarrolladas. Los cambios demográficos – un mayor número de hogares monoparentales, sobre todo de madres solteras, menos hogares de familias extensas, junto con la migración y otros factores sociales y económicos – implican un menor apoyo informal y de la familia. De modo que en respuesta a la creciente carga de cuidados que pesa sobre la mujer trabajadora se suelen adoptar dos enfoques, a menudo complementarios: o bien pagar a alguien para que se encargue de cuidar a los niños y otros miembros de la familia, o bien organizarse el trabajo para compaginarlo con las tareas de cuidados. Ambas opciones pueden contribuir a que el salario de las mujeres sea bajo. Los trabajadores domésticos, sobre todo los empleados en una casa, son vulnerables y a menudo están mal pagados, mientras que las mujeres que trabajan a tiempo parcial o que “regatean” para lograr compaginar trabajo y familia se suelen encontrar entre las peor pagadas y son las que experimentan la mayor brecha salarial de género.

Dado que la mujer carga con la mayor parte de las tareas caseras y los cuidados de niños y adultos dependientes, es ella la que desempeña en total más horas de trabajo por semana, sobre todo si además tiene un trabajo a tiempo completo. Una causa significativa de esta situación es la división desigual de género que existe en el campo del trabajo doméstico no remunerado. El empleo a tiempo parcial puede ser un respiro para la mujer, pero al combinarlo con las horas de trabajo doméstico, es ella la que sigue desempeñando más horas de trabajo que el hombre con un trabajo a tiempo completo. Por tanto, aunque el empleo a tiempo parcial se recomienda a menudo como medida para conciliar trabajo y familia, las mujeres que emplean esta

---

<sup>6</sup> OIT, Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo y la CES.



combinación de tiempo de trabajo terminan haciendo por lo general un total de horas de trabajo por semana superior al total que realizan los hombres.

### **La prestación de cuidados implica que las mujeres ganan menos**

La calidad de los servicios públicos repercute considerablemente en el tiempo que las mujeres de los países en desarrollo invierten para cumplir con sus responsabilidades de cuidados/familia.

En África y Asia las mujeres suelen encargarse de ir a buscar agua para sus familias. En el África rural las mujeres pasan una media del 26% de su tiempo yendo a buscar agua<sup>7</sup>. Por eso el tema de las responsabilidades de cuidados/familia tiene que estar vinculado a la disponibilidad de servicios públicos, como agua potable, servicios médicos accesibles, servicios de cuidados infantiles accesibles, etc.

En la UE las mujeres asalariadas trabajan menos horas que los hombres, casi siempre para poder conciliar sus responsabilidades familiares. En Europa del Este el empleo a tiempo parcial es poco común entre las mujeres, mientras que en Europa Occidental más de una de cada tres mujeres empleadas trabaja a tiempo parcial.

En muchos casos las responsabilidades familiares se han intensificado y diversificado. La población de muchos países está envejeciendo rápidamente, y los miembros más mayores de la familia necesitan los cuidados de los miembros más jóvenes, en tiempos en que las mujeres, así como los hombres, tienen un trabajo remunerado. A nivel global se estima que para el año 2047 el número de personas mayores habrá superado por primera vez al número de niños. Por otro lado, muchos países han recortado gastos en servicios públicos y sanitarios, o modificado sus políticas de cuidados en la comunidad, depositando mayores responsabilidades en materia de cuidados en miembros de la familia sin que reciban ninguna remuneración. El reconocimiento de estas presiones sociales ha llevado a algunos gobiernos y empleadores a ofrecer un trabajo flexible a las personas que estén al cuidado de adultos, con medidas como la reorganización de la distribución de las horas de trabajo a fin de poder adaptarlas a las necesidades personales – en vez de reducir el número de horas, que implica una reducción en el salario y en las oportunidades profesionales. El VIH/SIDA también ha supuesto un incremento en el número de personas que precisan de cuidados, y muchos abuelos se ven obligados a cuidar de niños pequeños huérfanos como consecuencia de la pandemia. La flexibilidad en los horarios laborales puede ser una verdadera ayuda para los trabajadores/as.

### **Sindicatos de Nueva Zelanda celebran nuevos derechos a un trabajo flexible**

Una enmienda a la Ley de Relaciones de Empleo de Nueva Zelanda realizada el 1 de julio de 2008, con respecto a la organización flexible del trabajo, permite que las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades de cuidados puedan solicitar cierta flexibilidad en sus horas, días y lugar de trabajo – recurriendo, por ejemplo, al horario flexible, al trabajo desde casa, a excedencias, al trabajo en período escolar, a la alteración de horas o al empleo compartido. El proceso es sencillo: siempre que el trabajador tenga que cuidar de otra persona, haya trabajado para el empleador durante al menos seis meses y no haya nada en el convenio colectivo que entre en conflicto con su solicitud, el trabajador podrá dirigirse por escrito al empleador solicitando condiciones de trabajo flexibles. “La legislación no es la única respuesta, pero sí que genera un clima y cultura de aceptación respecto a la necesidad de cierta apertura por parte del empleador ante las solicitudes que reciba, así como un proceso transparente para que los empleadores puedan, por su parte, rechazar determinadas solicitudes”.

*Carol Beaumont, Secretaria General del New Zealand Council of Trade Unions (NZCTU).*

<sup>7</sup> UNIFEM, [www.wateraid.org](http://www.wateraid.org)

La negociación del tiempo, tanto en el trabajo como en la mesa de la cocina, es una cuestión clave en el ámbito familiar. Las encuestas demuestran que para muchas familias que cuentan con dos salarios y cuyos ingresos son aceptables, un incremento en las horas de trabajo es tan importante como una subida salarial. Los sindicatos de Europa y de partes de Norteamérica y Nueva Zelanda han tenido en cuenta la necesidad de llevar a cabo un nuevo análisis sobre la organización del tiempo, y han logrado establecer formas imaginativas e innovadoras al respecto, que benefician tanto a los trabajadores/as como a la empresa – tal y como quedó demostrado en el Premio a la Innovación en materia de tiempo de trabajo, de la Confederación Europea de Sindicatos (CES). Pero el trabajo flexible sólo podrá ofrecer a los trabajadores opciones genuinas siempre y cuando estén protegidos por una sólida base de derechos de empleo y por el derecho a una baja remunerada por responsabilidades familiares.

### **La CES fomenta la innovación en materia de tiempo de trabajo**

“El Premio de la CES a la Innovación en materia de tiempo de trabajo muestra cómo podemos ser más innovadores y trabajar de forma más inteligente. Los empleadores han comprendido que no se trata sólo de mejorar las condiciones de trabajo, sino que un horario flexible permite también mejorar en términos de competencia. Los empleadores se volverán mejores empleadores si invierten tiempo en mejorar la organización del trabajo y si permiten a los trabajadores y trabajadoras expresar su opinión con respecto a su tiempo de trabajo a lo largo de las diversas etapas de su vida. Al tener en cuenta las necesidades del personal se conseguirán unas condiciones de tiempo de trabajo que beneficiarán a todos. En el Premio de la CES a la Innovación esperábamos encontrar novedades, pero los resultados han sido realmente impresionantes: se han presentado disposiciones del tiempo de trabajo muy sofisticadas, que tienen en cuenta igualmente las diversas etapas de la vida. Estos estudios de casos son muy enriquecedores y demuestran la importancia de los acuerdos sectoriales y del trabajo en asociación.”<sup>8</sup>

*François Eyraud de la OIT, Presidente del jurado.*

Uno de los factores que contribuyen a preservar la dominación masculina en los puestos directivos es que estos puestos suelen exigir largas horas de trabajo, con frecuencia antisociales. La campaña para terminar con la cultura de trabajar largas horas se llevó a cabo en paralelo a las negociaciones en curso sobre el diálogo social europeo entre sindicatos y empleadores para acordar una nueva Directiva sobre bajas parentales y trabajo flexible.

La negociación de la organización del tiempo de trabajo puede reflejar pautas que vengan marcadas por el género, por lo cual es importante que los negociadores varones entiendan que las mujeres y los hombres tienen preferencias distintas. Las mujeres tienden a organizar su tiempo de trabajo en torno a sus responsabilidades domésticas, lo que puede significar que opten por trabajar a tiempo parcial, sólo durante el período escolar, que compartan trabajos o que trabajen turnos de noche. No obstante, las condiciones y el salario a prorrata tienen que ser los mismos que los del trabajo a tiempo completo de horas “estándar”.

Las horas de trabajo también son importantes en las economías en desarrollo, donde se suele esperar que las mujeres estén dispuestas a trabajar con poco tiempo de aviso y/o durante largas horas para que las empresas puedan responder a los pedidos de las cadenas y supermercados occidentales. La situación se puede complicar por los salarios de miseria que de hecho fuerzan a los empleados/as a trabajar largas horas para poder sobrevivir. Las investigaciones realizadas por el Institute of Development Studies<sup>9</sup> sobre si *¿Son los trabajadores los verdaderos beneficiarios?* de las iniciativas comerciales éticas, concluyen que mientras que las familias de los trabajadores sí que se benefician con la reducción de horas de trabajo, los cambios relativos a las horas de trabajo y el trabajo infantil fueron percibidos en ocasiones con malos ojos por suponer una disminución de ingresos en el hogar o de las oportunidades de empleo para los trabajadores jóvenes.

<sup>8</sup> *Challenging Times: Innovative Way of Organising Working time – the role of trade unions; CES 2006*

<sup>9</sup> *Informe de evaluación sobre el impacto de las actividades de la ETI, 2007*

### 1.5.1. Repercusiones del VIH/SIDA (cfr. capítulo sobre diálogo social, pág. 43)

La epidemia del VIH/SIDA ha afectado y exacerbado gravemente todas las dimensiones del trabajo y del trabajo de cuidados no remunerado, con implicaciones críticas para las desigualdades de género. Las dificultades para acceder a servicios sanitarios institucionales implican con frecuencia que en el hogar, por lo general las mujeres y las niñas, tengan que abandonar su empleo remunerado, o la escuela, para cuidar de los enfermos o moribundos en momentos en que se necesitan recursos financieros adicionales para cubrir los gastos médicos y compensar la disminución de ingresos familiares. Las familias pobres, las familias en zonas rurales y las minorías raciales y étnicas son a menudo las más afectadas. El tiempo es una cuestión de negociación para las familias con enfermos de VIH/SIDA.

La falta de apoyo y de medidas colectivas para conciliar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares obliga a muchos hogares a recurrir a estrategias individuales de conciliación, a menudo con consecuencias adversas para el bienestar de las familias y los objetivos del Trabajo Decente.

Las estrategias de empleo y trabajo decente, vinculadas al suministro de prestaciones de educación, sanidad y servicios sociales básicos para el sector social, son de importancia clave para romper con el ciclo de feminización de la pobreza y otorgar a las mujeres y niñas igualdad de oportunidades para que puedan desarrollar todo su potencial.

*Fuente: Declaración de la CSI sobre “Trabajo decente para la mujer” para la CCJSM de la ONU en 2008*

## CAPÍTULO 2

# TRABAJO DECENTE: DERECHOS EN EL TRABAJO

---

*Esta sección aporta información general sobre la base legal para los derechos en el trabajo y proporciona además un apreciable contexto. Ayudará a las delegadas a identificar campos de acción, organización y establecimiento de alianzas en sus respectivos países e industrias.*

Uno de los objetivos del Programa de trabajo decente tiene que ver con su soporte legal internacional, y en particular con las Normas Fundamentales del Trabajo (NFT) de la OIT.

Aparte de las NFT, hay otros compromisos y convenios internacionales concernientes a la mujer que no han sido ratificados por todos los Estados miembros de la OIT; e incluso en casos en que sí que han sido ratificados, su aplicación a través de la legislación nacional resulta inadecuada. A nivel nacional y regional, las campañas para una aplicación efectiva de los derechos internacionales son un importante mecanismo para que los sindicatos consoliden los derechos de la mujer. Las campañas también ofrecen oportunidades para desarrollar coaliciones sólidas con organizaciones de la sociedad civil, en especial con ONG de mujeres.

### **2.1. Aplicación de los derechos en el trabajo y de las Normas Internacionales del Trabajo**

La Organización Internacional del Trabajo, tripartita, promueve la justicia social y reconoce internacionalmente los derechos humanos y laborales a través de:

- ◆ el establecimiento y supervisión de la aplicación de convenios y recomendaciones (normas internacionales del trabajo);
- ◆ la promoción del trabajo decente, es decir trabajar con dignidad, seguridad y libertad; y
- ◆ el suministro de apoyo técnico a gobiernos, sindicatos y empleadores.

#### **2.1.1. Normas Fundamentales del Trabajo de la OIT y Declaración de la OIT relativa a los derechos y principios fundamentales en el trabajo**

Las Normas Fundamentales del Trabajo de la OIT son cuatro derechos humanos fundamentales, universales e indivisibles, consagrados en ocho Convenios. Constituyen los mínimos “derechos habilitadores” que las personas necesitan para defender y mejorar sus derechos y condiciones en el trabajo, para trabajar con libertad y dignidad, y para poder progresar en la vida. Los principios del Convenio sobre libertad sindical han sido vinculantes para todos los Estados miembros de la OIT desde 1948, independientemente de su ratificación. La libertad sindical es un elemento indispensable de los derechos de los trabajadores y clave para los sindicatos.

#### **Normas Fundamentales del Trabajo de la OIT**

- ❖ *La libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva están consagrados en el Convenio 87 sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización (1948) y el Convenio 98 sobre el derecho de sindicalización y negociación colectiva (1949).*

- ❖ *La eliminación del trabajo forzoso está consagrada en el Convenio 29 sobre trabajo forzoso (1930) y el Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso (1957).*
- ❖ *La eliminación del trabajo infantil está consagrada en el Convenio 138 sobre edad mínima para el empleo (1973) y el Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil (1999)*
- ❖ *La no discriminación en el trabajo está consagrada en el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración (1951) y el Convenio 111 sobre discriminación en relación al empleo y la ocupación (1958).*

Las Normas Fundamentales del Trabajo están consideradas como derechos humanos por todas las demás partes del sistema de las Naciones Unidas y han sido incorporadas a otras legislaciones internacionales. Estos derechos son por lo tanto herramientas importantes a través de las cuales los sindicatos pueden proteger a las mujeres trabajadoras.

### 2.1.2. Normas del Trabajo de la OIT e igualdad de género

La igualdad de género se encuentra en el corazón del Trabajo Decente y las Normas Fundamentales del Trabajo de la OIT. El mandato de la OIT con relación a la igualdad de género promueve la igualdad entre todas las mujeres y hombres en el mundo del trabajo a través de cuatro Convenios clave sobre igualdad:

- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100);
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111);
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156);
- Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

Las normas de la OIT se aplican a mujeres y hombres por igual, salvo excepciones como, por ejemplo, las normas que abordan cuestiones relacionadas con la maternidad y el papel reproductor de la mujer. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un trabajo decente, no sólo aquellos que trabajan en la economía formal, y esto incluye a las trabajadoras autónomas de la economía casual e informal, así como aquellos, en su mayoría mujeres, que trabajan en las zonas francas industriales, en la economía del hogar y en hogares privados.

## 2.2. Los derechos de la mujer son derechos humanos

Los Convenios y Normas de la OIT están reforzados por una serie de convenios internacionales sobre la mujer. La **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)**, aprobada en 1979 por la Asamblea General de la ONU, es descrita a menudo como un proyecto de ley internacional de los derechos de la mujer. Define lo que constituye la discriminación contra la mujer y establece un programa de medidas nacionales para erradicar la discriminación. Además se establecen en detalle los aspectos específicos del derecho humano de la mujer a la paridad de género, y se estructura la amplia gama de medidas que han de tomarse para lograr establecer la igualdad de género. La CEDAW responsabiliza a los Estados no sólo de sus propias acciones sino también de la eliminación de la discriminación que está siendo perpetrada por organizaciones e individuos privados.

### • *Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer 1995*

En 1995 la Declaración de Beijing de la ONU reafirmó la anterior Declaración de Viena según la cual los derechos de las mujeres y niñas son derechos humanos que deben ser respetados por todos los organismos internacionales, gobiernos nacionales y la sociedad civil. La Conferencia desarrolló un análisis innovador y exhaustivo del impacto de los numerosos factores económicos y sociales que resultan en el debilitamiento y empobrecimiento de mujeres por todo el mundo.

### **Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, Plataforma de Acción, 1995**

La Declaración de Beijing estableció que el acceso a servicios de sanidad sexual y reproductiva forma parte de uno de los derechos humanos de la mujer. Reafirmó que los derechos humanos de la mujer incluyen su derecho a tener el control y decidir libre y responsablemente sobre cuestiones relacionadas a su sexualidad, incluyendo la salud sexual y reproductiva, libre de toda coacción, discriminación y violencia. Este derecho fundamental, a menudo expuesto a diversos ataques, ejerce una fuerte influencia en la potenciación económica de la mujer, su acceso a un trabajo y a una vida laboral decente, y constituye una importante cuestión sindical.

*La Plataforma de Acción de Beijing reafirma el principio fundamental aprobado por la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos, a saber, que los derechos humanos de las mujeres y niñas son parte inalienable, integral e indivisible de los Derechos Humanos Universales.*

#### **2.2.1. Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)**

Establecidos en el año 2000, los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) son ocho objetivos fijados para el año 2015 que responden a los principales retos de desarrollo a los que se enfrenta el mundo, con una influencia significativa para las mujeres y la paridad de género. Aunque no constituyen un Convenio internacional, los ODM se elaboraron en base a las medidas y metas contenidas en la Declaración del Milenio, aprobada por 189 países y firmada por 147 Jefes de Estado y gobiernos durante la Cumbre del Milenio de la ONU. Cada uno de los ocho ODM, desglosados en metas e indicadores detallados, tiene implicaciones de género, y los sindicatos y organizadores de campañas argumentan que las metas con relación al género deberían hacerse explícitas en todos los Objetivos. Casi todos los países se han comprometido a alcanzar los ODM para 2015, objetivos que proporcionan una base importante para que los sindicatos ejerzan presión sobre sus gobiernos. Sin embargo, ante la actual crisis financiera, para conseguir que las metas establecidas se hagan realidad es preciso recordar a los gobiernos sus compromisos. Los próximos cinco años ofrecen una oportunidad para los sindicatos y las organizaciones de mujeres, tanto en economías desarrolladas como en economías en desarrollo, para hacer campaña y presionar a los gobiernos con respecto a la garantía de unos objetivos de trabajo decente que contribuyan a cumplir las metas de los ODM en materia de género.

#### **Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) son:**

- **Objetivo 1: Erradicar la pobreza extrema y el hambre**
- **Objetivo 2: Lograr la enseñanza primaria universal**
- **Objetivo 3: Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer**
- **Objetivo 4: Reducir la mortalidad infantil**
- **Objetivo 5: Mejorar la salud materna**
- **Objetivo 6: Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades**
- **Objetivo 7: Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente**
- **Objetivo 8: Fomentar una asociación mundial para el desarrollo**

Cada Objetivo está compuesto por una serie de metas e indicadores, algunos de los cuales hacen referencia específica a las mujeres. Por ejemplo el Objetivo 1 – erradicar la pobreza extrema y el hambre – tiene como segunda meta “alcanzar el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluyendo mujeres y jóvenes”.

El ODM 3, que consiste en promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer, tiene como meta “eliminar las desigualdades entre los géneros en la enseñanza primaria y secundaria, preferiblemente para el año 2005, y en todos los niveles de la enseñanza antes de finales de 2015”. Uno de los indicadores del Objetivo 3 es incrementar la “proporción de mujeres con empleos remunerados en el sector no agrícola” con el indicador “*surgen*

*oportunidades laborales, pero las mujeres quedan atrapadas en puestos menos estables y peor pagados”<sup>10</sup>.*

## **2.3. Normas del Trabajo de la OIT – Qué quieren los sindicatos**

### **2.3.1. Aplicación efectiva**

Se debería instar a todos los Estados a ratificar los Convenios fundamentales y proporcionar un sistema para garantizar su aplicación y supervisión efectiva a nivel nacional. También hay que tener en cuenta a las empresas multinacionales y contar con que cumplan con sus obligaciones conforme a la Declaración de la OIT.

Para asegurar una implementación efectiva de los aspectos concernientes a las mujeres, es importante medir el impacto diferencial en materia de género de la legislación. Para ello es necesario que los gobiernos mantengan estadísticas desgregadas por género y presupuestos sensibles a las necesidades en función del género, además de integrar la perspectiva de género a nivel político, de manera que se pueda realizar un análisis adecuado sobre las necesidades de las mujeres. Los negociadores sindicales, hombres y mujeres, tienen que saber analizar las estadísticas desgregadas por género para desarrollar el programa sindical de negociación colectiva.

El proceso de implementación es muy complicado a causa de la emergencia de cadenas complejas de suministro global, donde los diversos elementos del proceso de manufactura están subcontratados en talleres y fábricas situados en distintas partes del mundo, y a menudo se ensamblan en otro país antes de importarlos a los mercados de consumo. Las organizaciones de mujeres, tanto de base como a nivel mundial, han jugado un papel decisivo al trabajar junto con los sindicatos por la defensa de los derechos de la mujer en las cadenas de suministro – como por ejemplo en la campaña Juega Limpio en las Olimpiadas de 2004<sup>11</sup> (cfr. pág. 55).

Un obstáculo considerable que impide a las mujeres trabajadoras ejercer sus derechos es la falta de conocimientos al respecto. La información que pueden proporcionar los sindicatos en materia de derechos constituye un instrumento vital para progresar en el campo de la paridad de género. Por ejemplo, el énfasis en la potenciación de la mujer en las políticas de desarrollo permite crear nuevas oportunidades para que los sindicatos trabajen con organizaciones que asesoran a las mujeres, sobre todo a mujeres jóvenes que se estén introduciendo en el mundo del trabajo.

### **2.3.2. Mejor aplicación – relación entre el comercio y las normas fundamentales del trabajo**

Las instituciones financieras internacionales como la Organización Mundial del Comercio, el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional deberían apoyar la aplicación de las normas mediante el establecimiento de vínculos entre el comercio, la perspectiva de género y las normas fundamentales del trabajo. En las negociaciones comerciales se suelen ignorar los aspectos del comercio que guardan relación con la perspectiva de género, en particular las graves consecuencias que la desregularización supone para las mujeres. Dado que los sindicatos se implican a menudo en discusiones sobre acuerdos comerciales, tanto en el Norte como en el Sur, es vital que las mujeres sindicalistas se entrenen en la elaboración de evaluaciones del impacto del género, y que participen – e influyan – en las reuniones multilaterales y bilaterales con las instituciones que determinan los acuerdos financieros y el comercio mundial.

---

<sup>10</sup> <http://www.un.org/millenniumgoals/gender.shtml>

<sup>11</sup> <http://www.fairolympics.org/background/olympicreporteng.pdf>



Los organismos internacionales que discuten y desarrollan políticas sobre desarrollo, comercio y programas para la potenciación de la mujer cubren a menudo reformas laborales sin discutir las en absoluto con los más afectados: las mujeres y las organizaciones de mujeres. Además se observa con demasiada frecuencia una interpretación incorrecta de las realidades de la vida laboral de la mujer. Es especialmente importante que los programas de desarrollo internacional para la potenciación de la mujer no se construyan sin referencia a los derechos de la mujer en el trabajo – por ejemplo, respecto a la importancia de una protección adecuada para evitar el embarazo, y a los derechos de la maternidad, la erradicación del acoso sexual y la igualdad de remuneración.

## **2.4. Libertad sindical y derecho a la negociación colectiva – Una Norma Fundamental del Trabajo**

### **2.4.1. Sindicalización y acción**

Las normas del trabajo son convenios internacionales con alcance nacional y local. Los sindicatos juegan un papel decisivo en los proyectos de sensibilización sobre estos derechos, en el control de los abusos y en las campañas, a menudo como parte de una amplia coalición de la sociedad civil u organizaciones de mujeres, a favor de los derechos de la mujer. Las normas del trabajo también pueden constituir una herramienta vital para las negociaciones con empleadores locales, empresas transnacionales y en la negociación de acuerdos marco para las cadenas mundiales de valor. Esto no puede ocurrir a menos que el derecho a la libertad sindical sea plenamente respetado por gobiernos y empleadores. Algunos de los casos de estudio que aparecen en el siguiente tema ilustran el papel de los sindicatos, activistas y responsables de campañas a la hora de asegurar que los gobiernos y empresas cumplan con sus obligaciones internacionales conforme a la Declaración de la OIT.

### **2.4.2. Sindicalización en las Zonas Francas Industriales (ZFI)**

Ante una violencia despiadada, la discriminación (como por ejemplo, el despido de mujeres embarazadas) y tácticas bien planeadas por parte de los empleadores para despedir y poner en listas negras a las personas que se unan o formen un sindicato, no existen respuestas sencillas al cómo los sindicatos pueden organizar de la mejor manera a los trabajadores y trabajadoras de las ZFI, donde los gobiernos muchas veces exigen a los empleadores de la aplicación de la legislación nacional. A continuación se citan varios ejemplos y estudios de casos de sindicatos que lograron, contra toda posibilidad, sindicalizar a los trabajadores de las ZFI. A menudo organizaciones locales colaboraron con el movimiento sindical mundial, demostrando la importancia de la solidaridad internacional.

Las trabajadoras jóvenes empleadas en fábricas de textil son víctimas típicas de las violaciones de los derechos sindicales en Asia. Los sindicatos están prohibidos en las ZFI de Pakistán y del Estado de Delhi en India. En 2007 se registraron graves incidentes en la ZFI de Cavite en Filipinas. En India, 300 trabajadores fueron arrestados durante una huelga por impago de salarios en una ZFI, y 1.300 fueron arrestados durante una protesta por el despido de líderes sindicales. En Sri Lanka, 1.600 trabajadores fueron despedidos por hacer huelga durante una disputa salarial. En Bangladesh, los empleadores han venido acosando, suspendiendo y despidiendo sistemáticamente a dirigentes de los Comités de Bienestar y Representación de los Trabajadores. Dos organizadoras sindicales y otra compañera, arrestadas durante una huelga en una fábrica de ropa de las ZFI, mostraban claros signos de tortura cuando comparecieron ante el tribunal. En un incidente en una fábrica de vestuario situada en una ZFI de Bangladesh, la policía abrió fuego contra los huelguistas, dejando un saldo de un muerto y varios trabajadores heridos.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Fuente: Informe Anual de la CSI sobre las violaciones de los derechos sindicales 2007



### **Exposición mediática**

En un informe sobre la República Dominicana la CSI ha puesto de relieve las graves violaciones a los derechos de los trabajadores, en particular en las zonas francas industriales, que se observan en el país. Los trabajadores no quisieron hablar de las actividades sindicales en el lugar de trabajo, ni siquiera durante los descansos, por miedo a perder su empleo. La CSI publicó su informe condenatorio y cuidadosamente documentado, coincidiendo con el examen de la política comercial del país en la Organización Mundial del Comercio (OMC). Los sindicatos dominicanos y el movimiento sindical internacional pudieron hacer frente a los abusos perpetrados contra los trabajadores y contra su derecho a afiliarse a un sindicato, mediante la publicación de este embarazoso informe en un momento de máximo impacto, posiblemente poniendo en peligro negociaciones comerciales internacionales.<sup>13</sup>

Las ZFI de Sri Lanka están rodeadas con muros limítrofes y está prohibido entrar sin autorización, prohibición también impuesta a sindicalistas e inspectores del trabajo. En consecuencia, es imposible para los sindicalistas establecer un primer contacto con los trabajadores que se encuentran en dichas zonas, así que los reclutadores sindicales de Sri Lanka establecen contacto con las mujeres a la salida de las ZFI, cuando están de camino a casa o en los albergues donde viven la mayoría de los trabajadores de las ZFI. Los tres sindicatos del país han establecido o colaborado con pequeños centros situados en las cercanías de las ZFI, en los barrios donde viven los trabajadores. Estos centros, apoyados por varias organizaciones donantes, como el Centro Americano para la Solidaridad Laboral Internacional (ACILS), proporcionan toda una serie de servicios, tal que asesoramiento sobre cuestiones laborales, cursos sencillos de formación vocacional, actividades artísticas y la oportunidad de ver la televisión y leer revistas. Algunos de estos servicios no representan actividades típicamente sindicales, pero atraen a los trabajadores de las ZFI, en su mayoría mujeres jóvenes con edades comprendidas entre los 18 y los 25 años.

### **Los sindicatos pueden hacer que se apliquen los derechos laborales a través del diálogo social y las negociaciones con empresas matrices**

#### **Acuerdo Marco de la FITTVC**

*Inditex, empresa propietaria de Zara, y la FITTVC firmaron un nuevo programa global de cooperación sobre la forma de abordar los derechos de los trabajadores de la cadena de suministro de Inditex, lo cual constituye el primer “acuerdo marco internacional” entre una multinacional y un sindicato que cubre a los trabajadores en la cadena de suministro. Hasta el momento ambos han estado trabajando juntos en la revisión del código de conducta de la empresa, han empezado a renovar la metodología de auditoría de Inditex y han desarrollado nuevo material de formación para los auditores. Fundamentalmente, el nuevo acuerdo ha beneficiado ya directamente a los trabajadores de tres de las fábricas de suministros de Inditex, al facilitar una respuesta rápida y efectiva a las principales violaciones de los derechos sindicales en dichas fábricas. Los planes futuros incluyen llevar a cabo un análisis del impacto de las prácticas adquisitivas de Inditex sobre la capacidad de sus proveedores para cumplir con su código de conducta, así como incrementar la transparencia de la cadena de suministros de la empresa.*

*Fuente: Ethical Trading Initiatives (ETI)*

## **2.5. No discriminación en el trabajo – Una norma fundamental del trabajo**

La eliminación de la discriminación en el empleo está contenida en el Convenio C111 sobre la Discriminación (empleo y ocupación) y en la Recomendación correspondiente R111.

---

<sup>13</sup> Fuente: Informe de la CSI para el examen de la política comercial de la República Dominicana por parte del Consejo General de la OMC; noviembre de 2008

Desde su establecimiento, el movimiento sindical internacional, junto con otros actores, han logrado enormes progresos en la elaboración de normas a favor de la igualdad de género. Se ha desarrollado un importante organismo de legislación internacional, regional y nacional, pero todavía queda mucho por hacer para lograr la implementación de estos derechos, una mayor consistencia en las diversas políticas, una mayor sensibilización con respecto a las perspectivas de género y una distribución más justa de los recursos entre mujeres y hombres. Un mecanismo que permite abordar la desigualdad de género, y que complementa la legislación, es la transversalización de género, que se desarrolló en la Conferencia de la ONU sobre la Mujer celebrada en Beijing, y muy favorecida en estos momentos por organismos internacionales y donantes – aunque los sindicatos han expresado sus reservas con respecto a la capacidad de dilución de las cuestiones de género. La transversalización de género es una estrategia organizativa para lograr y mantener la igualdad de género y la potenciación de la mujer.

### 2.5.1 El valor del trabajo de la mujer – desafiar la desigualdad salarial

Una importante discriminación que afecta a la mujer trabajadora en todo el mundo es la desigualdad salarial. Dos recientes informes de la CSI sobre la brecha salarial de género<sup>14</sup> revelan el alcance de la discriminación salarial contra las mujeres que realizan el mismo trabajo que los hombres. Los informes retan a gobiernos y empleadores para que respondan a los llamados de los sindicatos para realizar un esfuerzo renovado que permita abordar la brecha salarial de género. Pese a décadas de legislación antidiscriminatoria y cambios en la retórica empresarial, las mujeres, tanto en Nueva York como en Shangai, se encuentran con que su nómina es, de media, un 16% inferior a la de sus compañeros de trabajo varones. Esa es la cifra oficial obtenida a partir de la aplicación de un método estándar en 63 países distintos. No obstante, los sindicatos de una serie de países informan que la brecha real es aún mayor – una encuesta de la CSI de 2009 sitúa la brecha salarial mundial en un 22%.

*No hay ni un solo país en el mundo que haya logrado aún la igualdad salarial entre hombres y mujeres. La brecha salarial en algunos países nórdicos se sitúa en estos momentos en un 12%, pero en muchos otros países puede alcanzar el 50%.*

Hay cientos de millones de mujeres que realizan un trabajo informal no protegido y que no aparecen en ningún registro. Muchos países en desarrollo no tienen los medios (y, en algunos casos, la voluntad) para mantener registros nacionales sobre el mundo del trabajo, lo cual supone un déficit enorme en la base de datos mundial y algo por lo que la comunidad internacional en general tiene que responsabilizarse. Muchos creen que la educación es la clave para cerrar la brecha salarial de género pero, por el contrario, uno de los descubrimientos más esclarecedores del informe de la CSI es constatar que las mujeres con mayor nivel educativo se encuentran en el extremo desfavorable de una brecha salarial aún mayor.

Por otro lado, aunque parezca que la globalización reduce a veces la brecha salarial de género, en realidad no es que el salario de las mujeres aumente sino que el mercado laboral mundial, cada vez más competitivo, conduce a una disminución en el sueldo de los hombres.

---

<sup>14</sup>Informe de la CSI sobre la brecha salarial de género, 2009

## **Filipinas: campaña por la igualdad de remuneración y la evaluación de puestos de trabajo sin prejuicios de género**

Los sindicatos de los servicios públicos de Filipinas han estado muy activos durante la campaña mundial de la ISP por la igualdad de remuneración. Se involucraron en una serie de talleres de desarrollo de capacidades sobre igualdad de remuneración bajo la perspectiva de género, incluyendo la evaluación de puestos de trabajo sin prejuicios de género. Las acciones incluyeron además la participación en una consulta tripartita con empleadores. Como resultado de esta campaña el gobierno ha tomado medidas para incrementar la sensibilización en materia de igualdad de remuneración bajo la perspectiva de género en el servicio sanitario, y en particular sobre los voluntarios que proporcionan cuidados sanitarios regulares 24 horas al día en comunidades locales (Barangays). Un logro significativo ha sido el inicio del diálogo entre sindicatos y gobierno con respecto a la remuneración equitativa para estos voluntarios que proporcionan servicios de cuidados sanitarios de suma importancia.

Hace poco se mantuvieron una serie de negociaciones que lograron establecer un protocolo de Acuerdo sobre servicios públicos de calidad y rendimiento que cubre a 1,5 millones de empleados. En él se incluye una serie de disposiciones sobre igualdad salarial concernientes al desarrollo de un proceso de evaluación de puestos de trabajos libre de prejuicios de género, además del compromiso de revisar las descripciones de los cargos y los sistemas de compensación.

Fuente: <http://www.world-psi.org>

La buena noticia es que los sindicatos están logrando reducir la brecha salarial. Por medio de la negociación colectiva, mujeres y hombres pueden obtener un trato mejor y más equitativo. Y mediante campañas sobre igualdad, los sindicatos están desempeñando un papel vital a la hora de educar e informar a los trabajadores y trabajadoras sobre cuestiones salariales de género, a pesar de la fuerte resistencia por parte de algunos gobiernos y empleadores.

## **Conclusiones del informe de la CSI sobre la brecha salarial de género en el mundo**

- *las mujeres con mayor nivel educativo suelen encontrarse en el extremo desfavorable de una diferencia salarial aún mayor con respecto a los hombres que tienen un nivel de educación similar;*
- *la competencia internacional desencadenada por la globalización puede dar la impresión de estar reduciendo en algunos casos la brecha, lo cual se debe en realidad a una disminución en el salario de los hombres, más que a un incremento en los ingresos de las mujeres;*
- *aunque las diferencias se van reduciendo poco a poco en algunos países, en otros no cambian o incluso aumentan; y*
- *no se dispone de información sobre los salarios de cientos de millones de personas que realizan un trabajo informal y no protegido, principalmente en países en desarrollo, lo que supone un déficit enorme en la base de datos global.*

Fuente: Informe sobre la brecha salarial de género, [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GAP\\_ES.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GAP_ES.pdf)

A fin de mejorar las comparaciones a nivel internacional entre los salarios de hombres y mujeres, es preciso armonizar los conceptos y métodos en torno a las estadísticas laborales. El nuevo concepto de “estadísticas de trabajo” propuesto en el Boletín de Estadísticas Laborales de la ONU constituye un elemento adicional de utilidad para las estadísticas de empleo. Las estadísticas de trabajo incluyen el trabajo no remunerado, como las actividades en el hogar y las responsabilidades familiares, y son por lo tanto especialmente valiosas para evaluar los niveles de empleo femenino y medir la relación entre el empleo femenino y la pobreza en el hogar.

### 2.5.2. Afiliación sindical

Fomentar la sensibilización entre las mujeres sobre los beneficios que supone la afiliación sindical, la representación sindical en el lugar de trabajo y los convenios colectivos, son también herramientas importantes para los esfuerzos por cerrar la brecha. Los datos indican que la afiliación sindical repercute positivamente en la brecha salarial de género – a excepción de Finlandia, donde la brecha salarial media entre hombres y mujeres no afiliados a sindicatos es inferior a la que existe entre los trabajadores y trabajadoras sindicalistas. La relación positiva más fuerte entre afiliación sindical e igualdad de remuneración se da en la República de Corea y en Hungría; y la relación más débil se observa en Brasil.

### 2.5.3. Influencia de los convenios de negociación colectiva

Los datos muestran que en la mayoría de los países la brecha salarial es inferior en los lugares de trabajo cubiertos por un convenio colectivo.

#### **Igualdad salarial en el sector público alemán: VerDi**

*VerDi ha estado haciendo campaña para incrementar el valor del trabajo de las mujeres mediante evaluaciones no discriminatorias de puestos de trabajo y acuerdos salariales enfocados en la equidad. Esto forma parte de la política general del sindicato sobre la transversalización de género, que incluye la designación de un coordinador de negociación colectiva en materia de transversalización de género y un proyecto para integrar la igualdad salarial en la negociación colectiva, incluyendo:*

- *Una lista de comprobación para verificar la inclusión de la perspectiva de género en los convenios colectivos;*
- *Persuadir a los empleadores de la importancia de evitar litigios costosos por discriminación indirecta, implementando la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor;*
- *Ofrecer a los empleadores un ahorro de tiempo al asegurarse de que los acuerdos carezcan de elementos discriminatorios;*
- *Asegurarse de que la igualdad de remuneración sea una parte central de la estrategia del sindicato, no una cuestión lateral gestionada por el Departamento de la Mujer.*

*VerDi estuvo implicada en reformas fundamentales de derechos de negociación colectiva. Estas reformas introdujeron un convenio colectivo uniforme para todos los trabajadores y trabajadoras, y uno de los principales objetivos es alcanzar un convenio colectivo que sea neutro en cuanto al género mediante un sistema de evaluación de igual característica para la calificación de puestos de trabajo.*

*Fuente: <http://www.world-psi.org>*

### 2.5.4. Influencia de la representación sindical en el lugar de trabajo

Un análisis de la brecha salarial de género<sup>15</sup> realizado por la CSI, desglosado en función de la presencia de un representante sindical en el lugar de trabajo, muestra que la relación es positiva: la brecha entre los salarios de hombres y mujeres es menor en los lugares de trabajo que cuentan con un representante sindical, en comparación con los lugares de trabajo que carecen de representación sindical.

## 2.6. Múltiples identidades y discriminación en el trabajo

Las mujeres sufren discriminación de género en el trabajo así como en la comunidad, pudiendo tener más de una faceta de su identidad que resulte en discriminación y reduzca sus oportunidades de disfrutar de un trabajo decente. Los derechos de los trabajadores de minorías étnicas, discapacitados, homosexuales, bisexuales y transgéneros ha sido un área en la que se ha

<sup>15</sup> El informe completo de la CSI de 2009 sobre la brecha salarial de género, está disponible en [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GAP\\_ES.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GAP_ES.pdf)

constatado un incremento significativo de actividad sindical en muchos países. Una serie de sindicatos/centros nacionales han establecido estructuras sindicales para asegurarse de que los grupos minoritarios estén representados dentro de los procesos de toma de decisiones del sindicato, algo que con frecuencia ha desembocado en la organización de amplios programas de educación sindical sobre cada una de las formas de discriminación. Además de luchar contra la discriminación basada en la raza y el origen nacional o étnico, la CSI apoya las iniciativas de sensibilización y desarrollo de capacidades para potenciar a grupos discriminados tanto en el lugar de trabajo como en los sindicatos. Muchos sindicatos cuentan con actividades y comités de razas y etnias minoritarias, mientras que algunos tienen puestos en el Consejo de Administración del sindicato/ centro nacional reservados para miembros de color.

Cada una de las cuestiones que sigue son temas amplios que sería imposible cubrir convenientemente en un documento de esta longitud, pero los títulos y los estudios de casos permiten hacerse una idea de las acciones que los sindicatos pueden llevar a cabo y llevan a cabo para reducir la doble discriminación que pesa sobre las mujeres trabajadoras.

### 2.6.1. Mujeres de razas y etnias minoritarias

Aunque la gran mayoría de los gobiernos ha ratificado los Convenios núm. 100 y núm. 111 de la OIT, millones de trabajadores y trabajadoras sufren discriminaciones en base a su color, diferencias culturales, origen étnico o nacional. Son víctimas del racismo, la xenofobia, la intolerancia, y las tensiones étnicas y religiosas tanto en el mundo del trabajo como en la sociedad en general. Las mujeres negras y de etnias minoritarias sufren la doble discriminación racial y de género.

- ***Doble discriminación: El estudio “Retrato de las desigualdades de género y raza” demuestra que existen desigualdades significativas entre la población afrobrasileña y los brasileños blancos, y entre hombres y mujeres, en muchos campos como la educación, el trabajo, la salud, los ingresos y el acceso a servicios. Las mujeres afrobrasileñas representan un grupo particularmente desaventajado que sufre en casi todas las categorías una doble discriminación racial y de género.***

*Fuente: Instituto de Investigación Económica Aplicada (IPEA)*

*[http://www.unifem.org/news\\_events/currents/currents200602.html](http://www.unifem.org/news_events/currents/currents200602.html)*

- ***En Europa, las Directivas de la UE sobre género y raza han obligado a los gobiernos a legislar durante varias décadas contra la discriminación racial y de género en el empleo. Las Directivas más recientes han otorgado nuevos derechos legales importantes en materia de edad, así como a los trabajadores discapacitados, homosexuales, bisexuales y transgéneros. Los sindicatos han estado en primera línea a la hora de hacer presión para que se lleven a cabo cambios en la justicia y en el lugar de trabajo, trabajando a menudo junto con organizaciones de la sociedad civil.***
- ***El movimiento sindical internacional ha hecho un llamamiento a los gobiernos para que asuman sus responsabilidades y para que se comprometan resueltamente con el trabajo decente como una herramienta potente en la lucha contra todas las formas de discriminación. Las mujeres sufren los efectos acumulativos de la discriminación y se ven confrontadas al racismo, la xenofobia y la discriminación basada en el sexo, el color, la etnia, la orientación sexual, la religión, la edad, discapacidades, etc. Los sindicatos mundiales seguirán desempeñando un rol líder en la defensa y protección de los derechos de las personas afectadas por el racismo y la xenofobia, directa o indirectamente, y adoptando un enfoque específico, claro, directo y determinado en la lucha contra el racismo y la xenofobia, estableciendo mecanismos institucionales adecuados y designando los recursos financieros necesarios para alcanzar unas metas respetables.***

*Fuente: Declaración conjunta de la CSI, la ISP y la IE ante la Conferencia de las Naciones Unidas sobre la revisión de la Declaración de Durban y el Programa de Acción (Sudáfrica, 2001) concerniente al racismo, la discriminación racial, la xenofobia y la intolerancia relacionada.*

### 2.6.2. Violencia contra las mujeres

La violencia contra mujeres y niñas es posiblemente la violación de los derechos humanos más socialmente tolerada. Cada vez está más claro que la violencia doméstica supone también un problema en el lugar de trabajo puesto que repercute en la capacidad de la mujer para realizar su trabajo. La gente es también cada vez más consciente de que la violencia en el trabajo es un problema estructural sistémico enraizado en factores sociales, económicos, organizativos y culturales generales. Cada año, la CSI y las Federaciones Sindicales Internacionales organizan actividades y publican distintos recursos el día 25 de noviembre, declarado por la ONU como Día Internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer.

- *Una de cada tres mujeres en el mundo ha sido golpeada, coaccionada sexualmente o sufrido algún otro tipo de abuso a lo largo de su vida;*
- *Las mujeres con edades comprendidas entre los 15 y los 44 años corren mayor riesgo de morir o sufrir invalidez debido a la violencia doméstica que como consecuencia de un cáncer, accidentes de tráfico, la guerra o el paludismo.*

*Fuente: Los sindicatos dicen NO a la violencia contra mujeres y niñas (publicación de la CSI)*

### 2.6.3. Discapacidad

Se estima que en el mundo hay 300 millones de mujeres y niñas con discapacidades, la mayoría de las cuales viven en países en desarrollo o pobres en recursos (Banco Mundial). Pocas niñas con discapacidades tienen la oportunidad de recibir una educación o poder asistir a cursos de formación.

Establecer una imagen global detallada de cómo el género y las discapacidades se intersectan resulta difícil y es algo que a menudo se ve empañado por factores como la feminización de la pobreza, los conceptos culturales de los roles de género y los derechos sexuales y reproductivos, la violencia, los abusos y otras formas de explotación, como el trabajo infantil.

Las mujeres con discapacidades descubren con frecuencia que el estigma social de la discapacidad y unos cuidados inadecuados constituyen mayores barreras para la salud y el empleo que las discapacidades en sí. Los sindicatos pueden ayudar a las mujeres con discapacidades a superar esas barreras y mejorar su salud en general, su autoestima y su capacidad de cuidarse por sí mismas y participar en la comunidad. Los sindicatos también pueden contribuir a combatir el estigma asociado a la discapacidad.

*Los sindicatos europeos y el Movimiento Europeo de la Discapacidad firmaron una declaración conjunta que establece un programa de trabajo a largo plazo para promover el empleo y la formación vocacional para las personas discapacitadas en el lugar de trabajo, las cuales siguen estando en su mayoría excluidas de la mano de obra, enfrentándose a una tasa de desempleo dos o tres veces mayor que la de las personas no discapacitadas.*

### 2.6.4. Los sindicatos hacen frente a la homofobia

La participación de los sindicatos en la lucha contra la homofobia es importante. Los derechos de los homosexuales, bisexuales y transgéneros (LGBT) no aparecen todavía en el programa de los sindicatos de muchos países de las diversas regiones, a pesar de que se registran violaciones de estos derechos a diario, en los lugares de trabajo y en público. Muchos sindicatos africanos eluden discutir la cuestión, tan sumamente controvertida, de la orientación sexual, sobre todo

dado que en algunos países existen de hecho leyes represivas contra la homosexualidad. En Nigeria, una coalición opuesta a un proyecto de ley pendiente en contra de las parejas del mismo sexo, sometido en estos momentos a debate en la Asamblea Nacional, ha contribuido al fomento de la sensibilización sobre los derechos de los trabajadores homosexuales, bisexuales y transgéneros. Un nuevo proyecto del Congreso de Trabajo de Nigeria sobre VIH/SIDA, apoyado por DFID/TUC, planea incorporar información médica para homosexuales/bisexuales, dado que constituyen un grupo de alto riesgo en este sentido.

### **Desarrollar un programa sindical de LGBT**

*En los años 70, 80 y 90, los trabajadores LGBT se sindicalizaron en el seno de sus sindicatos, y lograron elaborar un programa de igualdad que se volvió factible una vez que el partido laborista asumió el poder en 1997. El TUC estableció en 1998 una conferencia regular para los trabajadores LGBT, con un comité asesor. Casi de inmediato, las campañas empezaron a desembocar en reformas: en primer lugar, con un trato equitativo en la legislación criminal; después (con la ayuda de Directivas europeas) logró la protección contra la discriminación; seguida del estatus legal para parejas del mismo sexo a través de la unión civil. Los sindicatos trabajaron con grupos de presión y campañas de LGBT para organizar operaciones combinadas dirigidas a ministros, parlamentarios y la sociedad civil entorno a cada una de las medidas. Ahora se están afrontando los prejuicios existentes en las instituciones educativas como requisito para abordar las actitudes populares negativas y para completar el programa de igualdad legal.*



## CAPÍTULO 3

# TRABAJO DECENTE: PROTECCIÓN SOCIAL

---

### 3.1. Trabajo decente y protección social – el rol de los sindicatos

*El objetivo fundamental de la estrategia Trabajo Decente para Todos es promover oportunidades con el fin de que mujeres y hombres puedan conseguir un trabajo decente y productivo con unas condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. El Trabajo Decente incluye la aportación de medidas de protección social – un concepto que va más allá de los planes de la seguridad social pública y que cubre diversos mecanismos privados y no legislativos, con objetivos similares. Esta sección ayudará a las delegadas a debatir sobre la compleja cuestión de la protección social – y la mejor manera de hacerla extensiva a las mujeres<sup>16</sup>. Las medidas de protección social abarcan las prestaciones por desempleo, la protección de la maternidad, la baja por maternidad/paternidad, el cuidado de niños y personas dependientes, medidas para el cuidado infantil, y las pensiones. Los sindicatos tienen un papel decisivo que desempeñar: influir en las decisiones de las políticas a nivel nacional y regional y negociar medidas de protección social para todos los trabajadores y trabajadoras.*

La naturaleza cambiante de la economía mundial y la aparición de nuevas fuentes de riesgo e inseguridad han sido factores determinantes para que la protección social se sitúe en primer plano en el programa de desarrollo internacional. El *Informe sobre el trabajo en el mundo 2000* de la OIT subraya la vulnerabilidad del mercado laboral – a la cual las mujeres son especialmente propensas – como una de las mayores preocupaciones en el ámbito de la protección social. El informe recomienda que se hagan las adaptaciones necesarias para que la cobertura de la protección social pueda extenderse a todos los que estén excluidos, como por ejemplo los empleados domésticos. Según el informe, se requiere asistencia social para los grupos más vulnerables fuera de la mano de obra, así como formas de protección social con conciencia de género.

Las necesidades de la creciente economía informal se resumen en el informe *Trabajo decente y la economía informal* (2002) de la OIT, donde se incluyen recomendaciones para extender la protección social a la economía informal mediante la ampliación y adaptación de mecanismos legislativos de seguridad social y la exploración de mecanismos alternativos, como micro-seguridad y otras iniciativas.

La protección social es importante para todos los trabajadores, tanto más para los que sólo disponen de bajos ingresos. Las limitaciones de género hacen que niñas y mujeres constituyan una parte desproporcionada del total de personas que sufren pobreza extrema (DFID, 2005) en muchas partes del mundo. Estas limitaciones no sólo restringen el acceso de la mujer al mercado laboral sino que a menudo confinan a la mujer trabajadora a formas de empleo, asalariado y por cuenta propia, peor remunerado, más informal y más inseguro, en particular en la economía informal, sin tener además acceso a ninguna protección social. La creciente informalización del trabajo de las mujeres junto con el aumento de las fuentes de vulnerabilidad (por ejemplo, debido a la subida de los precios de los alimentos y al cambio climático) repercute en la capacidad de la

---

<sup>16</sup> Este capítulo se basa en la publicación *Mainstreaming Gender in Social Protection for the Informal Economy*, Naila Kabeer, Secretariado de la Commonwealth, 2008.



mujer para mantener a su familia y sobrellevar la incertidumbre que le rodea<sup>17</sup>. Las mujeres también se ven particularmente afectadas por las violaciones de los derechos humanos, una pobreza ubicua y una inseguridad física que con frecuencia caracteriza a los Estados más frágiles (DFID, 2005). Estos factores ponen de relieve la necesidad de comprender mejor el fundamento y las implicaciones para políticas y programas de un enfoque con perspectiva de género sobre la protección social.

Los sindicatos, las centrales nacionales, las organizaciones regionales y la Agrupación Global Unions desempeñan una función decisiva a la hora de negociar y abogar por una protección social eficaz para todos los trabajadores/as, incluidos los de la economía informal. Un recurso esencial para el programa de los sindicatos es comprender bien el impacto diferencial de las diversas medidas de protección social y las políticas que reducen los riesgos para los más vulnerables de la sociedad, en su mayoría mujeres y niños, y otros grupos socialmente excluidos.

### 3.1.1. Protección social en acción – mensajes de políticas

El equipo de trabajo que forma parte de la Red de la OCDE para la reducción de la pobreza<sup>18</sup>, y que se centra en la protección social y la potenciación de la mujer, elaboró hace poco un informe de buenas prácticas sobre la perspectiva de género y la protección social, en el que aparecen tres mensajes de políticas clave:

- Las mujeres y los hombres se enfrentan a vulnerabilidades y riesgos distintos, algunos propios a su género y otros exacerbados por las desigualdades y discriminación de género.
- El diseño e implementación de programas de protección social debería abordar estas limitaciones relacionadas al género, incluidas las barreras que obstaculizan el progreso económico de la mujer.
- Las transferencias sociales en manos de mujeres conducen a mejoras en la salud y estado nutricional de los niños así como en la asistencia escolar, y puede ser una manera eficaz de reducir el hambre y la pobreza intergeneracional.

### 3.1.2. Instrumentos de protección social para riesgos relacionados al género:

En el informe de buenas prácticas de la OCDE se hacen varias recomendaciones para el diseño de una protección social con perspectiva de género. Muchos programas de protección social se diseñan con múltiples objetivos, abordando los diferentes riesgos que guardan relación con el género. Las medidas de protección social han de diseñarse de forma que respondan a las diversas categorías de riesgo relacionadas específicamente con el género, a saber:

- **Riesgos para la salud** (por ejemplo, mortalidad infantil, enfermedad);
- **Riesgos en el ciclo de vida** (por ejemplo, parto, divorcio, viudedad);
- **Riesgos económicos en el hogar** (por ejemplo, mayores gastos para obligaciones sociales como matrimonio y funerales);
- **Riesgos sociales** (por ejemplo, exclusión, violencia doméstica, crímenes).

### 3.1.3. La protección social puede aportarse de distintas maneras

**Transferencias de dinero enfocadas en mujeres y niños:** Condicionales o incondicionales, estas transferencias pueden jugar un papel clave en la mejora de la asignación de recursos y oportunidades desde una perspectiva de género. Las asignaciones infantiles y las

---

<sup>17</sup> *Oxfam International*

<sup>18</sup> *OECD POVNET Task Team on Social Protection and Empowerment Gender and Social Protection September 2008.*

prestaciones por maternidad son mecanismos que permiten abordar las limitaciones relacionadas específicamente al género. El suministro de prestaciones por maternidad es importante para la futura salud de los niños y puede significar un ahorro considerable en los presupuestos de sanidad y bienestar<sup>19</sup>.

**Ayudas para el cuidado infantil:** Este aspecto reconoce la doble responsabilidad de la mujer en la producción y en la reproducción, así como la necesidad vital de ampliar las opciones de empleo para las mujeres trabajadoras procedentes de hogares con ingresos reducidos. Es también una forma indirecta de promover la educación y el bienestar de los niños, y de reducir el trabajo infantil.

**Pensiones:** Los planes de pensión social basados en pagos de transferencias no contributivas (en vez de contribuciones) marcan una diferencia importante en los programas de jubilación de la mujer. Varios países (por ejemplo, Lesoto y Sudáfrica) dan prueba de que las contribuciones se pueden ir acumulando en el hogar y aportar beneficios incuestionables para los nietos. Dichos planes tienen efectos multiplicadores significativos en la economía en general, dando lugar a mayores oportunidades comerciales.

**Legislación:** El desarrollo, aplicación y sensibilización en materia de legislaciones para abordar la discriminación (por ejemplo, con relación a la herencia y la propiedad de la tierra) como parte de un programa completo de protección social puede tener un impacto transformador positivo en la potenciación y el estatus de la mujer.

### **3.2. Buenas prácticas en la protección social y de género**

- **Voluntad política para adoptar una estrategia de transversalidad de género**

El compromiso y la voluntad política de alto nivel son esenciales para la integración de la protección social y la perspectiva de género en las estrategias y políticas nacionales, y para asegurar unos presupuestos adecuados. El Programa de redes de seguridad productivas (PSNP) de Etiopía establece un marco para la transversalización de género, para el cual se requiere el continuo apoyo de los dirigentes, que puede servir de ejemplo para otros sectores del gobierno. Los países de la OCDE han progresado en este sentido a lo largo de las dos últimas décadas. Por ejemplo, la Comisión Europea ha elaborado recientemente para los Estados miembros un manual para la transversalización de género en políticas de inclusión social y de protección social (*Manual for Gender Mainstreaming, Social Inclusion and Social Protection Policies* (EC, 2008)).

- **Análisis de género**

La realización de un análisis de género y una evaluación de las fuentes de riesgo y vulnerabilidad permite fundamentar respuestas apropiadas para programas y políticas de protección social, identificar posibles impactos de la dimensión del género y seleccionar indicadores adecuados. También permite evaluar los efectos inesperados (por ejemplo sobre las distintas transferencias y redes informales de hombres y mujeres) e identificar enfoques que pudieran mitigarlos. Un enfoque en el ciclo de vida permite describir los diversos riesgos y fuentes de vulnerabilidad para hombres y mujeres en las distintas fases de la vida. También es importante considerar las variaciones rurales-urbanas y regionales.

---

<sup>19</sup> *Lund and Srinivas, 2000*

- *Perspectiva de género en el diseño de programas y políticas*

Es necesario integrar la perspectiva de género en todos los aspectos del diseño de programas y políticas de protección social, es decir en la focalización, las vinculaciones con servicios complementarios, las disposiciones institucionales, la sensibilización y la supervisión y evaluación.

- *Mejorar la protección de la maternidad – prioridad de los sindicatos*

La protección de la maternidad constituye una protección crucial para la mujer. La aplicación de las normas mínimas descritas en el Convenio 183 de la OIT podría contribuir en gran medida a la ampliación de la protección legal y social para las mujeres embarazadas y para las mujeres que hayan dado a luz recientemente. Aunque la legislación de muchos países garantiza atención sanitaria, protección del empleo y baja por maternidad remunerada, la brecha que existe entre la ley y los derechos en la práctica suele ser enorme. Los sindicatos pueden fomentar la salud y bienestar de las mujeres y los niños negociando mejoras sobre el mínimo estipulado para la baja por maternidad remunerada, la reincorporación progresiva al trabajo y las pausas durante la lactancia. Con la aprobación del Convenio 183, la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT estableció una serie de disposiciones mínimas, entre ellas:

- La ampliación de la cobertura de la protección a todas las mujeres trabajadoras, incluyendo las que realizan formas atípicas de trabajo dependiente (por ejemplo en la economía informal).
- Un período de baja por maternidad de al menos 14 semanas, y baja obligatoria posparto de al menos 6 semanas.
- Derecho a prestaciones en efectivo durante la baja por maternidad o la baja en caso de enfermedad, complicaciones o riesgo de complicaciones que surjan como consecuencia del embarazo o del parto. Las prestaciones monetarias deberán fijarse con base en las ganancias previas de la mujer y equivaldrán como mínimo a dos tercios de las mismas o a dos tercios de las ganancias consideradas a efectos del cálculo de las prestaciones.
- Protección de la salud de la mujer durante el embarazo y la lactancia.
- Protección contra el despido durante el embarazo, durante la baja por maternidad y durante el periodo posterior.
- Garantía del derecho a mantener el mismo puesto de trabajo.

Más de 8 millones de mujeres sufren cada año graves complicaciones relacionadas con el embarazo, y en el caso de medio millón las complicaciones son mortales. Para lograr el Objetivo de Desarrollo del Milenio concerniente a la salud de las mujeres habría que reducir el índice de mortalidad materna en un 75% antes de 2015, una meta todavía muy lejana, e inalcanzable a no ser que más gobiernos ratifiquen los Convenios de la OIT sobre la protección de la maternidad y aseguren: que las mujeres trabajadoras no sufran discriminaciones por el hecho de estar embarazadas o de haber dado a luz hace poco, que puedan trabajar en un entorno seguro y que dispongan de un tiempo de baja laboral durante el período antes y después del parto.

### **3.3. Campaña de la CSI para la ratificación del Convenio 183 y la Recomendación 191 sobre protección de la maternidad<sup>20</sup>**

La CSI está llevando a cabo una campaña para que más países ratifiquen e implementen el Convenio 183 de la OIT y la Recomendación 191 sobre protección de la maternidad. En este sentido, ha hecho un llamamiento a todos los sindicatos para que apoyen la campaña a favor de los derechos de la maternidad. La protección de la maternidad es esencial para poder llevar una vida decente y tener un trabajo decente, y es parte integral de la campaña mundial *Trabajo decente, vida decente para la mujer*.

#### **Ratificación del Convenio 183 sobre protección de la maternidad en Croacia – UATUC**

*La presión ejercida por determinadas instituciones financieras internacionales en países del sudeste europeo ha dado lugar a una reducción de los derechos de la maternidad y de la “flexibilización”. Como resultado de la desregularización del mercado y la erosión de la protección por desempleo y de la seguridad social, muchas mujeres de Croacia han perdido su trabajo porque ya no cumplen las condiciones que les daban derecho a las prestaciones por maternidad. La sección femenina de la central sindical UATUC considera que tener un hijo no es sólo responsabilidad de la madre sino también de la sociedad, así que se ha unido a la campaña de la CSI para la ratificación del Convenio 183. La UATUC ha encuestado a sindicalistas a fin de determinar los abusos a los derechos fundamentales de la protección del embarazo y la maternidad, y ha llevado a cabo una campaña mediática, estableciendo alianzas con organizaciones de la sociedad civil y trabajando con abogados para la implementación de cambios legales.*

*Fuente: CSI*

En el centro de la campaña de la CSI *Trabajo decente, vida decente para la mujer* se encuentra la demanda para la aplicación de las normas mínimas de protección establecidas por el Convenio 183 y la Recomendación 191, a través de la legislación nacional y de convenios colectivos, para todas las mujeres trabajadoras, incluidas las empleadas en formas de trabajo atípico, trabajo doméstico, trabajo a tiempo parcial, en las zonas francas industriales y en el servicio doméstico.

#### **Éxito de los sindicatos africanos en campañas para la protección de la maternidad**

*Los cinco sindicatos de Burkina Faso afiliados a la UITA han hecho campaña para promover la ratificación del Convenio 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad y el Convenio 184 sobre la salud y seguridad en la agricultura, en el marco de un programa de salud y seguridad apoyado por UITA/OIT y del Proyecto regional de las mujeres, de la UITA. El 25 de febrero de 2009 el Consejo de Ministros de Burkina Faso autorizó al gobierno a ratificar los convenios. Después de Malí, Burkina Faso ha sido el segundo país africano en ratificar el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad, y el segundo, después de Santo Tomé y Príncipe, en ratificar el Convenio 184 sobre salud y seguridad en la agricultura.*

*Fuente: UITA*

Los derechos en el embarazo y la maternidad no son exclusivos “de las mujeres” sino derechos que protegen a las familias y que permiten reducir los impresionantes índices de mortalidad materna e infantil (ODM 4). Los sindicatos se encuentran en una posición exclusiva para poder dar consejos prácticos a fin de asegurar que la legislación nacional y los convenios colectivos cubran las cuestiones cotidianas que afectan a las mujeres trabajadoras, como por ejemplo los riesgos a los que se exponen las embarazadas y las mujeres que hayan dado a luz recientemente. No obstante, la identificación de discriminaciones *indirectas* puede ser un proceso complicado, por lo que muchos sindicatos han optado por facilitar a negociadores y negociadoras cursos de

<sup>20</sup> CSI [www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org) o [www.wddw.org](http://www.wddw.org)

formación sobre el impacto del género a fin de ayudarles a erradicar la discriminación no visible prevalente en el trabajo.

- **Descansos para lactancia**

A raíz de una campaña llevada a cabo por la central sindical New Zealand Council of Trade Unions (NZCTU), el gobierno de Nueva Zelanda ha introducido una legislación con relación a los descansos durante la lactancia. El CTU establece que los descansos deben ser remunerados, conforme al Convenio 183 de la OIT, aunque la legislación estipula que para que el descanso sea remunerado tiene que existir un acuerdo entre la empleada y los empleadores.

- **Responsabilidades familiares**

Instrumentos internacionales confirman el reconocimiento de que la desigualdad de género está profundamente vinculada a la división de género que existe en la labor de producción y reproducción, y que tanto mujeres como hombres necesitan apoyo para sus roles en el entorno laboral y familiar. A la luz del Convenio 156, para alcanzar la paridad de género hacen falta políticas que permitan a hombres y mujeres prepararse mejor para acceder, progresar y permanecer en un empleo.

**Requisitos clave para que las medidas sensibles a las necesidades de las familias sean también sensibles a la paridad de género**

- **Reconocer el papel asistencial del hombre:**  
*Ofrecer baja por paternidad y, tras la baja por maternidad inicial, la posibilidad tanto para mujeres como hombres de tomarse otra baja (no transferible).*
- **Que el trabajo remunerado sea más compatible con la vida familiar:**  
*Disposiciones flexibles con respecto a horarios de trabajo, períodos de descanso y vacaciones; disposiciones de baja anual y bajas breves para emergencias; tiempo parcial, horario flexible, bancos de tiempo, teletrabajo y reducción de las horas de trabajo diarias y de las horas extras.*
- **Que las responsabilidades familiares sean más compatibles con el trabajo:**  
*Asegurar la disponibilidad de servicios asequibles y de buena calidad para el cuidado de niños, y de servicios e instalaciones familiares que permitan asistir a las trabajadoras y trabajadores a cumplir con sus responsabilidades laborales y familiares.*
- **Fomentar un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres a través de información, medidas de sensibilización y políticas educativas.**
- **Fomentar medidas públicas y privadas para aligerar la carga de las responsabilidades familiares y del hogar mediante máquinas y tecnologías que permitan ahorrar trabajo, el transporte público, el suministro de agua y energía.**

*Fuente (en inglés): OIT, Addressing gender equality through work family measures, Hojas informativas sobre trabajo y familia, No. 2, TRAVAIL, 2004, Ginebra.*

**Según la OIT, sólo 40 gobiernos han ratificado el Convenio 156, y relativamente pocos gobiernos han establecido marcos de políticas globales conforme a dicho convenio. Las responsabilidades familiares no remuneradas siguen socavando el logro de los objetivos del trabajo decente y la paridad de género.**

*Fuente: <http://www.world-psi.org>*

- **Conciliar trabajo y familia**

Estudios realizados por todo el mundo sobre el empleo del tiempo muestran que las mujeres pasan bastante más tiempo que los hombres realizando el trabajo de la casa, no remunerado y excluido del mercado laboral. Por ejemplo, en Bolivia las mujeres hacen 35 horas de trabajo no remunerado por semana, en comparación con las 9 horas de los hombres, mientras que los hombres suelen trabajar más horas que las mujeres realizando actividades económicas

remuneradas: 42 horas ellos y 26,6 ellas. La cuestión está en que al sumar las horas de trabajo remunerado y no remunerado, las mujeres tienden a trabajar más horas por semana que los hombres y disponen de menos tiempo para formación, actividades políticas, tiempo libre o cuidados sanitarios. Esto también repercute en la disponibilidad de las mujeres para realizar actividades económicas remuneradas. En la Unión Europea (UE) la tasa de empleo para las mujeres desciende una media de 12 puntos de porcentaje cuando tienen hijos, y la brecha entre las tasas de empleo de hombres y mujeres con niños alcanza los 26 puntos. En América Latina más de la mitad de todas las mujeres no empleadas, con edades comprendidas entre los 20 y los 24 años, mencionan el trabajo doméstico no remunerado que realizan, como principal razón por la que no buscan un empleo remunerado. (Fuente: OIT)

La reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado laboral y en la casa debería convertirse en objetivo fundamental de las políticas nacionales. Mientras las mujeres sigan ganando menos que los hombres, existirá un impulso económico para que las mujeres se queden en casa y los hombres sean los principales asalariados, lo cual supone desventajas para ambos: los hombres tienen menos oportunidades de pasar tiempo con su familia, y las mujeres dependen económicamente de ellos.

El problema es que cuando las mujeres participan en el mercado laboral, las responsabilidades familiares suelen dictarles la cantidad y el tipo de trabajo remunerado que pueden realizar, además de verse obligadas a aceptar un trabajo inseguro, informal y mal pagado que “encaje” con las tareas del cuidado de los niños. La misión de los sindicatos es crucial a la hora de asegurar que el trabajo y las calificaciones que las madres y cuidadoras aportan a la economía sean valorados y recompensados convenientemente. Otra función importante de los sindicatos es plantear entre los sindicalistas varones la cuestión de la división del trabajo en la casa/familia. Para las mujeres, las negociaciones sobre la mesa de la cocina son tan importantes como las que tienen lugar sobre la mesa del empleador. La verdadera igualdad en el mercado laboral ha de reflejar una mayor igualdad en los hogares.

### **3.4. Servicios públicos de calidad – protección social para todos**

El suministro de servicios públicos es un ingrediente esencial de la protección social que proporciona beneficios específicos para la mujer.

#### **3.4.1. Cuestiones para la mujer como beneficiaria de servicios públicos de calidad**

Sin unos servicios públicos, las oportunidades de la mujer para formar parte de la mano de obra remunerada se ven limitadas. Cuando se reducen los servicios sanitarios y de apoyo a la familia, es ella la que carga con las responsabilidades extras.

#### **Compromisos internacionales para el suministro de servicios de cuidados públicos**

*Los instrumentos internacionales establecen como obligación legal de los Estados proporcionar a las familias redes de seguridad social básica. Existe un amplio reconocimiento entre las instituciones internacionales sobre la importancia del apoyo al cuidado de personas dependientes a través de servicios públicos así como sobre el establecimiento de derechos legales de embarazo y maternidad y derechos para los padres de niños pequeños.*



Efectivamente, la mujer suele depender de los servicios del gobierno para asistirle en su papel como principal cuidadora de la familia y para permitirle incorporarse además al mercado de trabajo remunerado y, por eso, cuando los servicios no están disponibles o no resultan asequibles, la mujer ve reducidas sus posibilidades de participación equitativa en el mercado laboral.

### 3.4.2. Aligerar la carga del trabajo de cuidados no remunerado

El suministro de agua y electricidad en los hogares o cerca de ellos es una de las mejores maneras de simplificar las tareas de prestación de cuidados en los países más pobres donde, sobre todo en las zonas remotas, no existen las infraestructuras adecuadas. El acceso a agua y combustible permite que mujeres y niños no tengan que pasar tanto tiempo yendo a buscar estos recursos, y que puedan realizar las tareas de cocina, limpieza, etc. con mayor rapidez. Al disponer de agua y combustible en casa se pueden llevar a cabo además actividades a domicilio, como peluquería o cocina, que permiten ganar un dinero y facilitan a las cuidadoras/es la posibilidad de combinar un trabajo remunerado con las tareas no remuneradas que realizan. Además aumenta la probabilidad de que las niñas reciban educación.

Los sindicatos desempeñan un papel clave en el desarrollo de sistemas de asistencia sanitaria y empresas de servicios públicos de calidad. Los miembros sindicales son a menudo expertos de primera, con conocimientos prácticos para mejorar la gestión y suministro de servicios sanitarios y agua de calidad. Saben qué sistemas pueden mejorarse y cómo utilizar los recursos de manera más eficaz.

#### **Mensajes clave de la campaña de la ISP por unos servicios públicos de calidad:**

- *el acceso a agua potable, a precio asequible, es un derecho humano fundamental;*
- *el acceso universal a agua potable, a precio asequible, fomenta la salud pública y acelera el desarrollo;*
- *los servicios sanitarios y asistenciales de calidad, financiados con fondos públicos, son cruciales para la potenciación de la mujer;*
- *depender del suministro privado de servicios sanitarios y de agua exacerba las desigualdades;*
- *los gobiernos deben invertir en servicios médicos, sanitarios y de suministro de agua, públicos;*
- *el agua y la sanidad deben permanecer en manos públicas.*

[http://www.world-](http://www.world-psi.org/Content/NavigationMenu/Spanish/Servicios_Públicos_de_Calidad1/OPS_Campaign_page.htm)

[psi.org/Content/NavigationMenu/Spanish/Servicios\\_Públicos\\_de\\_Calidad1/OPS\\_Campaign\\_page.htm](http://www.world-psi.org/Content/NavigationMenu/Spanish/Servicios_Públicos_de_Calidad1/OPS_Campaign_page.htm)

Algunas políticas están diseñadas para asegurar que los cuidadores personales no sean penalizados a causa de sus responsabilidades no remuneradas – proporcionando, esencialmente, una compensación económica que cubra los gastos incurridos por la prestación de servicios de cuidados no remunerados. Otras políticas se centran en el desarrollo de opciones para la mujer, “liberándola” de la responsabilidad de tener que cuidar constantemente de personas dependientes – ya sea mediante servicios públicos alternativos o incitando a los hombres a que asuman una mayor responsabilidad en este campo. Las opciones de políticas han de incluir también la protección de los derechos y condiciones de trabajo de las cuidadoras/es remunerados – las empleadas del servicio doméstico, las cuidadoras de niños y ancianos figuran entre las trabajadoras peor pagadas y menos valoradas.

#### **SEWA proporciona guarderías infantiles**

*En algunos casos las organizaciones de la sociedad civil proporcionan servicios de guardería. Por ejemplo, en India, una asociación de trabajadoras por cuenta propia, la Self-Employed Women's Association (SEWA), cuenta con un programa que proporciona a sus miembros apoyo para el cuidado de niños – principalmente a mujeres trabajadoras del sector informal. Una encuesta realizada por uno de los programas de guarderías indica que en el pasado las mujeres sólo podían trabajar de manera irregular y a tiempo parcial, mientras que ahora pueden trabajar de forma más*

**regular y ganar más. Un 75% de las madres confirmaron que ahora sus hijos más mayores pueden ir a la escuela ya que no tienen que quedarse al cuidado de sus hermanos pequeños**

*(Fuente: Chatterjee and Macwan, 2008)*

Los servicios públicos de calidad son reflejo del reconocimiento a la significativa contribución económica de la mujer, y de la necesidad de apoyar su doble responsabilidad de ganar dinero y cuidar de la familia. Gracias a estos servicios, las mujeres tienen más opciones de empleo, sobre todo las que proceden de hogares con bajos ingresos<sup>21</sup>, y mayores probabilidades de poder acceder a un empleo decente en vez de trabajos informales mal pagados.

### **3.4.3. Pensiones**

La previsión para la jubilación es una forma importante de protección social. En muchos países existe algún tipo de sistema de pensiones que supuestamente debe cubrir las necesidades financieras de las personas mayores que se jubilan. No obstante, dado que las pensiones están sujetas a las contribuciones que se hacen durante los años trabajados, las mujeres se ven directamente desfavorecidas por tener menos probabilidades que los hombres de contar con un empleo formal. Las interrupciones en la vida laboral de muchas mujeres para poder dedicarse al cuidado de personas dependientes implican que, incluso cuando dispongan de un plan de pensión contributiva, van a salir perdiendo en comparación a los hombres ya que las contribuciones que hayan podido realizar a lo largo de su vida serán inferiores a las de ellos.

La privatización de la previsión para la jubilación, en particular en América Latina y en Europa Central y del Este, ha exacerbado las desigualdades de género existentes<sup>22</sup> debido a que las prestaciones que una persona recibe en los sistemas privados vienen determinadas por su registro personal de ingresos. En los sistemas estatales, en cambio, las desventajas que experimentan las mujeres se suelen compensar con una pensión mínima generosa, con una redistribución hacia los grupos con ingresos bajos, y con créditos que se asignan en ocasiones por los años dedicados al cuidado de los niños. Las pensiones estatales para la tercera edad que no están vinculadas al empleo son más imparciales desde el punto de vista del género, y más equitativas también en términos de clases – aunque siguen dependiendo de que mujeres y hombres tengan un empleo formal. Un ejemplo es el sistema de pensiones de Sudáfrica, un plan no contributivo financiado por fondos generales del Estado en vez de contribuciones individuales. En cuanto a los planes de pensiones de empleo, éstos se pueden expandir (como en el caso de Argentina que se describe a continuación) a fin de cubrir a los trabajadores del sector informal e incluso a las personas que realizan trabajos domésticos no remunerados.

#### **Pensiones universales en Argentina**

A principios de la década del 2000 se modificaron en Argentina las reglas de pensiones para permitir a las personas (incluidas las que prestan servicios de cuidados no remunerados) que no contribuyen a los planes de la seguridad social por carecer de un empleo formal, registrarse y contribuir al fondo de pensiones. Los contribuidores que alcanzan la edad de la jubilación reciben una pensión equivalente al 80% del salario mínimo. Las pensiones están parcialmente financiadas por contribuciones individuales del cuidador/a no remunerado, pero la mayor parte del dinero proviene de un fondo mantenido con las contribuciones de otros trabajadores y de la financiación pública.

*Basado en Giménez 2005*

---

<sup>21</sup> Kabeer 2008; Razavi 2007.

<sup>22</sup> Razavi 2007.



#### 3.4.4. Beneficios o créditos fiscales

En los países más desarrollados el sistema tributario puede compensar a las personas que prestan servicios de cuidados, lo cual suele traducirse en beneficios o créditos fiscales que permiten que el hogar o la persona responsable del cuidado de un niño paguen menos impuestos o reciban ciertas prestaciones. También se ofrecen a veces beneficios o créditos similares a las personas que están al cuidado de una persona mayor, enferma o discapacitada. En Noruega, por ejemplo, se introdujeron en 1992 los créditos asistenciales para compensar las horas de trabajo remunerado que las personas que están al cuidado de familiares – incluyendo niños menores de siete años y personas mayores, enfermas o discapacitadas – hayan perdido a causa de las tareas de cuidados que realizan.<sup>23</sup>

#### 3.5. Sugerencias e implicaciones políticas para los donantes y los gobiernos asociados

Según la OCDE, la eficacia, la eficiencia y los resultados de las medidas de protección social para mujeres y hombres pueden mejorarse al garantizar una perspectiva de género en el diseño y aplicación de diversos tipos de políticas y programas de protección social. Los gobiernos y los donantes pueden contribuir de diversas maneras para asegurar respuestas de protección social adecuadas con respecto a las vulnerabilidades y riesgos diferenciales a los que se enfrentan mujeres y hombres, a saber:

- ◆ Apoyando los análisis de género efectivos a fin de entender mejor el impacto que las vulnerabilidades y riesgos variables (debidos, por ejemplo, al cambio climático y a la volatilidad de los precios de los alimentos) suponen para hombres y mujeres.
- ◆ Consolidando la recopilación de datos disgregados por género, sobre los índices de pobreza, la cobertura de programas, los ingresos, el estatus nutricional, el acceso a servicios de sanidad y educación y las condiciones de empleo, a fin de contribuir a identificar maneras para fortalecer los programas de protección social.
- ◆ Desarrollando y ampliando la base de pruebas sobre género y protección social para cubrir también diversos tipos de instrumentos, incluyendo la seguridad social y planes innovadores que permitan llegar a las mujeres que trabajan en el sector informal.
- ◆ Apoyando el desarrollo de capacidades de los responsables de toma de decisiones en el diseño e implementación de programas y políticas de protección social sensibles a las necesidades de género.
- ◆ Apoyando a las organizaciones de mujeres y los esfuerzos de sensibilización para que aumente la participación femenina en las iniciativas de protección social.
- ◆ Diseñando medidas para programas específicos con perspectiva de género que ayuden a corregir las desigualdades que impiden a mujeres y niñas beneficiarse de/ participar en programas de protección social.
- ◆ Desarrollando la coordinación institucional entre diversos actores, y asentando vínculos y sinergias con proveedores de servicios y sectores complementarios.
- Revisando y apoyando la legislación sobre protección social, a fin de consolidar los mecanismos que abordan la discriminación de género.

---

<sup>23</sup> Budlender 2004a

### ***3.6. La doble carga de la prestación de cuidados y unos servicios públicos de calidad***

En tanto que interlocutores sociales nacionales, los sindicatos tienen un importante papel que desempeñar a la hora de argumentar a favor de unas medidas de protección social equitativas desde el punto de vista del género. Los sindicatos y los defensores de las cuestiones de género han propuesto una serie de medidas políticas a fin de que se garanticen mejor los derechos y la inclusión de las personas que prestan servicios de cuidados no remunerados (realizados, a menudo, además de un trabajo remunerado). Mediante programas de educación sindical se puede lograr que los negociadores y responsables (varones) de políticas comprendan más a fondo las repercusiones diferenciales que los diversos enfoques políticos tienen sobre las cuestiones de género, y las necesidades específicas de los cuidadores. Esto es especialmente importante para las personas que participan en diálogos sociales sobre protección social o en negociaciones colectivas a favor del trabajo decente y una vida decente.

## CAPÍTULO 4

# TRABAJO DECENTE: DIÁLOGO SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

---

*Esta sección se centra en el potencial que tiene el diálogo social para proporcionar a las mujeres paridad de género en su trabajo y en su vida. Se exploran diversas formas de diálogo social – desde la negociación colectiva y el compromiso con empleadores y gobierno, hasta alianzas de amplio espectro con organizaciones de la sociedad civil (OSC) – además de tenerse en consideración el papel del “diálogo social” en el seno de la familia, es decir las negociaciones respecto a la división de las tareas de la casa entre hombres y mujeres.*

### 4.1. El diálogo social en el trabajo: dándoles voz y elección a mujeres y hombres<sup>24</sup>

El diálogo social ha sido el motor de muchos de los logros alcanzados en materia de buenas prácticas laborales. La jornada de ocho horas, la protección de la maternidad, las leyes sobre el trabajo infantil y una serie de políticas que promueven la seguridad en el lugar de trabajo y la armonía de las relaciones industriales, son muestras de ello. El principal objetivo del diálogo social es la promoción del consenso y la participación democrática de los actores del mundo laboral: gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores. El éxito del diálogo social – que incluye todo tipo de negociación, consulta e intercambio de información entre las partes interesadas – depende de los procesos y estructuras que generan el potencial para solucionar cuestiones económicas y sociales determinantes; alentar una buena gobernanza; fomentar la paz y la estabilidad social y laboral, e impulsar el progreso económico. Por lo tanto, el diálogo social es un medio importante para alcanzar la justicia social, y suele ser el resultado de buenas campañas llevadas a cabo por organizaciones sindicales o femeninas. Si el diálogo social pretende poner de manifiesto las necesidades y aspiraciones de sus participantes, tiene que haber una representación equitativa entre mujeres y hombres para que sus voces puedan ser escuchadas.

El diálogo social puede ser directo o una relación *bipartita* entre los sindicatos y las organizaciones de empleadores – lo que se conoce como **negociación colectiva** entre las organizaciones de los empleadores y las de los trabajadores, y que suele tener que ver con los salarios y las condiciones de trabajo. El sentido más general del diálogo social incluye relaciones *tripartitas* entre las **autoridades gubernamentales y los interlocutores sociales**. Una forma más amplia de diálogo social es aquella en la que los **interlocutores sociales trabajan con las organizaciones de la sociedad civil** – por ejemplo sobre campañas de la sanidad pública, campañas enfocadas en la problemática de la violencia contra las mujeres, la Campaña Ropa Limpia, etc.

El diálogo social se lleva a cabo a nivel internacional, nacional y regional. Las negociaciones colectivas que se concluyen a nivel nacional, industrial (sectorial), de empresa y de lugar de trabajo tienen efectos más inmediatos sobre las condiciones de trabajo.

---

<sup>24</sup> OIT: *La igualdad de género en el corazón del trabajo decente – El diálogo social en el trabajo: Dándoles voz y elección a mujeres y hombres 2009*; CSI

Un ejemplo de diálogo social a nivel internacional es el creciente número de “Acuerdos Marco Internacionales” (AMI) entre sindicatos mundiales y empresas multinacionales. El propósito de los AMI es estimular el diálogo social mundial entre las multinacionales y los representantes de los trabajadores. Los AMI tienen además por objetivo promover el cumplimiento de las normas fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en todas las complejas cadenas de suministro de valor. Muchos AMI, como por ejemplo en el sector textil, benefician a las trabajadoras marginadas, dado que los acuerdos se aplican a toda la cadena de suministro. (cfr. Acuerdo Marco entre la FITTVC y Zara, pág. 25)

#### 4.1.1. Participación de la mujer en el diálogo social – un reto aún presente

El diálogo social es una herramienta fundamental para promover la paridad de género en el mundo laboral. Los interlocutores sociales son actores clave para la eliminación de la discriminación sexual y para la promoción de la igualdad en el trabajo. La mayor implicación de la mujer en el diálogo social ha conducido a que se preste mayor atención a las cuestiones de género, tanto en las negociaciones colectivas como en el diálogo social en general. Y la participación de la mujer en los organismos de diálogo social puede percibirse, en sí, como condición esencial para promover la paridad de género. Sin embargo, por lo general, dicha participación sigue siendo baja, incluso en el ámbito sindical: el promedio de participación femenina a nivel mundial es del 15%, y los niveles más altos se registran en Europa, donde la cifra alcanza una media del 17%. Pero la media de participación de mujeres sindicalistas en el diálogo social es de alrededor del 13%, bajando a apenas el 4% en África y el 7% en América Latina y el Caribe. En Europa, en cambio, el nivel de mujeres sindicalistas que participan se eleva al 21%, como resultado de las medidas de acción positiva emprendidas por los sindicatos europeos.

La siguiente tabla ilustra lo útiles que resultan las estadísticas disgregadas por género a la hora de proporcionar pruebas claras sobre la escasa representación femenina en el proceso de diálogo social y sobre la necesidad de que las organizaciones sindicales tomen medidas urgentes y sostenidas para incrementar la representación femenina en las negociaciones colectivas y el diálogo social.

#### Porcentajes, disgregados por grupo, de mujeres participantes en organismos de diálogo social

<i>Región</i>	<i>Mujeres en organismos de diálogo social</i>	<i>% de mujeres en el gobierno</i>	<i>% de mujeres en grupos de empleadores</i>	<i>% de mujeres en grupos de trabajadores</i>	<i>% de mujeres en otros grupos de interés</i>
África	12,34	15,29	5,00	4,07	28,40
Asia	11,21	11,11	11,43	8,33	22,22
Europa	16,76	18,03	14,02	20,67	13,68
Latinoamérica y Caribe	14,16	26,11	7,37	7,14	24,24
<b>Total</b>	<b>14,68*</b>	<b>18,93</b>	<b>10,00</b>	<b>12,95</b>	<b>20,15</b>

\* Esta cifra no incluye a las representantes de “otros grupos de interés”

Fuente: Breneman-Pennas, T. y M. Rueda Catry, 2008: *Participación de mujeres en instituciones de diálogo social a escala nacional*, pág. 10.

Europa posee el mayor porcentaje de organismos que han situado la perspectiva de género en el programa de diálogo social, con una media del 65%. La participación más baja se localiza en América Latina y el Caribe<sup>25</sup>.

Las estadísticas oficiales también dejan claro que a los sindicatos les queda mucho por hacer con respecto al incremento de la participación de la mujer en las negociaciones y el diálogo social – la representación femenina en los sindicatos, incluyendo el diálogo social, es una prioridad importante para la CSI y una parte integral de la campaña *Trabajo decente, vida decente para la mujer*.

#### 4.2. Las mujeres como responsables de toma de decisiones – *Representación de la mujer en los sindicatos*<sup>26</sup>

Combatir la desigualdad de género a través del diálogo social depende en gran parte de que haya un número adecuado de mujeres sindicalistas en los puestos directivos.

La campaña de tres años de la CSI bajo el eslogan: “Los sindicatos para las mujeres, las mujeres para los sindicatos”, con el objetivo de incrementar la participación de la mujer en los sindicatos, fue lanzada en 2002 y en 2006 inició una segunda fase, durante la cual la CSI se centró en las mujeres que trabajan en la economía informal. Se ha instado a los sindicatos afiliados a que intenten alcanzar el objetivo de un tercio de participación femenina en puestos de liderazgo, y que algunos sindicatos opten por establecer la paridad entre hombres y mujeres. Los Comités Femeninos de la CSI, las federaciones de sindicatos internacionales y los centros nacionales han sido fundamentales a la hora de amplificar la voz de la mujer dentro del movimiento sindical internacional. Por ejemplo, la internacional sindical de servicios Union Network International (UNI) aprobó una serie de firmes resoluciones durante el Congreso de la Mujer que celebró en 2005, instando a una mayor participación femenina en los puestos de liderazgo y ratificando plataformas detalladas sobre las prioridades específicas en materia de género.

La Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) y la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) son dos ejemplos de federaciones sindicales mundiales que están intentando abordar la cuestión de la escasa representación de la mujer. La ICM informó de la escasa representación femenina entre sus miembros sindicales, que es de tan sólo un 20%. En 1998 aprobó una Carta de acción positiva y un Programa de negociación para la igualdad. La política de la ICM exhorta al equilibrio de género en todas las actividades educativas y de formación, y exige una presencia no inferior al 30% en casi todas las actividades, y del 50% en otras.

La UITA informa que las mujeres representan el 40% de sus afiliados. También ha procurado que sus principales organismos directivos y la totalidad de su comité de trabajo estén compuestos por un 40% de mujeres. La UITA elaboró en 2007 una guía sobre la igualdad de género titulada *Todos para uno y uno para todos*, en la que se describen estrategias para que las mujeres se interesen por los sindicatos y hacer que éstos, a su vez, sean más sensibles a las necesidades de la mujer.

En marzo de 2008 la CSI lanzó su campaña mundial de dos años, *Trabajo decente, vida decente para la mujer*, dirigida principalmente a los sectores donde la mayoría de los trabajadores son

<sup>25</sup> Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998.

<sup>26</sup> CSI y Agrupación Global Unions

mujeres, a menudo con contratos inseguros, y donde los sindicatos siguen teniendo muy poca representación (como el trabajo informal, las zonas francas industriales, la mano de obra migrante y el empleo atípico).

### **Campaña Trabajo decente, vida decente para la mujer**

#### **Objetivos de la campaña de la CSI Trabajo decente, vida decente para la mujer:**

- *trabajo decente para las mujeres;*
- *paridad de género en acuerdos y políticas laborales;*
- *paridad de género en las estructuras, políticas y actividades sindicales;*
- *incremento del número de mujeres sindicalistas y mujeres en puestos electos.*

#### **Logros de previas campañas sindicales internacionales:**

- *incremento en los índices de afiliación femenina (por ejemplo, un 150% en la CGTM de Mauritania);*
- *incremento del número de mujeres en puestos electos;*
- *los sindicatos dan prioridad al trabajo de defensa y negociación colectiva sobre la paridad de género en el trabajo, como por ejemplo la protección de la maternidad, los cuidados infantiles, la igualdad de remuneración y la protección frente al acoso sexual.*

#### **Logros de la presente campaña:**

- *90 centros nacionales de 61 países se han apuntado a la campaña;*
- *cobertura mediática mundial del informe de 2008 de la CSI sobre la brecha salarial de género, poniendo de relieve el perfil de la igualdad de remuneración en organismos internacionales y ONG (el informe es el elemento de mayor éxito en el sitio web de la CSI);*
- *52º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la mujer de la ONU, en 2008, incluido el texto sobre trabajo decente para la mujer como parte de las Conclusiones acordadas;*
- *las mujeres al frente del éxito de la primera Jornada Mundial por el Trabajo Decente celebrada en 2008;*
- *intensificación de las medidas sindicales sobre derechos de protección, cuidados infantiles, igualdad de remuneración, equilibrio familia-trabajo, desarrollo profesional y paridad de género en los sindicatos.*

#### **4.2.1. Desarrollo de capacidades y programas de potenciación de la mujer**

El diálogo social puede ser un apoyo para los sindicatos a la hora de establecer su capacidad de afiliación y desarrollar el liderazgo de las mujeres. Como parte de su campaña Trabajo decente, vida decente para la mujer, la Confédération Syndicale du Congo proporciona sesiones de formación y talleres sobre el desarrollo de capacidades para mujeres sindicalistas con el objetivo de incrementar el número de mujeres en puestos sindicales de liderazgo. El enfoque de otras actividades de la campaña se centrará en los Convenios de la OIT relacionados a la paridad de género, códigos de conducta, legislación y constitución.<sup>27</sup>

La OIT ofrece una serie de oportunidades de educación y formación para sindicalistas e interlocutores sociales en su centro de Turín y en otras ubicaciones – es importante que los centros apoyen y animen a sus miembros mujeres a que asistan a estas actividades para lograr desarrollar la afiliación femenina del sindicato.

#### **Reconstrucción de la capacidad sindical en el proyecto de Sierra Leona**

*Una asociación de tres años y medio entre el Sierra Leone Labour Congress (SLLC) y el Departamento para el Desarrollo Internacional del Reino Unido ha permitido reconstruir la membresía sindical, concientizando sobre los derechos de los trabajadores en todos los sectores de la*

<sup>27</sup> CSC, Congo

*economía y fortaleciendo la legislación laboral a través de un programa de educación y formación, y actividades de presión. El programa de educación y formación ha beneficiado a todas las afiliadas del SLLC y cubierto todas las regiones. Aproximadamente el 35% de los participantes fueron mujeres. Las cuestiones de género han sido abordadas, pero queda mucho más por hacer en este sentido y también con relación a la participación de la juventud.*

*Fuente: TUC*

Las políticas de cooperación internacional al desarrollo apoyan proyectos de asesoramiento o potenciación de la mujer como medio para lograr el tercer Objetivo de Desarrollo del Milenio sobre paridad de género. Estos programas se organizan a menudo a través de organizaciones de mujeres o del gobierno, pero muchas veces no incluyen a los sindicatos. No obstante, los sindicatos tienen la oportunidad de pujar conjuntamente por estos programas. El Departamento de Igualdad de la CSI está implementando un programa de tres años, *Decisiones para una vida*, financiado por el gobierno holandés y en colaboración con tres asociados clave: el sindicato global UNI, la Fundación Wage Indicator y la Universidad de Ámsterdam. El proyecto se centra en mujeres jóvenes que trabajan o están buscando trabajo en ocho grupos profesionales del sector servicios de 14 países en desarrollo. Sus principales objetivos son (1) promover el empleo formal y la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo y (2) tomar decisiones bien fundadas concernientes a posibilidades de empleo futuro y oportunidades profesionales, desarrollo de la familia, y equilibrio trabajo-familia.

Muchas de estas mujeres formarán pronto una familia, con lo que es muy probable que se tengan que enfrentar a una época dura en la que deberán tomar decisiones respecto a la continuación de su empleo, y encontrar soluciones para cuestiones como la baja por maternidad y los cuidados infantiles. La probabilidad de que las mujeres dejen su trabajo por terminación de contrato o despido forzoso es más alta cuando forman una familia que a cualquier otra edad.

#### **Proteger los medios de vida de los recogedores de basura en la economía informal, al tiempo que se protege el medioambiente**

*Se estima que hay entre 9.000 y 9.500 recogedores de basura en Pune, 90% de los cuales son mujeres. De ellos, 6.500 están afiliados al sindicato KKPKP. Existen varios tipos de recogedores de basura: los que recogen la basura de las calles y las papeleras públicas; los que trabajan en los vertederos; y los que van de casa en casa con un carrito, comprando los desechos que valen un poco más y que la gente no tira directamente a la basura, como botellas de cerveza, papel, etc. El sindicato ha llevado a cabo una campaña junto con las autoridades para integrar la dimensión ecológica en la gestión de la basura.*

*Fuente: Entrevista Primer Plano de la CSI a Maitreyi Shankar (KKPKP - India)*



## **Diálogo social como medio para promover la paridad de género en el trabajo**

### *Medidas recomendadas por la OIT para amplificar la voz de la mujer en el diálogo social*

- *Ratificar y aplicar eficazmente los Convenios fundamentales de la OIT que abordan la libertad sindical y la negociación colectiva así como la paridad de género y la no discriminación, en particular los Convenios núm. 87, 98, 100 y 111.*
- *Establecer mecanismos para incrementar la participación y representación de la mujer en los sindicatos, en las organizaciones de los empleadores y en los organismos de diálogo social, como los comités laborales nacionales y los consejos económicos y sociales.*
- *Promover la educación, el desarrollo de capacidades y la formación para mujeres, a fin de proporcionarles las herramientas para participar eficazmente en los procesos de diálogo social.*
- *Fortalecer la voz de las trabajadoras y trabajadores en la economía informal así como de las personas que se enfrentan a condiciones laborales precarias, como los trabajadores domésticos y migrantes, mediante el establecimiento de su afiliación a organizaciones de trabajadores.*
- *Defender, sensibilizar y concientizar sobre las ventajas de la paridad de género en el mundo del trabajo a través de campañas mediáticas.*
- *Organizar talleres de formación y compartir mejores prácticas sobre cuestiones de transversalización de género en el programa de diálogo social y negociación colectiva.*

### **4.2.2. Diálogo social para avanzar la igualdad de género**

El diálogo social, en tanto que vehículo para promover la paridad de género, puede resultar eficaz para una amplia gama de cuestiones, como los ejemplos que se citan a continuación:

- ◆ Las Comisiones tripartitas creadas en el marco de un proyecto de la OIT-CIF (Centro Internacional de Formación) sobre los derechos de la mujer trabajadora han sido los mecanismos de diálogo social más estables en Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay, y han desempeñado un papel importante en las políticas nacionales. Las Comisiones están compuestas por el gobierno (Ministerio de Trabajo, Ministerio de Asuntos de la Mujer), organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores. Entre los principales logros conviene citar la reciente legislación (2006) sobre trabajadores domésticos en Uruguay y la ratificación en 2007 del Convenio 156 (1981) de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares, dirigida por la Comisión Tripartita de Paraguay.
- ◆ En Nepal, el comité sindical para la promoción de la igualdad de género (Trade Union Committee for Gender Equality and Promotion, TUC-GEP), ha identificado diez cuestiones prioritarias con relación al género, que fueron presentadas y discutidas ante la Cámara de Comercio e Industria de Nepal (FNCCI). Tres de estas cuestiones – acoso sexual, prestaciones por maternidad y VIH/SIDA – marcaron el inicio del proceso de diálogo entre ellos, y fueron posteriormente aprobadas por el Ministerio de Trabajo y Gestión del Transporte.
- ◆ Un análisis de 23 negociaciones colectivas recientes llevadas a cabo en el sector agrícola en África revela la importancia que éstas revisten a la hora de asegurar los derechos básicos en el lugar de trabajo así como para el establecimiento de procedimientos que garanticen unas relaciones laborales estables. En todos los acuerdos se incluyen secciones sobre salarios, horas extras e indemnizaciones por despido, salud y seguridad profesional, y gastos y servicios funerarios – esta última sección puede ser un indicador del impacto que el VIH y el SIDA está teniendo en la mano de obra agrícola del África subsahariana y los esfuerzos por parte de empleadores y trabajadores para hacer frente, de forma humanitaria, a las consecuencias de la epidemia. En 22 de los 23 acuerdos se incluyen secciones sobre prestaciones (por ejemplo, subsidio de vivienda), bajas (vacaciones, baja por enfermedad, baja por maternidad y baja por motivos familiares) y atención médica. Esto es

especialmente relevante para las mujeres, dado que siguen siendo las principales responsables de los cuidados en el hogar y las que más problemas tienen para compaginar el trabajo y la familia. En 17 acuerdos se incluyen provisiones con relación a la educación, ya sea la de los propios trabajadores o la de sus hijos.

- **Temas para el diálogo social nacional, regional, sectorial y europeo**

A nivel nacional se pueden citar muchos ejemplos de la contribución que supone el diálogo social con relación a los progresos en el ámbito de la igualdad de género. Los temas sobre paridad de género que se prestan al diálogo social son, entre otros: igualdad salarial, horarios de trabajo, políticas de bajas para trabajadores/as con responsabilidades familiares, protección y prestaciones por maternidad, disposiciones para el cuidado de niños, formación, violencia en el lugar de trabajo y acoso sexual. A nivel regional, el Programa Regional de la OIT para la promoción del diálogo social en países africanos de habla francesa (PRODIAF) fortalece la capacidad de los interlocutores sociales a la hora de iniciar y consolidar el diálogo, las consultas y la negociación. La paridad de género está considerada en este programa como una cuestión transversal. A nivel sectorial, la Recomendación 149 (1975) sobre las organizaciones de trabajadores rurales indica cómo sindicalizar a los trabajadores rurales, teniendo en cuenta los retos en base al género. Dicha Recomendación promueve además los programas que ponen de relieve el papel que la mujer puede y debería desempeñar en la comunidad rural, y su integración en programas generales de educación y formación ofrecidos a mujeres y hombres.

- **Cláusulas relacionadas al género en convenios colectivos alcanzados por la CNQ/CUT, afiliada a la ICEM, y la SNQ/FS, Brasil**

**Guardería** – Previsión de servicio de guarderías para niños menores de 2 años. En empresas que carecen de este servicio se garantiza el pago del 50% del salario mínimo (a presente, 330 BRL (123 €)). En caso de parto múltiple se pagarán tantas subvenciones como bebés se tengan. En caso de adopción legal se pagará el subsidio por cada niño adoptado, a partir de la fecha legal de la adopción. El subsidio también se pagará al padre que sea tutor legal del niño. Estas prestaciones se pueden extender también, si así se solicita, a padres y madres viudos, divorciados o legalmente separados, que sean los tutores legales del niño.

**Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor** – en puestos de trabajo idénticos, el trabajo de igual valor realizado para el mismo empleador y en el mismo lugar será remunerado con un salario idéntico, sin distinción de sexo, nacionalidad, color, raza, edad o estado civil. Por *trabajo de igual valor* se entiende el trabajo realizado con la misma productividad y con la misma perfección técnica, por personas cuya antigüedad en el puesto no exceda los dos años.

**Aborto espontáneo** – en caso de aborto espontáneo la empleada tiene derecho a 45 días remunerados a partir de la fecha del aborto.

**Lactancia** – 30 minutos dos veces al día, que se incrementarán a 60 minutos dos veces al día hasta que el bebé cumpla los seis meses.

Fuente: 4º Congreso Mundial de la ICEM, 2007 – Mujer – Trabajo – Siglo XXI

<http://www.icem.org/es/71-Cuestiones-de-genero/2478-Cuarto-Congreso-mundial-Mujer---Trabajo---Siglo-XXI>

- **Diálogo social europeo – un papel único**

El diálogo social europeo es una fórmula única de diálogo social que adopta principalmente dos formas: el diálogo bipartito entre organizaciones sindicales y empleadores europeos; y el diálogo tripartito, que implica una interacción entre los interlocutores sociales y las autoridades públicas. Tiene una base legal claramente definida en el Tratado de la Unión Europea, incluida la capacidad para negociar acuerdos que sean legalmente vinculantes. El diálogo social europeo ha

desembocado en diversidad de resultados, como es la adopción de más de 300 textos conjuntos por parte de los interlocutores sociales europeos y una serie de directivas a través de toda Europa.

#### **Acuerdos marco de los interlocutores sociales europeos**

*El diálogo entre los interlocutores sociales europeos se da a nivel intersectorial y sectorial. Los participantes en el diálogo social intersectorial – la Confederación Europea de Sindicatos (CES), Business Europe (empleadores del sector privado)/ la Unión Europea de la Artesanía y de las Pequeñas y Medianas Empresas (UEAPME) (pequeñas empresas) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) (empleadores públicos) – concluyeron una serie de acuerdos que han sido ratificados por el Consejo de Ministros y que son actualmente parte de la legislación europea, en particular Directivas sobre:*

- *baja por maternidad/paternidad (1996)*
- *trabajo a tiempo parcial (1997)*
- *contratos de duración determinada (1999)*

*Los interlocutores sociales también han concluido acuerdos voluntarios sobre el teletrabajo (2002), el estrés relacionado con el trabajo (2004), y el acoso y la violencia en el trabajo (2007).*

*Fuente (en inglés): CES <http://www.etuc.org/r/615>*

A partir de diversas consultas y negociaciones mantenidas con los interlocutores sociales, la Unión Europea ha establecido seis prioridades con respecto a la igualdad de género que ayudan a definir el proceso de diálogo social europeo, a saber:

- independencia económica equitativa entre hombres y mujeres;
- conciliación entre la vida personal y profesional;
- representación paritaria en la toma de decisiones;
- erradicación de todas las formas de violencia en base al género;
- eliminación de los estereotipos de género;
- promoción de la igualdad de género en las políticas externas y de desarrollo.

- **Acuerdos Marco Internacionales**

Una serie de organizaciones sindicales internacionales de la Agrupación Global Unions están iniciando un diálogo social para crear acuerdos marco en reconocimiento a la naturaleza global de la economía y el trabajo. Estos acuerdos proporcionan una base para llevar a cabo negociaciones nacionales con empleadores del sector. En noviembre de 2008 la organización global UNI y los miembros corporativos de la CIETT firmaron un Protocolo de Acuerdo para la creación de una asociación y un diálogo social global con el fin de obtener unas condiciones justas para el sector de agencias de trabajo temporal y para los 9 millones diarios de personas que trabajan a través de agencias de trabajo temporal a nivel mundial. Ambas partes apoyan el establecimiento de un marco normativo apropiado para que el sector promueva formas decentes de trabajo temporal a través de agencias.<sup>28</sup>

#### **4.2.3. Diálogo social y VIH-SIDA**

Las desigualdades de género son una de las principales razones por las que la pandemia del VIH/SIDA afecta a mujeres y niñas. Las mujeres constituyen el 50% de la gente que padece VIH/SIDA, y en algunas partes del mundo la cifra alcanza el 60%. Los papeles que desempeñan mujeres y hombres en la sociedad repercuten en todos los aspectos de la enfermedad. Las mujeres suelen tener menos posibilidades de negociar una relación sexual protegida, sufren un mayor estigma social por ser seropositivas y, como principales cuidadoras de la familia, les toca acarrear con responsabilidades adicionales cuando un miembro del hogar padece el SIDA. Las mujeres, y sobre todo las niñas, son especialmente vulnerables a la violencia en base al género y

<sup>28</sup> [http://www.union-network.org/uniinfo.nsf/58f61ccf5875fe90c12567bb005642f9/031d939f6d305beec12574ff003b7185/\\$FILE/UNI-CIETT%20Esp.pdf](http://www.union-network.org/uniinfo.nsf/58f61ccf5875fe90c12567bb005642f9/031d939f6d305beec12574ff003b7185/$FILE/UNI-CIETT%20Esp.pdf)

a la dominación sexual coactiva, por eso son ellas las que corren mayores riesgos de infección. Cada vez hay más sindicatos que desarrollan políticas y programas para la prevención, el tratamiento, el cuidado, la protección de los derechos en el trabajo y para apoyar cambios de comportamiento – herramientas eficaces para prevenir la infección de VIH/SIDA en mujeres y niñas.

Los actores clave del mundo laboral tienen un importante papel de liderazgo que desempeñar en cuanto a la promoción del trabajo decente y a la modificación de actitudes y prácticas en el mundo del trabajo y más allá. Al proporcionar un mayor abanico de alternativas económicas, más mujeres económicamente independientes no se verán obligadas a recurrir al sexo para sobrevivir o a permanecer en relaciones de dominación con hombres que se niegan a mantener relaciones sexuales protegidas.

- *Negociaciones para políticas y programas de VIH/SIDA*

Los sindicatos pueden utilizar la negociación colectiva y las campañas para que las políticas y estructuras de empleo se revisen con el fin de abordar la desigualdad de género en el contexto del VIH/SIDA, mediante:

- La eliminación de la discriminación en el trabajo.
- Servicios de educación en el lugar de trabajo para hombres y mujeres, incluyendo temas de educación/ información sexual, salud psicosocial, violencia en el trabajo, salud reproductiva, roles sociales y económicos de hombres y mujeres, y responsabilidades familiares.
- El rechazo de patrones laborales que separen a los trabajadores de sus familias durante largos periodos de tiempo, o la disposición de instalaciones para recreación y descanso, o alojamiento para la familia.
- La garantía de que las políticas empresariales no fomenten ni justifiquen comportamientos improcedentes, como complacer a los clientes pagando por servicios sexuales como parte de los gastos de entretenimiento de la empresa.
- Tolerancia cero en cuanto a violencia y acoso contra las mujeres en el trabajo: los sindicatos hacen hincapié en este punto en tanto que cuestión sindical, y los empleadores deberán explicitar claramente que la violencia y el acoso son ofensas disciplinarias.
- El fomento de servicios médicos en el lugar de trabajo para diagnosticar y tratar infecciones de transmisión sexual (ITS), las cuales incrementan la vulnerabilidad al VIH.

Otras medidas específicas que han tomado algunos sectores. La Organización Mundial del Turismo, por ejemplo, promueve una iniciativa de múltiples partes interesadas contra la prostitución y la explotación infantil en el sector del turismo.

La Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) ha desarrollado una iniciativa de diálogo social que lanzó un innovador centro de asistencia y prevención sanitaria en África Oriental. Las mujeres en África corren el riesgo de contraer el virus del SIDA al establecer contacto con trabajadores de paso, especialmente transportistas. Los trabajadores/as del transporte y otros miembros de la comunidad, van a poder beneficiarse del recién estrenado centro de asistencia y prevención sanitaria en Kenya. Numerosas instancias —desde representantes gubernamentales a asociaciones sindicales y de empleadores y compañías de transportes— han unido fuerzas para montar este centro en el puerto de Mombasa, utilizado diariamente por camioneros, portuarios y muchos otros profesionales,

además de la población local. El centro de Mombasa está ubicado en un antiguo contenedor que garantiza la máxima durabilidad y ofrece a los trabajadores y trabajadoras del transporte servicios sanitarios gratuitos como el asesoramiento y pruebas de VIH; tratamiento de enfermedades de transmisión sexual y distribución de preservativos. Todos los centros están conectados a través de un sistema informático que garantiza la calidad de las prestaciones que ofrecen. La afiliada a la ITF Unión Keniata de Conductores de Camiones de Larga Distancia ha desempeñado un papel clave en la fase de planificación del centro. Sus miembros han recibido formación como educadores inter pares y trabajarán en el centro. Por su parte, el Ministerio de Sanidad de Kenia ha subvencionado dos puestos a tiempo completo, además de ofrecer medicamentos. Se establecerán otros diez centros similares en el Sur de África en los próximos dos años. El doctor Syed Asif Altaf, coordinador VIH de la ITF, ha declarado: “Para que nuestras respuestas frente al VIH en los lugares de trabajo sean eficaces, es crucial que colaboremos con empleadores, con la dirección y demás agentes sociales. Este tipo de consorcio ayuda a nuestros miembros a luchar contra el VIH/SIDA. Estos centros ofrecen además a los sindicatos la oportunidad de tomar contacto con los trabajadores y trabajadoras no organizados.”

<http://www.itfglobal.org/news-online/index.cfm/newsdetail/3190?fmSessionLanguage=SPA>

La CSI lleva trabajando desde 2003 en un programa sindical para combatir el VIH/SIDA. Gran parte de las actividades se han estado llevando a cabo en cooperación con la Agrupación Global Unions<sup>29</sup>. Los objetivos generales del programa de la CSI para combatir el VIH/SIDA son:

- Desarrollar asociaciones con organizaciones relevantes a todos los niveles;
- Convertir la problemática del VIH/SIDA en una prioridad para los sindicatos;
- Ayudar a los sindicatos a tomar medidas en sus organizaciones y en el lugar de trabajo;
- Movilizar recursos.

Los objetivos específicos de la CSI establecidos para 2009 se centran en:

- La identificación de criterios de control de calidad para el programa CSI/GUAP;
- La coordinación de la participación sindical en las Conferencias Internacionales del Trabajo de 2009 y 2010 que establecen las normativas con relación al VIH/SIDA;
- La coordinación del desarrollo de capacidades para la red sindical sobre VIH/SIDA de América Latina;
- El diseño de una estrategia para la elaboración de una red sindical de VIH/SIDA en las regiones de Asia y Pacífico y de Europa Oriental.

En sus actividades relacionadas al VIH/SIDA, la CSI ha adoptado la cuestión de género como piedra angular para sus estrategias y políticas.

- ***Recursos de la OIT para los sindicatos sobre diálogo social***

Varios departamentos de la OIT se dedican específicamente al diálogo social, pudiendo por tanto proporcionar información o recursos valiosos para los sindicatos. Estos departamentos y oficinas pertenecen al sector Diálogo Social de la OIT, y son: el Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo (DIALOGUE), el Departamento de Actividades Sectoriales (SECTOR),

---

<sup>29</sup> En el marco del Programa Sindical Global sobre VIH/SIDA (GUAP), <http://old.global-unions.org/hiv-aids/portada.htm>.

la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV). Facilitan publicaciones útiles y oportunidades de formación para sindicalistas. Los Comités Femeninos pueden contribuir a garantizar que las nominaciones para los cursos de formación de la OIT reflejen las cuestiones de género tanto en materia de representación como de los temas que traten.

### ***4.3. Diálogo social en la comunidad. Establecimiento de alianzas en la comunidad y en la familia***

Las cuestiones de género resultan particularmente adecuadas para campañas de amplio espectro, sobre todo con organizaciones de mujeres. Los sindicatos tienen un rol único en la sindicalización y representación de trabajadores y trabajadoras y en la negociación colectiva, pero a menudo las mujeres no pueden sindicalizarse en su lugar de trabajo debido a la naturaleza de su trabajo (informal/irregular) y a los horarios que tienen. Las alianzas de sindicatos y organizaciones de mujeres que trabajan juntos podrían ser una combinación poderosa y efectiva. Las organizaciones de mujeres pueden aportar nuevas maneras de entender cuestiones que afectan a la mujer más allá del lugar de trabajo – por ejemplo la discriminación en asuntos de herencia o en los derechos de propiedad. Los problemas que afectan a las mujeres suelen ser un cruce entre la casa, la comunidad y el trabajo, tal y como lo ponen de manifiesto muchos de los ejemplos del presente documento de discusión.

La posibilidad de establecer amplias alianzas entre organizaciones sindicales y grupos comunitarios viene ilustrada en varios estudios de casos de iniciativas basadas en la comunidad que apoyan a los vendedores ambulantes y de mercados (en su mayoría mujeres), trabajadores en la economía informal de India y Sudáfrica. Aquí las mujeres y las familias se ven particularmente afectadas por la falta de servicios básicos en poblados de chabolas, así como por los desalojos y la marginalización en los procesos municipales de consulta. Los sindicatos han aportado su experiencia institucional y su fuerza organizativa.



## **Descartar los tradicionales enfoques elitistas del Primer Mundo**

*StreetNet International, formada por 25 sindicatos y organizaciones comunitarias sudafricanas que representan a los vendedores ambulantes, los trabajadores del sexo y otros sectores de la pobreza urbana, se está enfrentando a los tradicionales enfoques elitistas del Primer Mundo para la Construcción de Ciudades de Clase Mundial, durante los preparativos para el Mundial de Fútbol de 2010 en Sudáfrica.*

*Los temas de la campaña incluyen:*

- *la lucha contra los desalojos/ el desempleo;*
- *falta de protección jurídica, la percepción de la ilegalidad en las actividades cotidianas normales;*
- *falta de servicios básicos;*
- *explotación de los trabajadores informales;*
- *ingresos bajos e inseguros, y pobreza;*
- *la marginación y la falta de consulta por parte de las autoridades cuando se toman decisiones o deciden políticas;*
- *incertidumbre sobre los planes de desarrollo de aquí al 2010.*

*Organizándose bajo el eslogan “¡Nada para nosotros sin nosotros!”, se ha solicitado que el Comité Organizativo Local del Mundial, las municipalidades y otros organismos relevantes se comprometan a:*

- *implicarse en los procesos participativos consultivos con los afectados por cualquier aspecto de las mejoras urbanas o iniciativas de renovación urbana;*
- *participar en el diálogo social o negociaciones sustantivas con las personas potencialmente afectadas por las mejoras urbanas / iniciativas de renovación urbana que tengan relación con su trabajo o su sustento.*

*Las organizaciones participantes incluyen las siguientes organizaciones sindicales y comunitarias: Organizaciones de Eight street vendors de Gauteng, KwaZulu-Natal y Provincia Oriental del Cabo; Municipal Workers Unions SAMWU y IMATU; COSATU; la oficina regional de la ISP (Internacional de Servicios Públicos) para África meridional; TAC (Campaña de Acción para el Tratamiento); SWEAT (Fuerza operante de educación y defensa de los trabajadores sexuales); LPM (Movimiento de los Sin Tierra); SACP (Partido Comunista de Sudáfrica); APF (Foro Anti-Privatización); Abahlali Basemjondolo; CUP (Coalición contra la Pobreza Urbana); organizaciones mediáticas comunitarias.*

### **• Sindicalización de las trabajadoras en la economía informal**

La sindicalización de las mujeres trabajadoras en la economía informal implica a menudo trabajar con otras partes a través del diálogo social. La asociación de trabajadoras por cuenta propia Self-Employed Women’s Association (SEWA) afiliada a la CSI, en la India, es un buen ejemplo de sindicalización de trabajadoras de la economía informal. La asociación se centró en un principio en las trabajadoras del hogar, a través del establecimiento de alianzas en la comunidad, pero actualmente el modelo se aplica a jornaleros, vendedores ambulantes y pequeños productores, y se ha extendido por todas partes, especialmente en una serie de países africanos.

## **Sindicatos trabajan en el establecimiento de alianzas comunitarias para construir vidas decentes para las mujeres**

*SEWA se organiza en la India para luchar contra las diversas injusticias a las que se enfrentan cada día los vendedores ambulantes, debidas principalmente a la falta de políticas y legislaciones urbanas que les conciernan. Estos trabajadores siguen estando considerados como “una obstrucción para el tráfico”, “una molestia” e incluso “criminales”, y son regularmente acosados por las autoridades locales y desalojados de sus zonas de ventas.*

*Fuente: [http://www.sewa.org/images/Archive/Ar2003\\_1.pdf](http://www.sewa.org/images/Archive/Ar2003_1.pdf)*

Se han dado experiencias positiva de sindicalización a través de organizaciones comunitarias en EEUU y en el Reino Unido.



Las campañas llevadas a cabo por London Citizens junto con UNISON (sector público) y UNITE (sector privado) en torno a la demanda de un salario digno han permitido reclutar y sindicalizar a personal doméstico de hospitales, trabajadores de la seguridad y limpiadores subcontratados, muchos de los cuales son trabajadores migrantes. London Citizens es la primera experiencia de sindicalización comunitaria en el Reino Unido. Cuenta con más de 100 organizaciones afiliadas sindicales, religiosas, educativas y comunitarias y su principal objetivo es “fortalecer la capacidad de la gente corriente para sindicalizar y organizar campañas a nivel local y desarrollar las relaciones entre sus organizaciones afiliadas en base a la membresía”. London Citizens hace campaña por un salario digno y por la justicia económica, medioambiental y social.<sup>30</sup>

En 2004, la campaña *Juega Limpio en las Olimpiadas* fue una de las mayores movilizaciones jamás vistas en contra de condiciones laborales abusivas. Fue organizada por la Agrupación Global Unions, Oxfam International y la Campaña Ropa Limpia. Cientos de organizaciones y numerosos atletas destacados participaron en más de 35 países antes de los Juegos Olímpicos de Atenas. La campaña tuvo como resultado un reconocimiento renovado de la importancia de las normas del trabajo decente para mujeres que trabajan en las cadenas de suministro de artículos para las Olimpiadas. Se continuará con la campaña Juega Limpio para las Olimpiadas 2012 de Londres. Este ejemplo ilustra el hecho de que los sindicatos que trabajan en campañas de amplio espectro pueden lograr mucho más que cuando trabajan por su cuenta.

#### **4.4. Violencia contra las mujeres**

##### **4.4.1. Una cuestión para el diálogo social**

La violencia contra las mujeres es un problema global que afecta a mujeres de todas las edades, etnias, razas, nacionalidades y contextos socioeconómicos. Transciende todos los niveles de ingresos, clases y cultura. Algunas formas de violencia están relacionadas con el género y tienen un impacto desproporcionado sobre las mujeres, como la violencia doméstica, la agresión sexual, el acoso sexual y la trata de personas. La violencia contra mujeres y niñas es posiblemente la violación de los derechos humanos más tolerada socialmente, e impide que mujeres y niñas puedan disfrutar de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

Por todo el planeta, las fuerzas sociales, económicas, políticas y religiosas repercuten de diversas maneras en los derechos humanos de la mujer. Estas violaciones pueden incluir matrimonios forzosos y a muy temprana edad, la mutilación genital femenina, crímenes de honor, casos de violencia en relación con la dote, violaciones y su uso como arma de guerra, infanticidio de niñas y la esterilización forzada. Además cada vez está más claro que la violencia doméstica supone también un problema en el lugar de trabajo puesto que repercute en la capacidad de la mujer para realizar su trabajo así como su expediente de asistencia.

---

<sup>30</sup> London Citizens

## Los sindicatos españoles combaten la violencia machista mediante un juego

*Un juego de mesa para concienciar contra la violencia machista constituye un enfoque original ideado por sindicatos españoles que permite aprender a repartirse las tareas del hogar y a reconocer el momento en el que hay que interponer una denuncia por malos tratos. El juego de mesa hace que los jóvenes tomen conciencia de la existencia de la violencia de género. El proyecto está dirigido a hombres y jóvenes, y trata de ser una manera original de concienciar contra el machismo y la violencia de género. “Básicamente lo que intenta es señalar que en el tema del machismo cada hombre puede ser un problema, pero también cada hombre puede ser una solución”, aclara el creador del juego, Daniel Leal.*

*Fuente: <http://www.telecinco.es/informativos/sociedad/noticia/52067/El>*

Cada vez más gente se está dando cuenta de que la violencia en el trabajo no es un problema individual sino un problema estructural sistémico enraizado en factores sociales, económicos, organizativos y culturales generales. Esto hace que se convierta en una cuestión importante, que ha de ser abordada a través del diálogo social y por medio de campañas con una amplia base.

### 4.4.2. ¿Qué pueden hacer los sindicatos?

- ◆ Negociar políticas que reconozcan la violencia doméstica como una cuestión del lugar de trabajo. Las políticas deberían proporcionar apoyo efectivo y asistencia a las víctimas de la violencia doméstica, incluyendo asesoramiento psicológico confidencial;
- ◆ Proporcionar apoyo de emergencia, incluyendo ayuda financiera y/u otros tipos de asistencia a los miembros que sean víctimas de la violencia doméstica;
- ◆ Hacer campaña y concientizar sobre la cuestión de la violencia doméstica;
- ◆ Organizar marchas y concentraciones con otros sindicatos y ONG de mujeres;
- ◆ Establecer vínculos con ONG que hagan campaña sobre esta cuestión;
- ◆ Adoptar códigos sindicales de conducta para proteger a los miembros de la violencia, el acoso y la intimidación en reuniones sindicales o programas educativos;
- ◆ Negociar políticas que prohíban el acoso sexual, el hostigamiento y la violencia en el lugar de trabajo (ver publicación de la CSI: Combatir el acoso sexual en el trabajo: Una guía sindical).
- ◆ Fomentar programas contra la violencia específicamente dirigidos a luchar contra la violencia en el trabajo.
- ◆ Revisar los procedimientos disciplinarios para asegurarse de que traten de forma adecuada la cuestión de la violencia.
- ◆ Desarrollar procedimientos seguros para informar sobre incidentes violentos, que ofrezcan una protección adecuada a las víctimas.
- ◆ Asegurarse de que las personas responsables de recibir e investigar cualquier
- ◆ informe sobre actos de violencia cuenten con la formación adecuada para tratar las quejas con la debida sensibilidad.
- ◆ Asegurarse de que la violencia en el lugar de trabajo figure en el programa de salud y seguridad laboral.

### 4.4.3. Negociaciones en casa

Está claro que a pesar de varias décadas de legislación internacional y nacional sobre los derechos de la mujer en el trabajo, la igualdad de la mujer en el entorno laboral se ve entorpecida

por la persistencia de una división de las labores del hogar en función del género. La participación de la mujer en el empleo remunerado está aumentando, pero está demostrado que la participación del hombre en las labores del hogar no ha variado mucho. Mientras la mujer siga siendo la principal cuidadora de la familia, se verá forzada a seguir modificando sus opciones profesionales y a organizar sus horas de trabajo y su desarrollo profesional en función de sus responsabilidades domésticas – lo que conduce a puestos de trabajo informal y mal pagado, y a jubilaciones inadecuadas. Las opciones de empleo para las mujeres vienen definidas por el diálogo social en la casa, entre las parejas y entre las familias. Esto es especialmente importante en culturas dominadas por los hombres, donde las opciones de las mujeres están restringidas por la ley y las costumbres.

Los sindicatos pueden desempeñar un papel importante en la promoción del valor de la plena participación de la mujer en la educación, el empleo y la sociedad civil, sobre todo entre los miembros varones. Hasta ahora se ha venido haciendo hincapié en el desarrollo de capacidades y programas de potenciación entre las mujeres sindicalistas, algo que sigue siendo crucial para los sindicatos de economías en desarrollo y desarrolladas, pero los sindicatos también han de fomentar más activamente la paridad de género entre los miembros varones y afrontar el machismo en el trabajo, en el sindicato y en el hogar.

La igualdad de género sólo podrá hacerse realidad si los hombres, así como las mujeres, perciben que se trata de un aspecto ubicado en el corazón de la justicia económica y social. Sin una igualdad de género tanto en casa como en el trabajo, el objetivo de la CSI de lograr trabajo decente, vida decente para la mujer seguirá siendo un sueño.

\* \* \* \* \*

## **PAN Y ROSAS**

***Ya llegamos marchando y trayendo esperanza;***

***La rebelión de las mujeres es la rebelión de las masas.***

***Basta ya de oponer esclavitud y holganza,***

***Que el esplendor de la vida – pan y rosas – por fin se comparta.***

## PARTE II

### 1. LA CRISIS FINANCIERA/ECONÓMICA MUNDIAL<sup>31</sup>

---

El mundo se encuentra ante la triple crisis de la aceleración del cambio climático, la recesión económica y la inestabilidad en los precios de los alimentos y el petróleo. La crisis financiera mundial plantea graves amenazas para el crecimiento y el desarrollo internacional, en particular en el mundo del trabajo. Algunos gobiernos han introducido medidas, como planes de recuperación nacional y estrategias de estabilización a largo plazo, a fin de luchar contra la recesión económica y la crisis financiera. Parte del impacto de la crisis queda patente con los muchos millones más de personas desempleadas, mientras que las mujeres y los jóvenes se están viendo especialmente afectados por los cierres de empresas y las pérdidas de empleo.

Cuando los líderes del G20 se reunieron por primera vez en noviembre de 2008 en Washington, el mundo se enfrentaba ya a una ralentización sin precedentes en el crecimiento, con un descenso de la producción en los países industrializados. La situación es ahora muchísimo peor. Se registraron caídas impresionantes en el PIB durante el último trimestre de 2008. En función de una tasa anualizada, el PIB descendió en un 6% en las economías del G7, la Unión Europea y la OCDE en su conjunto. Se trata de las peores cifras jamás registradas. El contagio se ha extendido a las economías emergentes y en desarrollo, donde el crecimiento se ha estancado y el PIB per cápita está descendiendo – el mundo entra actualmente en una profunda recesión. El impacto de la recesión se está intensificando rápidamente en las regiones en desarrollo en 2009, a causa del fuerte descenso en las exportaciones y el agotamiento de los flujos de capital privado. Veintiséis países de bajos ingresos en África, Asia, las Américas y Europa del Este han sido identificados por el Fondo Monetario Internacional (FMI) como “altamente vulnerables” a los efectos adversos de la recesión global en 2009. El logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, que establecen objetivos mínimos para un esfuerzo global con vistas a combatir las causas originales de la pobreza, está resultando perjudicado por la crisis. Diez años de progresos en términos de reducción de la pobreza se han desvanecido en pocos meses.

El desempleo ha seguido aumentando en los primeros meses de 2009. Ahora parece ser que el escenario “tremendista” de la OIT que vaticinaba un incremento del desempleo en 50 millones en todo el mundo para 2009 podría ser incluso excesivamente optimista. Más de 200 millones de trabajadores podrían encontrarse sumidos en la más absoluta pobreza, principalmente en los países en desarrollo y emergentes, que no cuentan con redes de seguridad social adecuadas, lo que implica que el número de pobres que trabajan – que ganan menos de 2 USD al día por para cada miembro de la familia – podría llegar a alcanzar 1.400 millones. El 60% de los pobres del mundo son mujeres.

Los trabajadores y trabajadoras de todo el mundo, que están perdiendo sus puestos de trabajo y sus hogares, son las víctimas inocentes de esta crisis: una crisis precipitada por la codicia y la incompetencia en el sector financiero, pero que se fundamenta en las políticas de privatización, liberalización y desregulación del mercado laboral de las últimas décadas. Los efectos de estas

---

<sup>31</sup> *Declaración de la Agrupación Global Unions a la Cumbre del G20 en Londres*

políticas – salarios estancados, recortes en la protección social, erosión de los derechos de los trabajadores/as, una creciente precarización del empleo, y la financiación – se han combinado para profundizar las desigualdades y la vulnerabilidad. La escala de esta crisis sirve como testimonio del fracaso de dichas políticas. Sin una respuesta radical por parte de los gobiernos, la crisis económica más grave desde la Gran Depresión de los años 1930 podría transformarse en una crisis social y, en última instancia, también política.

Cuando las economías empiecen a recuperarse, no podrá volverse a la situación anterior como si nada hubiese pasado. La crisis ha de marcar el final de una ideología de mercados financieros desenfrenados, donde la auto-regulación ha quedado en evidencia como un fraude y la codicia ha anulado cualquier consideración racional en detrimento de la economía real. Es necesario establecer una nueva arquitectura regulatoria a escala nacional y global, que restaure a los mercados financieros su función primaria de garantizar una financiación estable y rentable de la inversión productiva en la economía real. Además de ello hace falta establecer un nuevo modelo de desarrollo económico, que resulte eficiente económicamente, socialmente justo y sostenible medioambientalmente. Debe ponerse fin a las políticas que han generado enormes desigualdades en las dos últimas décadas. Esto requiere un cambio de paradigma en el establecimiento de políticas. Los líderes del G20 deben iniciar un proceso multilateral, trabajando conjuntamente con otros gobiernos, la ONU y otras instituciones, con vistas a reorientar la gobernanza de la economía mundial de manera que se asigne a las cuestiones sociales y medioambientales el mismo nivel de prioridad que tienen el comercio y las finanzas.

El movimiento sindical internacional insta por tanto a los líderes del G20, trabajando conjuntamente con otros gobiernos e instituciones internacionales, a desarrollar una estrategia de cinco puntos para, ante todo, abordar la crisis y por otro lado establecer una economía mundial más justa y sostenible para las generaciones venideras. La estrategia deberá:

- ◆ poner en marcha un plan de recuperación y de crecimiento sostenible pactado a nivel internacional que dé un fuerte impulso a la creación de empleo centrándose en la inversión pública, políticas activas del mercado de trabajo, la protección de los más vulnerables mediante la creación de amplias redes de protección social, así como inversiones en la “economía verde” capaces de orientar la economía mundial hacia un modelo de crecimiento con bajas emisiones de carbono. Las economías en desarrollo y emergentes deberán disponer de los recursos y el espacio político necesarios para la aplicación de políticas anticíclicas;
- ◆ nacionalizar de inmediato los bancos insolventes de tal forma que se restaure la confianza y los créditos en el sistema financiero y, más importante aún, establecer nuevas reglas y mecanismos de control del sector financiero con una fuerte implicación de los interesados;
- ◆ luchar contra el riesgo de deflación salarial y contra el aumento de las desigualdades de ingresos, ampliando la cobertura de la negociación colectiva y reforzando las instituciones encargadas de fijar los salarios, de tal manera que se establezca una base decente en los mercados laborales;
- ◆ sentar las bases para la consecución de un acuerdo internacional ambicioso y cabal sobre el cambio climático en la COP15 en Copenhague, en diciembre de 2009;
- ◆ establecer un marco de normas e instrumentos jurídicos de referencia para las instituciones internacionales en la esfera económica y social – la OIT, el FMI, el Banco Mundial, la OMC y la OCDE –, y proceder a la reforma de tales instituciones, constituyendo una gobernanza económica mundial eficaz, que cuente con mecanismos de rendición de cuentas.

## 1.1. Crisis económica mundial – Su impacto en las mujeres

En la discusión sobre la crisis financiera mantenida en su reunión de marzo de 2009, el Comité Femenino de la CSI cuestionó la suposición de que las consecuencias de la crisis mundial sean neutras bajo el punto de vista del género. La posición desfavorecida de la mujer en los mercados laborales las vuelve particularmente vulnerables a los despidos en los procesos de reestructuración. Y la experiencia demuestra las repercusiones negativas que suponen los recortes de las prestaciones públicas para las mujeres y las niñas, puesto que la carga de trabajo de las mujeres aumenta cuando tienen que asumir responsabilidades domésticas, y las niñas corren especial riesgo de verse obligadas a dejar la escuela para trabajar o cuidar de familiares mayores o enfermos.

“Tasas de empleo femenino más bajas, un control más débil sobre la propiedad y los recursos, la concentración en tipos de empleo informales y vulnerables con ingresos más bajos, y una menor protección social, son factores que en tiempos de crisis sitúan a la mujer en una posición más débil que la del hombre”, dijo Jane Hodges, Jefa de la Oficina para la Igualdad de Género de la OIT. Hodges agregó que “las mujeres pueden hacer frente a esta situación trabajando horas extraordinarias o realizando múltiples trabajos con bajos ingresos, pero aún así deben continuar cumpliendo con sus obligaciones domésticas no remuneradas”.

En su informe de marzo de 2009 sobre (Des)igualdad de género en el mercado laboral, la Confederación Sindical Internacional (CSI)<sup>32</sup> declaró que las mujeres, que representan la mayoría de los trabajadores en las zonas francas industriales de los países en desarrollo, son las que están resultando más afectadas por las reducciones de las exportaciones como consecuencia de la crisis. En el sector textil africano, por ejemplo, el 90 % de los puestos de trabajo lo ocupan mujeres con un nivel educativo bajo y pocas cualificaciones.

### **Mujeres en cadenas de suministro mundiales devastadas por la crisis económica**

Las investigaciones sobre mujeres que trabajan en cadenas de suministro mundial y organizaciones laborales demuestran que la crisis económica mundial está teniendo repercusiones devastadoras para el sustento de las mujeres, sus derechos y sus familias<sup>33</sup>. Las mujeres suelen ser las primeras en ser despedidas por empleadores que además no pagan los salarios pendientes y eluden sus obligaciones legales de dar un aviso y abonar una compensación; y los gobiernos hacen la vista gorda, lo cual tiene repercusiones devastadoras. Si no se actúa de inmediato para proteger los derechos de las mujeres que se encuentran viviendo en la pobreza a raíz de la crisis económica, el impacto en el desarrollo global en general, y en los derechos, el sustento y las familias de las mujeres en particular, será desastroso.

En su informe anual Tendencias mundiales del empleo de las mujeres (marzo de 2009), la OIT estima que en 2009 la crisis económica incrementará en 22 millones la cifra de mujeres desempleadas. Afirma así mismo que la crisis limitará las posibilidades de crear trabajo decente para las mujeres.

<sup>32</sup> (Des)igualdad de género en el mercado laboral: visión general de las tendencias y progresos mundiales

<sup>33</sup> Informe (en inglés) de Oxfam International “Paying the Price for the Economic Crisis” 2009

## 1.2. Respuestas a la crisis

El Secretario General de UNCTAD, el Dr. Supachai Panitchpakdi, ha subrayado la necesidad de llevar a cabo más investigaciones en el complejo ámbito del comercio y la igualdad de género, y de una “mayor sensibilidad de género entre los responsables del diseño de políticas”. El Dr. Panitchpakdi ha hecho también hincapié en que este tipo de evaluaciones sobre el impacto del género deberían llevarse a cabo en el contexto de los actuales paquetes de estímulo fiscal. Oxfam también puso de relieve que los paquetes de estímulo fiscal están siendo dirigidos principalmente al empleo masculino, centrándose en la construcción e infraestructura, por lo que ha solicitado a los gobiernos que contrarresten “no sólo las tendencias deflacionarias de los mercados globales, sino también la tendencia a socavar los derechos laborales de las mujeres”.

La ISP instó a los gobiernos nacionales a incrementar las inversiones públicas a fin de evitar una recesión, crear y mejorar los puestos de trabajo, y (re)construir los servicios e infraestructuras públicas. Estos programas ofrecerían asimismo oportunidades únicas para incorporar las prioridades de la sostenibilidad medioambiental, algo difícil en los sectores donde los principales impulsores son los beneficios a corto plazo, debido a la privatización masiva. Por otra parte, disponer de servicios públicos de calidad, ya sean de agua y sanidad, salud, energía, educación o transporte público, beneficiará especialmente a las mujeres y familias – las más propensas a verse afectadas por la crisis.

La UNI está trabajando en colaboración con diversas agencias privadas de empleo para abordar el reto mundial en materia de puestos de trabajos que está suponiendo la crisis financiera y el aumento del desempleo por todo el mundo. La UNI considera el diálogo global como un compromiso claro para promover la responsabilidad social corporativa y para trabajar con los sindicatos en todas partes a fin de establecer normas laborales más justas. *(Para más detalles, véase la sección sobre diálogo social)*

### **Reducir el impacto sobre las mujeres**<sup>34</sup>

El informe de la CSI sobre la brecha salarial de género concluye que una de las repercusiones del incremento del desempleo y de la menor afluencia de capitales de inversores, es que los gobiernos disponen de menos rentas públicas. Esto conduce a una disminución de los gastos sociales del gobierno, que a su vez puede implicar una reducción de los servicios públicos en el ámbito de la sanidad, la educación y el transporte. La ayuda alimentaria y otras formas de ayuda internacional al desarrollo por parte de los gobiernos también pueden verse comprometidas, ya que el dinero se utiliza para reanimar las economías de los países donantes. Y lo mismo sucede con los grupos humanitarios privados. Sin embargo, la consolidación de la asistencia oficial al desarrollo, como la disposición de préstamos para instituciones financieras multilaterales, tendrá a largo plazo un impacto positivo sobre el desarrollo de estas economías menos desarrolladas, y en particular sobre el bienestar de las mujeres.

Parte de la solución sería un “programa de mujeres” específico que influyera en la reforma financiera. Desde la perspectiva de género, resultaría conveniente establecer políticas fiscales del gobierno que fueran sensibles a las necesidades de las mujeres, así como medidas para evitar fluctuaciones profundas en la actividad económica. Las mujeres en sí deben desempeñar una parte activa en la formulación de marcos de políticas.

<sup>34</sup> Informe de la CSI sobre la Brecha Salarial de Género



Por último, entre las recomendaciones de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) de la ONU se incluyen sugerencias para redefinir pactos fiscales que permitan afianzar recursos para políticas públicas; la implementación de nuevas políticas para prevenir la pérdida de trabajos remunerados; así como mayores esfuerzos para evitar la caída de las inversiones en políticas sociales, sobre todo en políticas relacionadas a la consolidación de la paridad de género.

La integración de la perspectiva de género sería beneficiosa para las iniciativas y el diseño de políticas dirigidas a estimular la economía, y se podrían incluir, entre otras cosas, oportunidades laborales más flexibles, mayores y mejores inversiones en servicios sociales e iniciativas de apoyo social, y reformas financieras internacionales dirigidas a un crecimiento sostenible a largo plazo, en vez de intentar conseguir beneficios a corto plazo con el riesgo de generar profundas fluctuaciones en la actividad económica. Para contribuir al éxito de tales iniciativas es importante contar con una mejor representación de las mujeres en puestos clave a todos los niveles: sólo así podrán participar activamente y ejercer su influencia en la formulación de nuevas políticas.

## 2. CAMBIO CLIMÁTICO Y SEGURIDAD ALIMENTARIA: DESAFÍOS URGENTES PARA LOS SINDICATOS

---

El mundo se encuentra ante la triple crisis de la aceleración del cambio climático, la recesión económica y la inestabilidad en los precios de los alimentos y el petróleo. En los tres casos el origen es el mismo: una falta de compromiso con la regulación, la promoción del “gobierno pequeño” y de economías de libre mercado basadas en la liberalización comercial, y una gobernanza deficiente (y en ocasiones pésima) de la globalización por parte del sistema internacional. Estas crisis castigan a los más vulnerables y necesitados, los que menos culpa tienen de todos estos problemas.

Las mujeres han de desempeñar un papel más destacado a la hora de abordar el cambio climático y la inseguridad alimentaria. Como productoras, consumidoras, educadoras, madres y dinamizadoras en los lugares de trabajo y en los hogares, tienen la oportunidad de acoger el cambio y fomentar la transición hacia una sociedad con bajas emisiones de carbono; de transmitir valores ecológicos a sus comunidades; y de subrayar la importancia de su contribución a la producción agrícola y a un medio de vida sostenible.

El cambio climático y la inseguridad alimentaria son algunos de los mayores desafíos y peligros para las personas más pobres del mundo y para los más de mil millones de personas que sufren de hambre a diario; así como para los muchos millones condenados a verse desplazados a causa de las catástrofes naturales recurrentes, inundaciones y sequías, muchos de los cuales son mujeres, marginadas por su cultura, su trabajo, su tradición, su historia o por su género. Además, las mujeres se enfrentan a menudo a desigualdades de salario, empleo, así como en el lugar de trabajo y en materia de protección social, lo cual las vuelve más indefensas a los cambios sociales y medioambientales que repercuten gravemente en sus medios de subsistencia. Y están a menudo subrepresentadas en los procesos de tomas de decisiones en el ámbito del gobierno, la industria y la ciencia. Si no se toman medidas, las consecuencias del cambio climático y la crisis alimentaria dejarán marcadas por mucho tiempo a esta y a futuras generaciones de mujeres.

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio se establecieron, entre otras cosas, con el propósito de erradicar la pobreza y el hambre, lograr una educación primaria universal, promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer, mejorar la salud materna, combatir el VIH/SIDA y garantizar la sostenibilidad del medioambiente. Dos de los ocho objetivos conciernen directamente a las mujeres, mientras que los otros seis incumben a las mujeres y sus familias. Los progresos que se habían alcanzado con relación a los ODM se han visto afectados por la triple crisis, y el número de personas que sobreviven con menos de 2 US\$ al día ha comenzado a aumentar por primera vez en una década.

Las organizaciones sindicales creemos que no se podrá encontrar una solución viable al cambio climático y a la crisis alimentaria a menos que se luche al mismo tiempo contra la injusticia social y el sistema que generó los problemas en primer lugar; se requiere una sociedad más sostenible desde el punto de vista social, económico y medioambiental. Si no se alcanza una solución multilateral consistente e innovadora, las principales víctimas de los cambios sociales y medioambientales serán los trabajadores y las trabajadoras, en especial las mujeres de los países en desarrollo, responsables únicamente de haber nacido pobres en las regiones más frágiles del

planeta. Para resolver esta situación es imprescindible abordar la problemática de la igualdad, los derechos humanos y laborales y las medidas medioambientales.

El cambio climático y el malogrado sistema alimentario plantean cuestiones importantes sobre la justicia social, la equidad y los derechos humanos a través de países y generaciones. Tenemos que actuar ya. Las mujeres sindicalistas tienen que implicarse en las negociaciones en curso sobre el cambio climático y en la lucha contra la crisis alimentaria, transmitiendo un mensaje de compromiso, solidaridad y acción:

- **Compromiso** necesario por parte de todos los gobiernos y actores internacionales para asegurarse de que todo el mundo pueda tener un acceso adecuado y seguro a alimentos y una protección contra las alteraciones climáticas. Los gobiernos de los países desarrollados tienen que reducir firmemente las emisiones de gases de efecto invernadero, y las economías emergentes tienen que incorporarse a la vía del desarrollo sostenible a fin de reducir los riesgos de una alteración irreversible del clima y la producción agrícola.
- **Solidaridad** entre los sindicatos y sus miembros con el hecho de que, aunque la transición hacia un mundo medioambiental, social y económicamente sostenible no sea en absoluto un proceso sencillo, los pobres tienen que dejar de terminar pagando el precio más alto.
- **Acción** realizada por las manos de los trabajadores y trabajadoras – indispensable y parte de la solución hacia una sociedad justa y responsable desde el punto de vista medioambiental, que respete los derechos humanos y laborales.

## *2.1. Alimentos para todos: un objetivo alcanzable*

Las mujeres tienen un rol crucial que ejercer a la hora de paliar la crisis alimentaria. Son una parte necesaria de la seguridad alimentaria. Ellas son las cultivadoras, las productoras y las procesadoras de más de la mitad del suministro total de alimentos del mundo: un 80% en África, un 60% en Asia, y entre un 30 y 40% en América Latina y los países occidentales. Las mujeres de las zonas rurales, en su mayoría agricultoras, son por lo menos 1.600 millones y representan más de un cuarto de toda la población mundial. A causa de sus múltiples roles, las mujeres son imprescindibles a la hora de superar la inseguridad alimentaria.

La mujer predomina en los sectores del empleo informal y temporal, de la mano de obra contratada y del trabajo doméstico. Está predispuesta a recibir salarios más bajos, y a menudo trabaja en sectores de mano de obra intensiva de países en desarrollo, como el del vestuario, el agrícola y el de comidas preparadas. Los problemas con relación a los salarios miserables que se pagan en el sector agrícola, las condiciones laborales peligrosas, la discriminación contra las mujeres y la falta de trabajo decente y de libertad de sindicalización, que se están dando en muchas partes del planeta, son retos que se tienen que abordar con carácter de urgencia. Hay que luchar también contra la doble carga que pesa sobre las niñas trabajadoras – trabajar dentro y fuera de casa – estimulando la demanda de escolarización y creando incentivos económicos que permitan compensar los gastos del hogar.

El impacto de la crisis alimentaria ha empeorado más aún el acceso desigual a recursos al que se enfrentan las mujeres. Los elevados precios de los alimentos están forzando a las familias a comer menos, y al mismo tiempo suponen un incremento en la carga de trabajo de las mujeres puesto que tienen que incrementar sus ingresos para poder comprar y acceder a más comida. La crisis alimentaria ha agrandado las disparidades en la distribución de alimentos en el hogar; las mujeres son las últimas en comer porque guardan la comida para sus hijos y otros miembros de la familia. Y el impacto directo repercute en el estado nutricional de mujeres y niños, donde la malnutrición repercute en la productividad y en su salud en general.

La crisis alimentaria, junto con el impacto de la crisis financiera y económica, ha exacerbado además el poder adquisitivo de la mujer y sus medios de subsistencia considerablemente. El 80% de la población mundial vive sin ningún plan de protección social ni red de seguridad social, por lo que es necesario desarrollar programas y enfoques específicos para los grupos vulnerables, en especial para las mujeres, los jóvenes y los trabajadores y trabajadoras migrantes, a fin de evitar que se conviertan en víctimas permanentes de la crisis<sup>35</sup>.

El proceso de lograr alimentos para todos exige que las políticas de liberalización del FMI, el Banco Mundial y la OMC, así como la dominación del mercado global por parte de las multinacionales agro-alimentarias, se modifiquen con respecto a la seguridad alimentaria y a la autosuficiencia agrícola generalizada a nivel nacional. La cadena alimentaria mundial y las medidas que distorsionan el comercio no están funcionando en el interés de la agricultura de subsistencia y a pequeña escala, ni de los pobres y vulnerables.

Al vincular el desarrollo sostenible con un enfoque en los alimentos que se base en los derechos, se deberían adoptar una serie de medidas, tanto a nivel internacional como nacional, que permitan promover la capacidad de recuperación y mejorar las necesidades de los segmentos vulnerables de la población de un país, sobre todo mujeres y niños. A la hora de re-invertir en el relegado sector agrícola es indispensable que el desarrollo de infraestructuras, el cultivo de la tierra y la asistencia técnica sean medioambiental, económica y socialmente sostenibles.

El papel de los sindicatos está claro: debemos implicarnos en el diálogo con los gobiernos, la sociedad civil y los responsables de tomas de decisiones, para reclamar el derecho a alimentos adecuados e inocuos así como a la producción y participar en el desarrollo e implementación (a nivel nacional y local) de políticas agrícolas, todo ello con la intención de mejorar el sustento de los trabajadores/as, la seguridad de las familias trabajadoras y estimular el tan necesario crecimiento económico.

Es necesario que las mujeres sindicalistas fomenten la sensibilización del impacto de la crisis alimentaria a nivel nacional, para intentar influir en la planificación y programas nacionales de seguridad alimentaria así como en el seno de su sindicato, su lugar de trabajo y su comunidad.

## ***2.2. Cambio climático: reto global donde la solidaridad es clave***

Tal como se menciona en la introducción, el cambio climático es el mayor problema medioambiental al que se enfrenta la humanidad. Provoca la multiplicación de fenómenos meteorológicos extremos, como sequías, inundaciones, olas de calor y de frío, y tiene por consecuencia la agravación de los procesos de desertificación y erosión, así como cambios irreversibles en los ecosistemas y la pérdida de la biodiversidad.

El cambio climático y sus consiguientes alteraciones en el medioambiente repercutirán, por supuesto, en todos los aspectos de nuestras vidas: en el suministro de agua y alimentos, en los patrones y zonas de influencia de enfermedades, así como en nuestra manera de producir y consumir. Y, desde luego, repercutirá también en el empleo.

La agravación de las alteraciones climáticas tendrá consecuencias directas por todo el mundo, pero los impactos inmediatos apuntarán a las personas más pobres y más vulnerables, en su mayoría mujeres. Por otro lado, las medidas que se han tomado para luchar contra el cambio climático, sobre todo las dirigidas a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, van a requerir transformaciones considerables en el mundo del trabajo y podrán generar tensiones en algunos sectores de uso intensivo de energía.

---

<sup>35</sup> Para más información sobre la crisis alimentaria y su impacto sobre los trabajadores, consultar el Informe de la CSI: Receta para pasar hambre – El fracaso del mundo respecto a la alimentación [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Food\\_crisis\\_ES.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Food_crisis_ES.pdf)

La pérdida de recursos naturales, la degradación medioambiental junto con la deforestación y la degradación de la tierra supondrá un incremento en la carga de trabajo de las mujeres puesto que, inevitablemente, tendrán que andar mayores distancias para recoger madera, combustible y agua para su consumo y producción.

No obstante, el principal beneficio de la protección climática será salvar a la humanidad de alteraciones catastróficas que podrían conducir al fin del mundo. La protección climática también puede ofrecer oportunidades a corto y medio plazo, en particular para las mujeres, a saber, los beneficios para la salud que implican los “empleos verdes”, los beneficios que supone la expansión de los servicios de energía a los más necesitados mediante el desarrollo de energías renovables, los beneficios procedentes de la reducción de la vulnerabilidad de las personas gracias a la protección social, que podría abordar las necesidades relacionadas a la seguridad alimentaria, el acceso a agua o servicios sanitarios, etc.<sup>36</sup>

Por desgracia, nuestras sociedades no están bien encarriladas en materia de estabilización climática. Las emisiones de gases de efecto invernadero (procedentes principalmente de los combustibles fósiles y de la deforestación) están aumentando. Además, puede que la actual crisis económica entorpezca las posibilidades de encontrar recursos para financiar las necesidades de inversión de los países en desarrollo a fin de protegerlos de las consecuencias del cambio climático. Por eso necesitamos que los sindicatos se involucren con los gobiernos, los empleadores y la sociedad civil para garantizar un movimiento más rápido y más justo en la transición hacia una sociedad sostenible, de bajo consumo de carbono y con capacidad de recuperación con relación al cambio climático.

---

<sup>36</sup> Para más información sobre el Cambio Climático, sus consecuencias en el trabajo y en las comunidades y la acción sindical, véase el Manual para trabajadores y sindicatos de Sustainlabour-PNUMA, elaborado en colaboración con la CSI: <http://www.sustainlabour.org/dmdocuments/ESP160-2008.pdf>

### 3. TRABAJO DECENTE PARA LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS – CONVENIO INTERNACIONAL EN CAMINO<sup>37</sup>

---

*La promoción del trabajo decente para los trabajadores y trabajadoras domésticas será parte del programa de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2010, con vistas a desarrollar instrumentos apropiados, como un nuevo Convenio y una Recomendación que lo acompañe, a fin de proporcionar a este grupo de trabajadoras/es la protección que necesitan. Según la OIT, muchos de los problemas a los que se enfrentan las trabajadoras domésticas son debidos a la naturaleza específica de su ocupación, así como a la atención inadecuada que se presta a su situación en las legislaciones internacionales y nacionales. Poder contar con normas internacionales del trabajo pertinentes sería un gran paso adelante en la promoción del trabajo decente para todos y proporcionaría a gobiernos, sindicatos y empleadores una orientación apropiada y oportuna respecto a las políticas y prácticas en este campo. No obstante, las normas internacionales del trabajo sólo se aplicarán si existen organizaciones sindicales adecuadas. La sindicalización de este sector de mujeres trabajadoras es todo un reto, y requerirá imaginación y persistencia por parte de los activistas sindicales, además de trabajar con otras organizaciones de la sociedad civil. Los sindicatos de trabajadores domésticos que van emergiendo pueden contar con el apoyo de otros sindicatos o se les podría otorgar condiciones especiales de afiliación a centrales nacionales en reconocimiento a las difíciles circunstancias en las que estas trabajadoras se tienen que sindicalizar.*

En los dos últimos decenios se ha registrado una creciente demanda del trabajo decente en todas partes del mundo, tendencia que se ha visto acentuada con la incorporación masiva de las mujeres a la mano de obra, el envejecimiento de las sociedades, la intensificación del trabajo y la insuficiencia de pautas de actuación para facilitar la conciliación de la vida familiar con la vida laboral. Los trabajadores domésticos representan hoy día una amplia cuota de la mano de obra en los países en desarrollo, y el número ha ido aumentando en el mundo industrializado.

El trabajo doméstico es prácticamente invisible y está subestimado y mal regulado, y muchos trabajadores domésticos siguen estando explotados, mal pagados y desprotegidos. En los medios de comunicación se denuncian a menudo casos de malos tratos y abusos, especialmente infligidos a los trabajadores domésticos migrantes y alojados en el domicilio del empleador. En muchos países, el trabajo doméstico está en gran medida a cargo de los niños, muchos de los cuales son niñas que no van a la escuela y que se encuentran en una situación particularmente vulnerable al abuso físico y sexual por parte del empleador.

El trabajo doméstico suele consistir normalmente en faenas no remuneradas que las mujeres realizan tradicionalmente en el hogar, lo que da lugar a su estatus subestimado, informal y no documentado. Muchas leyes vigentes no contemplan con carácter específico la relación de empleo que caracteriza al trabajo doméstico, lo cual expone a los trabajadores que lo realizan a un trato desigual, injusto y a menudo abusivo.

Los trabajadores domésticos desempeñan un rol esencial en el bienestar y la estructura económica de la sociedad. Y sin embargo padecen algunos de los peores abusos que sufren los

---

<sup>37</sup> CSI; Informe IV(1) de la OIT; UITA – Trabajadores/as domésticos; WIEGO.

trabajadores. La mejora de las condiciones de los trabajadores domésticos ha sido una cuestión importante para la OIT desde 1948, cuando ésta aprobó una resolución concerniente a las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos. En el Programa de Trabajo Decente se abre una vía nueva y prometedora hacia el respeto y la visibilidad de los trabajadores domésticos. La OIT deberá definir no sólo los supuestos y casos de incumplimiento de sus derechos, sino también pautas de orientación específicas y constructivas sobre la mejor forma de regular eficazmente las condiciones laborales de una categoría de trabajadores singularmente necesitada de apoyo a través de normas internacionales del trabajo específicas que promuevan el trabajo decente, incluyendo la protección social.

Estas son las tres preocupaciones fundamentales en materia de trabajo doméstico: la “invisibilidad” de este tipo de trabajo, la brecha que separa la legislación de la práctica, y la sindicalización de los trabajadores domésticos.

Las estadísticas de los gobiernos desglosadas por género podrían servir para averiguar el número de trabajadores domésticos, pero el hecho de que muchos no estén declarados limita la utilidad de esta herramienta. Los sindicatos pueden desempeñar un papel en el “mapeo” del número de trabajadores domésticos mediante el uso de sus nuevas fuentes de conocimiento y sindicalización local – y esto podría ser una buena forma de empezar a hacer campaña entorno al Convenio de la OIT a nivel de país y de contactar a los trabajadores domésticos.

La inclusión de los trabajadores domésticos en la legislación relativa a las condiciones básicas de empleo, tomando en consideración aspectos como la formalización del contrato de trabajo, la remuneración, los horarios de trabajo y las relaciones laborales del personal doméstico alojado en el domicilio del empleador, es un objetivo importante para los sindicatos. Hay también una serie de mecanismos colectivos de protección y seguro de los que normalmente se encuentran privados los trabajadores domésticos. El reto reside en encontrar mecanismos para proporcionarles protección en términos de seguridad y salud en el trabajo y abordar la cuestión del embarazo y la baja por maternidad. Existen claros vínculos entre el trabajo de los empleados domésticos, el trabajo forzoso, la esclavitud y condiciones de explotación similares. Un nuevo Convenio sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos permitiría establecer una serie de principios y derechos y proporcionar orientación en materia de normativas para el trabajo doméstico. Los sindicatos mundiales también defienden un programa de acción específico dotado de fondos suficientes para promover la cooperación técnica en pos de una reglamentación específica del trabajo doméstico.

### ***3.1. Los trabajadores domésticos necesitan un sindicato***

Pero lograr el trabajo decente para los trabajadores domésticos depende en última instancia de la capacidad y las posibilidades que éstos tengan de sindicalizarse y de participar en acciones colectivas. Pese a existir numerosos obstáculos en este sentido, como las restricciones jurídicas y el aislamiento que para ellos supone estar encerrados en hogares particulares, estos trabajadores han tratado en todo el mundo de asumir el control de su actividad laboral sindicalizándose.

Todos los trabajadores domésticos, que suelen trabajar aislados y son vulnerables al abuso de los empleadores del hogar, necesitan la ayuda y protección de un sindicato. Pero ninguno la necesita tanto como los trabajadores domésticos migrantes y las tantísimas niñas que son enviadas a trabajar como criadas en zonas urbanas. En Perú, los trabajadores domésticos se sindicalizaron formando una poderosa alianza a través de la cual consiguieron derechos nuevos y diversos. Ahora están estableciendo un nuevo sindicato para los trabajadores domésticos y consolidando su capacidad de liderazgo. Reciben apoyo del FNV Mondiaal – un ejemplo de solidaridad sindical mundial. En Perú, donde la población es de 28 millones, se estima que hay cerca de 500.000 personas que trabajan en hogares, de los cuales 200.000 son adolescentes o



niños. En 2003, el mismo año que en Bolivia, el gobierno peruano aprobó una nueva legislación para los trabajadores domésticos/del hogar, la Ley núm. 27986 de los Trabajadores del Hogar, que reconoce su trabajo y les proporciona derechos de empleo.

### **Organización de las trabajadoras domésticas en Perú: Una historia exitosa**

Marcolina de los Milagros Infante Romero, de IPROFOTH (Instituto para la Promoción y Formación de Trabajos en el Hogar), explica cómo se alcanzó la victoria.

Para que La ley del trabajo del hogar/doméstico fuera aprobada en 2003, tuvieron que pasar muchos años de batalla legal. Hubo muchas manifestaciones y viajes por el país para ganar en visibilidad, apoyo y reconocimiento. En ese tiempo, muchas mujeres que reivindicaban sus derechos fueron despedidas de sus empleos.

Trabajamos como una red de organizaciones de trabajadoras del hogar/domésticas en diez regiones. Visitamos escuelas nocturnas donde pudieran estar las trabajadoras del hogar/domésticas. Publicamos artículos para concienciar al público. Hicimos antesala en el Ministerio para la Mujer y en el Ministerio de Asuntos Sociales para pedir apoyo, y todos ellos nos dijeron que no había presupuesto disponible, pero nos ofrecieron ayuda mediante locales para poder dar conferencias.

Finalmente conseguimos una nueva ley, y estamos muy orgullosas de este logro. Estipula que las trabajadoras del hogar/domésticas tengan derecho a un contrato con su empleador que no necesariamente tiene que ser escrito, puede ser verbal. El contrato incluye:

- Niveles de salarios; la comida y el lugar de descanso no puede considerarse como parte del salario.
- Debe existir prueba del pago del salario para que la trabajadora del hogar/doméstica tenga más adelante prueba de su trabajo.
- Un máximo de 8 horas de trabajo por día.
- Un día libre de 24 horas, los domingos, además de los días festivos públicos; si se trabaja tiempo extra, éste debe ser remunerado.
- 15 días de vacaciones por año por lo menos con medio salario pagado.
- Un bono de gratificación en Navidad y el día de la Independencia, el 28 de Julio.

Ahora el gobierno ha fijado un salario mínimo, reconoce el derecho de las trabajadoras del hogar/domésticas a registrarse en la seguridad social, a tener un plan de pensiones y a seguir una formación continua. Ahora hemos empezado a trabajar para que las agencias de empleo estén al corriente de estos derechos y que deben cumplirlos.

Estamos empezando a formar un sindicato de trabajadoras del hogar/domésticas. Por las noches acudimos a las casas donde trabajan las trabajadoras del hogar/domésticas y las invitamos a que se unan a nosotras; también vamos por las calles pronto por la mañana cuando van a comprar el pan. El sindicato es muy nuevo y quedó oficialmente registrado en octubre de 2006. En un principio el Ministro dijo: “¿Para qué quieren Uds. un sindicato, si no están organizadas en un solo lugar de trabajo?”, pero teníamos que ser fuertes y seguir exigiendo nuestros derechos.

*Fuente: CSI – entrevista con Marcolina de los Milagros Infante Ramírez*

Las acciones de los sindicatos en los países de origen y de destino pueden jugar un papel activo y coordinado en cuanto a que las autoridades de migración y las agencias de empleo pongan fin a las peores formas de explotación. Las agencias de empleo tienen que ser sometidas a un control mucho más estricto, puesto que algunas de ellas están haciendo mucho dinero a raíz de contratos establecidos sin escrúpulos. La cooperación entre los sindicatos a través de las fronteras es importante para asegurar que el máximo de trabajadores migrantes estén al corriente de sus derechos y tengan los datos de contacto de los sindicatos pertinentes en el país de acogida.

### **Los trabajadores domésticos establecen una red internacional y hacen campaña por un Convenio sobre Trabajo Decente, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

La Federación Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabacos y Afines (UITA) ha establecido una red para promover los derechos de los trabajadores domésticos. Se trata de una red abierta, formada por sindicatos de los trabajadores domésticos y otras organizaciones constituidas por miembros, así como organizaciones que apoyen los esfuerzos por mejorar la situación de los trabajadores domésticos. Se ha establecido un Comité Directivo con representación mayoritaria de las organizaciones formadas por miembros, y se dispone ya de un sitio web especial operativo en: [www.domesticworkerrights.org](http://www.domesticworkerrights.org).

La UITA está trabajando con la Confederación Sindical Internacional (CSI), federaciones sindicales internacionales como la Internacional de los Servicios Públicos (ISP) y centrales sindicales nacionales como la FNV holandesa, en la campaña para que se acuerde el Convenio de la OIT sobre Trabajo Doméstico en la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de 2010, con vistas a aprobar un instrumento de la OIT (convenio y/o recomendación) en 2011.

Una primera tarea importante es asegurarse de que las centrales sindicales nacionales en todos los países posibles apoyen la idea de un convenio sobre trabajo decente y, en colaboración con organizaciones de trabajadores domésticos y otros aliados, lo expresen ante la OIT.

Todavía no existe una definición universalmente aceptada de “trabajo doméstico”, ni siquiera un acuerdo general sobre el término que se ha de aplicar a este tipo de trabajo. Establecer una definición para la norma internacional será una cuestión importante durante la CIT de 2010.

### ***3.2. Los sindicatos internacionales piden solidaridad sindical para 2010***

La CSI, junto con las Federaciones Sindicales Internacionales y el Grupo de Trabajadores del Consejo de Administración de la OIT, han hecho un llamamiento a sus organizaciones afiliadas para que insten a los gobiernos de los países representados en el Consejo de Administración de la OIT a que apoyen la propuesta para preparar un convenio internacional diseñado específicamente para proteger a los trabajadores y trabajadoras domésticas.

En el período anterior al Convenio de la OIT sobre trabajadores domésticos que sería acordado en 2011, los sindicatos disponen de una excelente oportunidad para consolidar o elaborar nuevas relaciones con las organizaciones de la sociedad civil para llevar a cabo campañas de amplio espectro, y para organizar a los trabajadores domésticos dentro del sindicato en torno a campañas para el nuevo Convenio.

### ***3.3. Sindicalización de trabajadores domésticos – estudios de casos sobre buenas prácticas***

- ***Sindicalización de trabajadores domésticos en Sudáfrica***

El sindicato de trabajadores domésticos South African Domestic Service and Allied Workers' Union (SADSAWU) cuenta en estos momentos con 25.000 miembros, en su mayoría mujeres, que pagan 120 rand (12€) anuales de cuota sindical. No ha sido fácil llegar a este punto, porque las mujeres tienen miedo de unirse a un sindicato. El Presidente de SADSAWU dice: “Hemos pasado mucho tiempo explicándoles lo importante que puede ser para ellas la afiliación,

recordándoles, en otras cosas, las prácticas laborales injustas que se observan cada día en Sudáfrica. Los trabajadores que no han acudido nunca a una reunión sindical no tienen ni idea de cómo defenderse, y desconocen sus derechos, pero enseguida se dan cuenta de lo útil que resulta afiliarse a un sindicato. En caso de despido, por ejemplo, abandonarían simplemente su trabajo, sin saber que el empleador les debe dinero y que no tiene derecho a echarles de un día para otro. Este es concretamente lo que ha ocurrido desde el cambio de legislación por el que estuvimos luchando: los trabajadores tienen ahora derecho a permanecer en el alojamiento de su empleador durante un mes, mientras encuentran otro trabajo.” SADSAWU también ofrece formación para ayudar a los trabajadores domésticos a defenderse en las discusiones con relación a horas extras, salarios, etc., además de cursos sobre liderazgo y el VIH/SIDA.

- *Trabajadora doméstica se convierte en Secretaria General del sindicato y después en Ministra de Justicia en Bolivia*

Casimira Rodríguez Romero, hija única de padres pobres, empezó en el trabajo doméstico con 13 años. En 2001, su experiencia de primera mano le ayudó a convertirse, con 39 años, en Secretaria General de la Confederación Latinoamericana de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO). Y en 2006 asumió el cargo de Ministra de Justicia y Derechos Humanos en su país. En este puesto promulgó una legislación para regular el trabajo doméstico que fue aprobada por el Congreso boliviano.

- *Sindicatos internacionales apoyan coalición de mujeres de amplio espectro*<sup>38</sup>

En noviembre de 2006, diversas organizaciones y redes de trabajadores domésticos/del hogar de todo el mundo enviaron representantes a una conferencia celebrada en Ámsterdam para reunirse con sindicatos, grupos de apoyo e investigadores. Fue la primera reunión mundial jamás celebrada para discutir sobre la situación de los trabajadores domésticos/del hogar y para desarrollar acciones internacionales en la lucha por los derechos de los trabajadores domésticos, en tanto que trabajadores y seres humanos.

---

<sup>38</sup> *Un trabajo decente para los trabajadores domésticos, Educación Obrera 2007/3-4, No. 148-149 – Oficina de Actividades para los Trabajadores*

## 4. TRABAJO DECENTE, VIDA DECENTE PARA LAS JÓVENES

---

***“Somos vuestro futuro ahora: somos los líderes del mañana. Por eso tenemos que ser vuestros asociados hoy. Dadnos voz.”***

*Líder de la delegación de miembros jóvenes en el Congreso 2006 de la CSI*

Una de cada cinco personas en el mundo tiene entre 15 y 24 años de edad. Las mujeres y hombres jóvenes son el futuro del movimiento sindical y del mundo en general. No obstante, son también los que más gravemente afectados se ven por el desempleo y el trabajo precario, por una educación y formación inadecuadas y por la explotación y discriminación en el trabajo. Los jóvenes tienen casi el triple de probabilidades de estar desempleados; aunque sólo constituyen el 25% del total de la población en edad de trabajar, la juventud representa hasta un 40% de la población desempleada del mundo. Con frecuencia no tienen conocimientos sobre derechos ni cuestiones de salud y seguridad, además de carecer a menudo de la formación específica o la antigüedad que, ante los cambios en la economía, sirve de amortiguador a los trabajadores más mayores. Los jóvenes constituyen también una parte importante de la población trabajadora migrante que se va a al extranjero en busca de un futuro mejor.

### **Los trabajadores jóvenes necesitan sindicatos y los sindicatos necesitan miembros jóvenes**

“Los trabajadores y trabajadoras jóvenes están unidos para luchar a favor de empleos decentes, una educación de calidad y decir no al trabajo infantil, no a los niños soldados. Y sí a la paz, la justicia y la armonía. Pedimos a los dirigentes sindicales que apoyen y fomenten la participación y representación de sindicalistas jóvenes en las estructuras y actividades de la CSI a todos los niveles, tanto a escala internacional como local”.

*Yemisi Ilesanmi (NLC-Nigeria), líder de los jóvenes delegados durante el Congreso de la CSI en 2006*

Las trabajadoras jóvenes se enfrentan a la discriminación y a menudo a la explotación por parte de los empleadores, directivos, colegas y familiares varones. Las jóvenes de las ZFI, donde son mayoría, se ven gravemente afectadas por las presiones de la economía global que se está encogiéndose precisamente en los sectores donde trabajan, como el vestuario y la industria textil, el sector servicios y la venta al por menor. En países como Holanda, las principales víctimas del desempleo juvenil son inmigrantes, en particular de los países árabes o Turquía. El índice total de desempleo juvenil es del 10,6%, pero entre los jóvenes originarios de países no industrializados alcanza el 40 y 45%. El alto nivel de desempleo juvenil es una prioridad para la Sección de Juventud del FNV (FNV-Jong).

Pero las necesidades de las jóvenes trabajadoras van bastante más allá del lugar de trabajo: para muchas de ellas, su futura salud, felicidad y seguridad económica dependen de sus derechos y del discernimiento para controlar su propia sexualidad y fertilidad; de poder verse libre de la violencia y el acoso; de tener derecho a poseer y heredar propiedades, acceder a agua y poder dar a luz en condiciones seguras. El reto para los sindicatos reside en incorporar estos derechos sociales básicos – esenciales para las jóvenes de todo el mundo – en sus programas de políticas y negociación.

La CSI está comprometida a la construcción de un futuro para los trabajadores jóvenes mediante:

- La garantía del acceso universal a una educación y formación de calidad.
- Mejoras en la transición de la escuela al trabajo, llegando a la gente joven en las escuelas y durante su primera experiencia en el desempleo a fin de acortar el tiempo que tengan que pasar sin trabajo e incrementar su participación en los sindicatos.
- La promoción de la sindicalización y representación de hombres y mujeres jóvenes en los sindicatos, de forma que su voz sea escuchada a todos los niveles dentro de los sindicatos y que sus derechos estén protegidos en el trabajo.
- La obtención de derechos para las jóvenes, especialmente una protección decente de la maternidad y provisiones para el cuidado infantil, servicios médicos sexuales y reproductivos, y la erradicación de la violencia contra las mujeres.

#### *4.1. Dar voz a las mujeres jóvenes – en el trabajo y en el sindicato*

Para poder responder a las necesidades de los trabajadores jóvenes, los sindicatos tienen que saber quiénes son sus miembros jóvenes potenciales y en qué sector trabajan, así como su género, ya que esto les permitirá estar al corriente de qué información necesitan los jóvenes trabajadores y cómo llegar a los estudiantes que se unirán al mercado laboral después de la escuela o la universidad. Pero la estrategia sindical más importante es sindicalizar, implicando a mujeres y hombres jóvenes en las actividades sindicales – su creatividad y energía son las mejores herramientas para conseguir nuevos afiliados. Las jóvenes tienen inquietudes muy concretas que han que incluirse en los programas sindicales – algunas de las cuestiones sobre las que las mujeres jóvenes agradecerían información, por ejemplo sobre salud sexual o cómo ser asertivas, quizás no sean cuestiones que los líderes sindicales varones más mayores consideren prioritarias. Los miembros jóvenes de la ISP sugieren varios pasos a seguir para conseguir llegar a los trabajadores jóvenes:

- Establecer cuántos miembros jóvenes participan en el sindicato. Evaluar cuántos ocupan puestos de liderazgo y cuántos son mujeres. Comparar la membresía juvenil femenina con el perfil de empleo para las mujeres jóvenes;
- Adaptar la campañas de incorporación para atraer trabajadores jóvenes a través de campañas de información sobre los derechos en el trabajo, que se lleven a cabo en escuelas y universidades, y mediante la localización de lugares a los que los jóvenes acuden, como festivales, agencias de empleo y centros de juventud;
- Elaborar literatura e información para miembros jóvenes, para recibirlos en el sindicato;
- Asegurarse de que los trabajadores jóvenes dispongan de información sobre sus derechos en el trabajo, incluyendo a través de la web y las TIC;
- Hacer campañas sobre cuestiones que sean importantes para los jóvenes – como el medioambiente, los derechos humanos, la justicia económica y social, la salud;
- Los trabajadores jóvenes tienen que ser capaces de organizar sus propias actividades y campañas;
- Los organizadores jóvenes atraerán a más trabajadores jóvenes al sindicato – proporcionar formación de sindicación para activistas jóvenes.

## 4.2. Hacer campañas sobre cuestiones de las mujeres jóvenes

- *La voz de las mujeres – sindicalización de mujeres jóvenes y desarrollo de capacidades*

Las mujeres jóvenes necesitan más que nunca empleos decentes – y esto incluye el creciente número de mujeres jóvenes que terminan la universidad y no tienen trabajo, así como las que trabajan en condiciones de explotación. Los ingresos de las mujeres suponen una diferencia crucial para la esperanza de vida de sus hijos y el nivel de educación al que podrán acceder. Con la pandemia del VIH/SIDA pasando factura, las mujeres jóvenes necesitan protegerse de la enfermedad y cuidar de los hijos de familiares que han fallecido.

***“El desempleo está causando estragos en mi continente. Millones de mujeres y hombres jóvenes están sin trabajo, lo cual los mantiene atrapados en la pobreza. Los que tienen un trabajo no tienen trabajo decente. Y el VIH/SIDA está cobrándose la vida de nuestros jóvenes.”***

*(Daisy Walaza, NACTU-Sudáfrica)*

La mayoría de los trabajadores de las ZFI son mujeres jóvenes – su voz sólo se oirá cuando se organicen en un sindicato. Por lo general, cuando las mujeres jóvenes fundan una familia pierden su empleo o sólo pueden mantenerlo si tienen acceso a servicios de cuidados infantiles – pero lo más habitual es que pierdan su empleo en cuanto se quedan embarazadas. El acoso sexual y la violencia contra las trabajadoras jóvenes son prácticas corrientes en las ZFI – los directivos empiezan a pedir “favores sexuales” cuando las mujeres solicitan un trabajo.

En Tanzania el 80% de los trabajadores de las ZFI son mujeres, muchas de ellas con edades comprendidas entre los 15-24 años. En la mayoría de los casos, los derechos de los trabajadores y la protección social son inexistentes – el acoso sexual es un problema enorme, y los trabajadores reciben salarios por debajo del mínimo establecido. En un taller del TUCTA las mujeres hicieron un llamamiento a los sindicatos para que se pronuncien firmemente a fin de educar y potenciar a las mujeres de las ZFI de modo que puedan defender sus derechos.

*Fuente: taller de TUCTA, 2006.*

La sindicalización de las trabajadoras jóvenes es también importante en las economías desarrolladas, donde muchos empleos “nuevos” se dan en sectores altamente feminizados, como los servicios y la venta al por menor. La viabilidad de los sindicatos depende de que se consiga contrarrestar el pronunciado declive que se observa en las cifras de afiliación sindical de jóvenes, y atraer a mujeres para que se afilien a sindicatos. Los sindicatos de muchos países cuentan con programas imaginativos orientados a atraer y sindicalizar a los trabajadores y trabajadoras jóvenes.

El CLC de Canadá considera prioritaria la sindicalización de la gente joven. Además de grupos de trabajo, comités de juventud y representantes de la juventud, los afiliados del CLC han desarrollado varias iniciativas juveniles.

El sindicato del automóvil Canadian Auto Workers Union (CAW) fomenta la creación de comités de juventud locales y utiliza anuncios de sindicalización de trabajadores jóvenes,

hojas informativas prácticas dirigidas a la juventud y un boletín informativo nacional para llegar a la gente joven.

La estrategia del United Food and Commercial Workers Union (UFCW) es “estar donde estén los jóvenes” y organizan eventos de interés para la juventud y su cultura, como festivales de hip-hop, cenas, torneos de baloncesto, etc. El UFCW imparte además un curso dentro del sistema escolar titulado “¿Por qué los sindicatos?” y está implicando a los jóvenes en sus campañas.

Darles a las mujeres jóvenes la posibilidad de expresarse en el trabajo significa también darles la palabra en el sindicato. Muchos sindicatos tienen estructuras de juventud diseñadas a brindar a los trabajadores jóvenes su propio “espacio”, y algunas centrales nacionales otorgan premios especiales en reconocimiento al trabajo de los jóvenes sindicalistas. Las mujeres jóvenes están empezando a asumir puestos de liderazgo en los sindicatos, aunque esta tendencia necesita fomentarse mucho para que lograr mantenerla.

Karima Boudrouaz (Argelia - UGTA) fue la primera mujer elegida para el puesto de Secretaria en su región y está trabajando en la campaña sindical para conseguir nuevas afiliadas en Argelia. Guiándose por el principio “las acciones habla más alto que las palabras”, Karima, de 29 años, se quiere embarcar ahora en la lucha para conseguir que los jóvenes tengan roles más importantes en el movimiento sindical.

- *Protección del embarazo y la maternidad (cfr. pág. 35)*

Demasiadas mujeres jóvenes en el mundo no disfrutan todavía de una protección de la maternidad y están sujetas a muchas formas de discriminación, como tener que hacerse pruebas de embarazo en el momento de su contratación, el despido por embarazo, y reducciones (o una falta total) de los ingresos en los que muchas familias dependen para su supervivencia. Además las mujeres jóvenes embarazadas y sus hijos están expuestas a muchos problemas de salud que les cuesta su futuro y, en muchos casos, la vida.

La CSI considera la protección de la maternidad como un derecho cuya promoción está en manos de los sindicatos. Por eso, desde el 8 de marzo de 2007, ha estado dirigiendo una campaña por la ratificación y la aplicación del Convenio 183 de la OIT y la Recomendación 191 sobre la protección de la maternidad. Y puesto que la protección de la maternidad es una contribución clave para una vida decente y un trabajo decente, es también parte íntegra de la Campaña mundial sobre “Trabajo decente, vida decente para las mujeres”.

[www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org) (pulsar en ‘Igualdad’ y ‘Mujeres’) o [www.wddw.org](http://www.wddw.org)

- *Matrimonio infantil*

A lo largo de los diez próximos años, más de 100 millones de niñas de países en desarrollo estarán casadas antes de haber cumplido los 18, en su mayoría con hombres más mayores y a menudo en contra de su voluntad. Hoy en día, la mayor parte de las niñas de los países en desarrollo, sexualmente activas y con edades comprendidas entre los 15 y los 19 años, están casadas. Irónicamente quizás, los índices de infección de VIH entre estas niñas son considerablemente más altos que entre sus homólogas no casadas; y tendrán mayores probabilidades de morir como resultado de un parto<sup>39</sup>. Los sindicatos pueden ayudar a

<sup>39</sup> Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA)



sensibilizar a la población sobre los riesgos de los matrimonios de adolescentes, y animar a las familias a que intenten posponer los matrimonios en la medida de lo posible. En Uganda, una notoria campaña publicitaria, que incluye vallas publicitarias gigantes al borde de las carreteras, advierte a las mujeres jóvenes de los peligros de los ‘sugar daddies’ y enfrenta a hombres, y padres, con las realidades del sexo intergeneracional. Los sindicatos tienen un importante papel que desempeñar en la educación de sus afiliados varones sobre las repercusiones perjudiciales del matrimonio infantil.

- *Trabajar con programas para la potenciación de las mujeres*

El ODM 3 sobre la potenciación de las mujeres ha dado lugar a numerosos programas sobre el tema, a menudo respaldados por donantes internacionales, pero estos proyectos, con demasiada frecuencia, no incluyen información sobre el mundo del trabajo y el papel de los sindicatos. Quizás carezcan de los conocimientos especializados que los sindicatos pueden proporcionar – por ejemplo sobre derechos en el trabajo, sobre cómo abordar problemas en el lugar de trabajo, y oportunidades para programas de asociación sobre educación sanitaria en el lugar de trabajo. Los sindicatos pueden crear oportunidades para explicar el papel sindical mediante la participación en proyectos de la sociedad civil dirigidos a mujeres jóvenes – como formación en derechos sexuales y reproductores de la gente joven y reducción de la pobreza; asesoramiento y potenciación de mujeres jóvenes; campañas de prevención del VIH/SIDA o sobre la violencia contra las mujeres.

- *El uso de nuevas tecnologías*

Es probable que muchos trabajadores jóvenes estén al día con los avances tecnológicos, así que se puede captar su atención respecto a temas sindicales mediante campañas basadas en la web, la creación de blogs y sitios de redes sociales.

A lo largo de los dos últimos años la CSI ha desarrollado nuevas iniciativas de medios de comunicación a fin de llegar a los jóvenes, y para cambiar además la imagen tradicional de los sindicatos:

- Publicación en YouTube de breves video clips sobre la protección de la maternidad y el trabajo infantil a fin de sensibilizar a la gente sobre estas cuestiones.
- Elaboración de un blog de juventud <http://youth.ituc-csi.org/-el-blog-de-los-jovenes-> donde se ofrece un espacio para las voces de los jóvenes sobre cuestiones sindicales.
- Presencia en redes sociales como Facebook y Twitter, que la CSI también utiliza para hacer campaña sobre diversos temas y promover sus actividades en la web.
- Promoción de intercambios de fotos y vídeos, lo cual ha llevado a la creación de un canal YouTube de la CSI <http://www.youtube.com/itucsi> y una cuenta flickr de la CSI <http://www.flickr.com/photos/ituc> donde jóvenes sindicalistas pueden compartir con el resto del mundo vídeos y fotos de sus actividades y eventos.

El proyecto Decisiones para una vida, de la CSI (<http://dfl.wageindicator.org/home>), centrado en las mujeres trabajadoras jóvenes en el sector servicios, es un buen ejemplo del uso de innovadoras tecnologías de los medios de comunicación en la web en combinación con la organización de base de campañas. Los sitios web brindan oportunidades para hacer elecciones bien fundadas sobre trabajo y familia al proporcionar múltiples herramientas específicamente diseñadas para las trabajadoras jóvenes: encuestas de opinión, comprobación de salario, información sobre derechos de los trabajadores y entrevistas/artículos relacionados

con familia y trabajo. Se espera alcanzar al menos a 1 millón de mujeres trabajadoras jóvenes en los países en desarrollo, lo cual representa un incremento sustancial en su accesibilidad a Internet. La organización de base de las campañas asegura un contacto y eventos cara a cara con el grupo en cuestión. Las campañas tienen por objetivo lograr mejores condiciones laborales a través de la negociación colectiva y un incremento de mujeres jóvenes como afiliadas y dirigentes sindicales.

\* \* \* \* \*