

ITUC GUÍA DE CAMPAÑA

CSI Confederación Sindical Internacional
Abril 2013



Decisiones para una Vida Guía de Campaña

Índice

Introducción

5

Sección 1: Formar un equipo

9

Sección 2: Planificación

12

Sección 3: Reclutamiento y Acción

17

Sección 4: Evaluación

23

Sección 5: Recursos para la Acción

27

Recurso 1: ¿Cuáles son los temas clave para las trabajadoras jóvenes?

Recurso 2: Negociación colectiva

Recurso 3: Inclusión del tema del acoso sexual en las negociaciones

Recurso 4: Facilitar el diálogo sobre la lactancia

Recurso 5: Mujeres jóvenes en puestos de liderazgo en el movimiento sindical

Recurso 6: Crear espacios seguros para inspirar a las mujeres jóvenes y desarrollar su capacidad para actuar contra las injusticias

Recurso 7: Aprendizaje por medio de la acción

Recurso 8: Historias en el aprendizaje por medio de la acción

Publicaciones de referencia



Introducción



Cuando oímos hablar por primera vez de la campaña Decisiones para una Vida pensamos '¡Por fin algo en lo que podríamos participar!'. Ha sido una experiencia apasionante para nosotras, jóvenes trabajadoras, y queremos compartir con ustedes nuestras experiencias, confiando en que también se unan a nosotras.

Esta es una guía sobre la campaña Decisiones para una Vida. Esperamos que les inspire y se sumen a esta campaña, trabajando con otras mujeres jóvenes en su lugar de trabajo o en su comunidad, de manera que las mujeres jóvenes puedan hacer oír su voz y estar empoderadas para emprender acciones a fin de mejorar sus vidas.

¿Qué es la campaña Decisiones para una Vida?

La campaña Decisiones para una Vida pretende potenciar el poder de las mujeres jóvenes de manera que sean capaces de enfrentarse a diversos desafíos en el lugar de trabajo y tomar decisiones sobre sus carreras profesionales, así como para conciliar trabajo y familia. Les informa sobre sus derechos no sólo en el trabajo, sino también en el hogar y en la escuela. Empodera a las mujeres jóvenes para que puedan convertir sus sueños en realidad.

¿A quién se dirige la campaña Decisiones para una Vida?

La campaña Decisiones para una Vida se centra en mujeres jóvenes de entre 18 y 35 años de edad, que están trabajando o buscan trabajo. La campaña se dirige a las mujeres trabajadoras, a las madres jóvenes que posiblemente hayan abandonado la escuela a muy temprana edad, y a las estudiantes que tendrán que tomar importantes decisiones sobre su futuro al completar sus estudios. Informamos a las trabajadoras jóvenes sobre los beneficios de la sindicalización, y alentamos a las estudiantes a cuidar de sí mismas antes de entrar en el mercado laboral.

¿Cuáles son los objetivos de la campaña Decisiones para una Vida?

La campaña tiene por objeto potenciar a las mujeres de manera que:

- tengan confianza para tomar decisiones;
- defiendan sus derechos en el trabajo;
- refuercen su poder de negociación colectiva organizándose en sindicatos;
- ocupen cargos directivos y de toma de decisiones y asuman un papel prominente en la negociación colectiva.

¿Cuáles son las estrategias y enfoques de la campaña Decisiones para una Vida?

La campaña Decisiones para una Vida involucra a mujeres jóvenes en acciones de sensibilización, educación y actuación colectiva para mejorar sus vidas en el trabajo y en el hogar. Llevamos nuestra campaña a los lugares de trabajo, a eventos sindicales fuera del trabajo, y a instituciones educativas. Organizamos discusiones y actividades en lugares de trabajo, exhibiciones itinerantes y debates públicos. Por ejemplo, en algunos casos instalamos una mesa con panfletos en lugares públicos y nos dirigimos a las transeúntes para hablarles de la campaña. En otras ocasiones las invitamos a un seminario o una reunión de la campaña. Siempre intentamos que todos estos eventos tengan un componente lúdico; de otra manera la gente pierde rápidamente interés cuando lo único que se les ofrece son largos discursos.

También facilitamos información a través de los sitios web de los sindicatos, por medio de boletines sindicales de noticias, entrevistas en la radio, carteles, panfletos y competiciones. Intentamos llegar al mayor número posible de jóvenes.

¿En qué países se desarrolla la campaña Decisiones para una Vida?

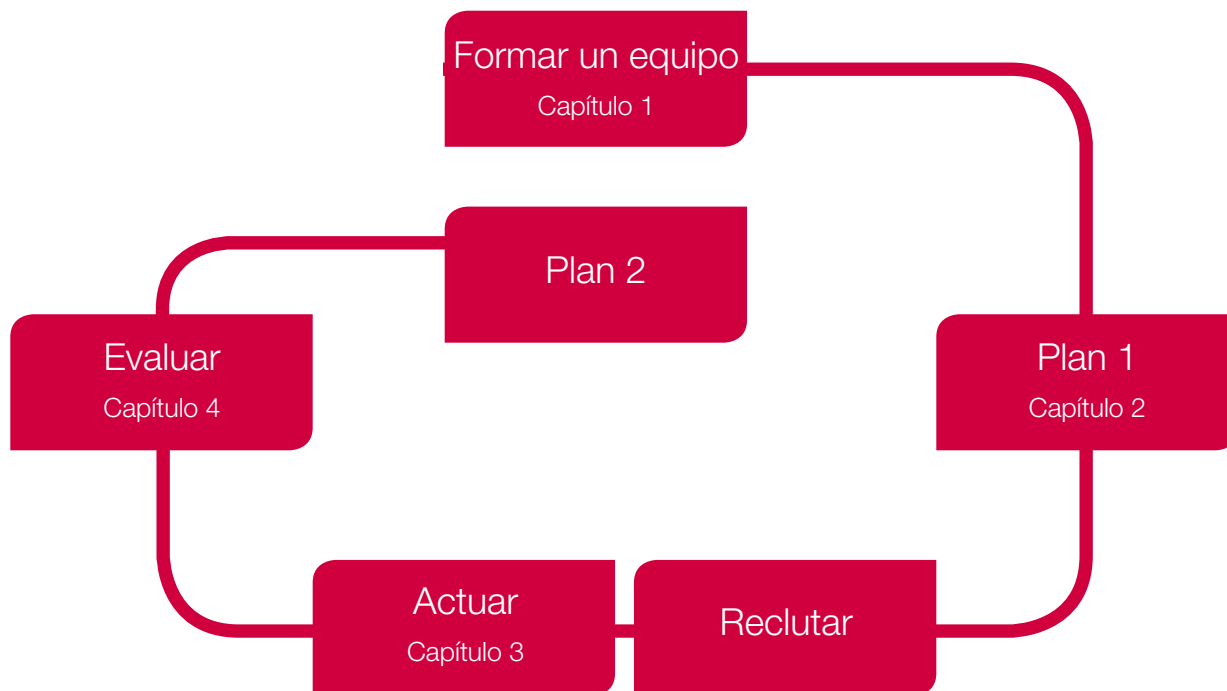
Empezamos estableciendo equipos de campaña en Angola, Azerbaiyán, Belarús, Brasil, India, Indonesia, Kazajstán, Mozambique, Sudáfrica, Ucrania, Zambia, Zimbabwe, y hemos ampliado ya la campaña también a Egipto y Panamá. Fomentamos la comunicación entre representantes (embajadoras de campaña, coordinadoras, organizadoras, negociadoras, etc.) de los equipos nacionales de la campaña para que se conozcan, compartan experiencias, aprendan unas de otras y crear un sentimiento de solidaridad entre países.

¿De qué trata esta Guía?

En esta Guía compartimos nuestras experiencias sobre **cómo** llevamos a cabo la campaña Decisiones para una Vida. Esperamos que les sirva de inspiración para emprender la campaña en su propio sindicato o en su lugar de trabajo, y que pueda utilizarse como herramienta para planificar y emprender acciones.

Las Secciones 1 a 4 de la Guía muestran los pasos que la mayoría de nosotras hemos seguido al iniciar nuestra campaña. El **paso uno** implica formar un equipo que se hará cargo de la campaña. El **paso dos** implica planificación. El **paso tres** implica reclutar mujeres jóvenes para que formen parte de la campaña y emprender acciones de sensibilización y para mejorar sus vidas. El **paso cuatro** implica evaluar el trabajo realizado hasta entonces para alimentar la siguiente fase de planificación.

El siguiente diagrama muestra cómo cada capítulo y cada paso se interconectan:



En la Sección 5, el capítulo final, detallamos los recursos clave de nuestro enfoque, método y áreas de contenido. Estos recursos pueden servirles de base para trabajar en cada uno de los cuatro pasos descritos. Pretenden ayudarles en su planificación y en sus actividades, y pueden utilizar esas páginas como información para distribuir a las participantes en talleres sobre temas específicos.

¡Esperamos que les guste nuestra Guía y que les ayude a reforzar el poder de las mujeres jóvenes!

Formar un equipo

Tras haber decidido iniciar una campaña Decisiones para una Vida, el primer paso es formar un equipo, escoger una coordinadora de campaña y empezar a discutir con sus líderes, representantes y miembros

¿Por qué necesitamos un equipo de campaña?

El equipo de campaña desempeña un papel importante a la hora de coordinar, comunicar, planificar, desarrollar estrategias y emprender acciones.

Los equipos de campaña se reunirán cara a cara con mujeres jóvenes y organizarán espacios donde puedan expresar sus necesidades, sueños e ideas. En base a estas discusiones el equipo de campaña desarrollará planes de campaña para responder a las necesidades, demandas y aspiraciones de las jóvenes. El equipo identificará los grupos a los que quiere apuntar, así como sus propias actividades y los mejores métodos y herramientas para utilizar.

¿Cómo trabaja el equipo de campaña con las jóvenes?

El equipo de campaña intentará llegar al máximo posible de mujeres jóvenes. Uno de sus objetivos clave es inspirar, afirmar y alentar a las jóvenes para que hagan campaña en sus propios lugares de trabajo, sus sindicatos y sus comunidades. El equipo de campaña pretende informar, educar y empoderar a mujeres jóvenes para que cuenten con las competencias necesarias para emprender acciones a fin de reclamar sus derechos y mejores condiciones de vida y de trabajo para las jóvenes, subrayando la importancia de que las mujeres jóvenes se afilien a sindicatos.

¿Qué cualidades se buscarán en miembros potenciales del equipo?

Los miembros potenciales del equipo serán mujeres con experiencia y con tiempo para dedicar a las actividades de campaña, que estén interesadas en apoyar y organizar a jóvenes trabajadoras y que sepan valorar las ideas y acciones de las mujeres jóvenes. Una combinación de mujeres jóvenes y más mayores también suele funcionar. Las mujeres de más edad aportan su experiencia y pueden actuar como mentoras de las jóvenes, aunque también han de estar preparadas para aprender de la juventud. No obstante, el equipo deberá estar compuesto mayoritariamente por mujeres jóvenes, que podrán conectar mejor y llegar con más facilidad a otras jóvenes.

¿Por qué se necesita una coordinadora de campaña?

La coordinadora de campaña tiene un importante papel: aporta liderazgo y visión, y asegura que el equipo trabaje junto en la tarea de preparar y planificar la campaña, en el desarrollo de las actividades de campaña y en la supervisión de la campaña. Al mismo tiempo, la coordinadora de campaña deberá estar dispuesta a escuchar y aprender de las múltiples experiencias en el equipo.

Consultas con el sindicato y sus miembros

Al tiempo que se va formando el equipo de campaña, será necesario mantener una cooperación constante con su sindicato y en particular con los miembros del sindicato que se ocupan de la organización, el reclutamiento, el género, la juventud y la negociación colectiva. Esta cooperación es importante para asegurarse de que la campaña Decisiones para una Vida guarde conexión con la labor en curso del sindicato. Ahí donde la campaña Decisiones para una Vida ha conseguido vincularse con el comité de mujeres/género o el comité de juventud del sindicato, ha dado muy buenos resultados garantizando que la campaña se integre transversalmente en el plan de acción y el programa del sindicato.

Trabajar con otros sindicatos, federaciones y organizaciones de la sociedad civil

Además de trabajar dentro de su propio sindicato, podría considerar la colaboración con otros sindicatos o federaciones en su país y con organizaciones de la sociedad civil, como por ejemplo organizaciones de defensa de los

derechos humanos, grupos de mujeres, de jóvenes o defensores de los derechos de los migrantes, etc. Una amplia coalición entre diversas organizaciones hará posible llegar a muchas mujeres jóvenes.

¿Cuáles son algunos de los temas tratados en las campañas Decisiones para una Vida?

Las campañas Decisiones para una Vida desarrolladas en distintos países han defendido los derechos de las trabajadoras y abordado temas como la conciliación trabajo/familia (incluyendo derechos y permisos de maternidad y paternidad, jornadas laborales, cuidados infantiles), empleos precarios, equidad salarial, violencia contra la mujer, acoso sexual, VIH/SIDA y planificación de carrera profesional.

La campaña no se limita a los derechos en el lugar de trabajo sino también en el hogar y en la escuela. No se destina exclusivamente a las mujeres trabajadoras, sino también a jóvenes desempleadas, así como a madres jóvenes, algunas de las cuales se vieron obligadas a abandonar la escuela a edad muy temprana, y a estudiantes.

Informamos a las jóvenes sobre los beneficios de la sindicalización. La imagen que la gente tiene de los sindicalistas es generalmente lo que ven en televisión: hombres y mujeres de mediana edad, muy pocos jóvenes. Intentamos mostrar a las jóvenes que tienen un lugar en el movimiento sindical, que sus puntos de vista podrán ser oídos, que son tan importantes como cualquiera, y que la edad no tiene importancia alguna.

Nuestro mensaje en realidad es decir a las mujeres: “Tomen sus propias decisiones”, tanto si se trata de defender sus derechos en el lugar de trabajo, afiliarse a un sindicato, mudarse de casa, empezar una familia, tener relaciones sexuales, casarse o no casarse, etc. Cuando seamos capaces de decidir por nosotras mismas, seremos capaces de hacerlo respecto a todas las demás cuestiones, como por ejemplo al escoger un trabajo.

¿Cómo utiliza la campaña los sitios y herramientas de la web?

Los sindicatos participantes emplean sus sitios web, redes sociales – como Facebook y Twitter – para sensibilizar sobre la campaña, invitar a los miembros del sindicato a participar en actividades de Decisiones para Vida y permanecer conectados. Los artículos que figuran en esas páginas web han sido redactados por mujeres jóvenes para mujeres jóvenes.

Planificación

Después de formar el equipo e involucrar al sindicato, desarrollamos un plan. Esto implica examinar lo que queremos lograr y cómo conseguirlo.

¿Por qué es necesario tener un plan?

Un plan es como un mapa de carreteras. Sirve para establecer dónde se quiere ir y cómo llegar hasta ahí. Ayuda aportándonos dirección y claridad, y cuando se trabaja con un grupo contribuye a garantizar que todos estén en el mismo viaje.

¿Cuáles son los elementos de un plan?

Un plan debería establecer:

- Lo que quieren lograr, porqué, para cuándo – sus **objetivos y plazos**
- Lo que harán y cómo lo harán – sus **actividades**
- Lo que piensan que saldrá de sus actividades – sus **resultados**
- Cómo sabrán que se está alcanzando lo que se quiere lograr – incluir en el plan supervisión continua y reflexión en función de las cuales podría tener que enmendarse el plan de tanto en tanto; e incorporar una evaluación para valorar los progresos al finalizar los plazos.

¿Para cuánto tiempo habrá que planificar?

En la mayoría de los casos se ha planificado para un período de dos años.

Puntos a tener en cuenta al desarrollar un plan

Pensar estratégicamente, empezar con poco. Involucrar a mujeres jóvenes en cada paso.

Decidir en qué **sectores y lugares de trabajo** quieren centrarse. Pensar bien cómo y dónde llegar a esos grupos de mujeres jóvenes – por ejemplo, si fuese difícil encontrarlas en sus lugares de trabajo, convendría pensar en espacios como bibliotecas o cafés internet.

El plan debe basarse en las necesidades, los intereses y las aspiraciones de mujeres jóvenes y las actividades tienen que planificarse de manera que desarrollen sus competencias para hacerse activistas de campaña.

Consideren cuál sería la mejor manera de conocer **las preocupaciones** de las mujeres jóvenes. Una forma de identificar las preocupaciones, necesidades e intereses de un grupo específico de mujeres jóvenes (por ejemplo, las jóvenes que trabajen en un centro de llamadas) es convocar una reunión reducida con 5 a 10 mujeres para discutir sobre sus aspiraciones, ideas, y la contribución que realizan a sus familias, sus lugares de trabajo y sus comunidades. En esta reunión las jóvenes pueden también abordar las competencias que poseen y las que les gustaría adquirir; el tipo de temas que quisieran tratar en grupo; lo que les gustaría cambiar/ mejorar en su lugar de trabajo; y cómo conciliar trabajo y vida de familia, lo que los sindicatos pueden hacer, y lo que puede lograrse mediante una acción colectiva.

Tras mantener una discusión sobre las preocupaciones, las aspiraciones, los puntos fuertes y las competencias de las mujeres jóvenes, pueden pasar a **identificar cuáles de esas cuestiones se incorporarán** y tratarán en su campaña. Puede tratarse tanto de un tema respecto al cual puedan obtenerse mejoras en un breve período de tiempo, como una cuestión respecto a la cual quieran que se tome mayor conciencia, y empoderar individual o colectivamente al respecto – como el acoso sexual, por ejemplo. Ahora están ya listas para establecer sus **objetivos de campaña**. Esta es normalmente la parte más interesante, pero también la más difícil, del proceso de planificación. Asegúrense

de adoptar la dirección adecuada **escuchando detenidamente a las mujeres jóvenes**, sus voces, sus intereses y aspiraciones ayudarán a establecer unos objetivos bien dirigidos y relevantes, y que obtendrán el apoyo de otras mujeres jóvenes. A continuación establecerán las actividades para alcanzar los objetivos de la campaña. Al decidir respecto a las actividades tendrán que considerar los puntos fuertes del grupo y, lo que es más importante, posibles oportunidades. Al pensar en los resultados que les gustaría lograr de sus actividades, piensen en el crecimiento del sindicato al tiempo de hacer crecer a cada una de las mujeres jóvenes afectadas por la campaña.

Para asegurarse de estar en la senda correcta al implementar su plan, necesitarán incluir **indicadores** para ayudarles con la supervisión. Conversar, afirmarse, discutir y escribir de manera continua pueden desempeñar un papel importante en este proceso. Una buena supervisión contribuye a reforzar sus competencias para progresar en la campaña.

Al desarrollar su plan también tendrán que pensar con quién pueden trabajar como aliados para reforzar su campaña – por ejemplo mujeres de distintos sindicatos, ONG de mujeres con ideas afines. Y deberán considerar a quién tendrán que presionar o llamar la atención para conseguir cambiar la situación.

Lanzar su plan y obtener cobertura en los medios de comunicación

Una vez tengan su plan podrán organizar un evento para lanzar su campaña a fin de informar a un gran número de mujeres jóvenes sobre sus actividades y obtener mayor apoyo. Los lanzamientos de campañas han tenido un importante papel para llegar a mujeres jóvenes y dar publicidad y popularizar nuestras campañas dentro de nuestros sindicatos.

Hacer de Acción/Reflexión/Acción parte integral de sus prácticas

Su plan no es algo fijo e inalterable. Al contrario, podrían tener que introducir cambios sobre la marcha conforme las cosas evolucionan y cambian. Por ejemplo, si un número de mujeres jóvenes mayor de lo esperado se unen a la campaña, o si el sector sobre el que están trabajando de repente resulta afectado por una reducción de personal a gran escala, posiblemente tendrán que reconsiderar su plan. Sabrán cuando sea necesario cambiar y de qué manera únicamente si se reflexiona continuamente respecto a sus prácticas en curso. En tanto que equipos de campaña hemos intentado siempre aplicar de manera continua el principio de acción y reflexión. La reflexión sobre la primera acción (acción 1 en el diagrama que figura más abajo), por ejemplo un primer taller, una primera visita a un centro comercial para distribuir panfletos, nos permitirá ver qué debe mejorarse la próxima vez que llevemos a cabo una acción (acción 2) de manera que lo aprendido de cada reflexión quedará reflejado en la siguiente acción.



Ejemplo de un Plan de campaña Decisiones para una Vida

Objetivos

- Sindicalizar a mujeres jóvenes, alentar a las mujeres a presentarse como candidatas a elecciones, incrementar el número de mujeres en puestos de toma de decisiones
- Inclusión de cuestiones relevantes para la mujer en convenios colectivos

Posibles actividades para sensibilizar y reclutar mujeres jóvenes

- Múltiples formas innovadoras para llegar a las trabajadoras jóvenes y organizarlas – tomar conciencia de la imagen que tienen de los sindicatos, usar métodos para expresar sus temas y sus problemas más fácilmente, incluyendo:
- Elaborar y distribuir panfletos, carteles, camisetas y material de campaña a enlaces sindicales durante reuniones, en paradas de bus, estaciones de tren, centros comerciales
- Utilizar teléfonos móviles/internet para llegar a las mujeres
- Charlas/programas de radio sobre temas relevantes para las trabajadoras jóvenes
- Eventos/actividades en fechas clave: por ej. día de la mujer africana, día de la juventud, etc.
- Visitar escuelas, universidades para presentar los sindicatos a futuras trabajadoras
- Organizar charlas para informar a las trabajadoras jóvenes sobre los sindicatos

Posibles actividades dentro de los sindicatos

- Revisar los beneficios de los sindicatos para las trabajadoras jóvenes
- Introducir mentoras para mujeres sindicalistas jóvenes
- Desarrollar una base de datos para los miembros del sindicato
- Formar a trabajadoras jóvenes sobre negociación colectiva y prepararlas para participar en la mesa de negociación
- Preparar directrices para la negociación de cláusulas sobre género
- Informar a los líderes sindicales sobre la campaña y obtener su pleno apoyo
- Formar formadoras sindicales sobre temas clave de la campaña y asegurarse de que se incorporen en los manuales y materiales sindicales
- Brindar información sobre la campaña en boletines de noticias y sitios web sindicales
- Establecer oficinas de juventud en los sindicatos

Ejemplo de plan de trabajo y plazos incluyendo supervisión y evaluación

Fase 1 - Establecimiento – (2 meses)

- Identificar sectores y sindicatos
- Formar un equipo de campaña
- Preparar plan de trabajo y presupuesto

Fase 2 - Inicio de campaña (2 meses)

- Preparar cuestionarios para los grupos meta, organizar reuniones en lugares de trabajo, hacer una lista de temas/ problemas que afectan a las trabajadoras jóvenes y establecer si están familiarizadas con el sindicato
- Asegurarse de que las participantes hagan suya la campaña
- Lista de demandas por sindicato y sector
- Presentar demandas a la prensa

Fase 3 - Lanzamiento de la campaña (3 meses)

- Lanzamiento público de la campaña – panfletos y carteles con eslogan y demandas de la campaña
- Emplear fechas clave para el lanzamiento y los eventos de campaña – 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer; 7 de octubre, Jornada Mundial por el Trabajo Decente; días nacionales de la mujer y de juventud
- Planificar una acción simbólica de lanzamiento para la Conferencia de Mujeres de la CSI

Fase 4 - Implementación masiva (1 año, orientada por evaluaciones de necesidades)

- Reclutamiento en masa
- Distribución de panfletos
- Talleres educativos sobre derechos
- Trabajo del equipo de campaña dentro de estructuras de género y vinculando a personal sindical implicado en sindicalización, reclutamiento, etc.
- Evaluar progresos cada 6 meses

Supervisión y Evaluación

Indicadores en el lugar de trabajo

Evaluar:

- Demandas en convenios colectivos y acuerdos que beneficien a mujeres jóvenes
- Número de reconocimientos/formación de sindicatos en nuevos lugares de trabajo – representación de sus colegas
- Mujeres jóvenes que se convierten en líderes
- Mejoras en la legislación laboral para las trabajadoras jóvenes

Indicadores personales/privados

Evaluar:

- Cambios de comportamiento hacia el matrimonio/ elección de pareja, sindicatos/carrera
- Relaciones con la pareja, por ej. en caso de sufrir abusos
- Decisiones basadas en la información recibida
- Capacidad de tratar cuestiones de liderazgo
- Disposición para abordar temas sensibles o delicados
- Decisiones respecto a presiones en su entorno

Indicadores sindicales

Evaluar:

- Número de mujeres abordadas
- Número de mujeres organizadas
- Número de mujeres jóvenes elegidas como enlaces sindicales/dirigentes en el lugar de trabajo
- Número de lugares de trabajo visitados
- Número de mujeres asistentes a reuniones, talleres, eventos
- Cuestiones clave tratadas – en relación con trabajo, familia, vida personal
- Mujeres jóvenes que participan en estructuras sindicales/ cargos electos/como representantes sindicales
- Cambios en estatutos y políticas sindicales para incluir cuestiones que afectan a mujeres jóvenes e incrementar su participación
- Nuevas prácticas de reclutamiento
- Porcentaje de mujeres jóvenes representadas en la directiva sindical

Reclutamiento y Acción

Una vez establecido el plan estábamos listas para la acción. Empezamos a reclutar mujeres jóvenes y a involucrar a más de ellas en discusiones para conocer sus preocupaciones, aumentar la concienciación y sus competencias para responder a dichas preocupaciones.

¿En qué consiste el reclutamiento?

Informando a mujeres jóvenes sobre la campaña Decisiones para una Vida e involucrándolas en actividades podemos inspirarlas para que se conviertan en miembros activos, y desempeñen un papel clave a la hora de conformar el programa de actividades de su sindicato local. La idea es crear espacios donde las mujeres jóvenes puedan juntarse y hablar sobre sus preocupaciones, y planificar acciones conjuntas de solidaridad unas con otras, puesto que únicamente a través de un esfuerzo unitario podrán superar los obstáculos que frenan su desarrollo.

¿Cómo y dónde reclutar?

Hemos reclutado mujeres jóvenes mediante reuniones en sus lugares de trabajo, contactos individuales, y a través de reuniones en las comunidades. Nos hemos acercado a las mujeres jóvenes individualmente utilizando panfletos y carteles, organizando representaciones teatrales, recitales de poesía, eventos de salud y bienestar, o ferias para llegar a todo el colectivo. En estos eventos a gran escala ofrecimos información y conseguimos atraer la atención de mujeres jóvenes hacia la campaña Decisiones para una Vida. Las invitamos a sumarse a la campaña y asistir a talleres y otros eventos.

En algunos casos empezamos con reuniones reducidas de 5 a 10 mujeres donde les facilitamos información sobre la campaña Decisiones para una Vida y mantuvimos discusiones con ellas respecto a los retos a los que se enfrentan y las cosas que querrían mejorar. Pedimos a esas 5 a 10 mujeres que cada una de ellas trajese a otras jóvenes a la siguiente reunión. De este modo fuimos aumentando el número de mujeres que se sumaron al grupo Decisiones para una Vida. Intentamos crear espacios amistosos, afables y donde las mujeres jóvenes se sintiesen cómodas para hablar libremente.

¿Por qué debemos alentar a las jóvenes a sumarse a Decisiones para una Vida?

- Las mujeres jóvenes pueden ganar en conocimientos, confianza, tomar conciencia de su propio poder, y mejorar sus competencias para tener mayor influencia en los sindicatos y en el trabajo, sumándose a la campaña Decisiones para una Vida.
- Las jóvenes pueden compartir experiencias y establece redes con otras mujeres jóvenes sobre los derechos laborales. Al darse cuenta de que comparten las mismas preocupaciones se refuerza su poder como grupo.
- Pueden formar parte de un sistema de tutoría, donde mujeres de todas las edades se reúnen y aprenden unas de otras, y donde las más mayores actúan como mentoras y líderes, guiando y aconsejando a las más jóvenes. Las mujeres de más edad pueden también aprender de las jóvenes sobre formas innovadoras y nuevas de reforzar y construir el sindicato.
- Las jóvenes pueden encontrar un espacio donde compartir y reforzar sus capacidades, participando en grupos de discusión, talleres y actividades de formación, o mostrándose activas en espacios digitales. Pueden compartir sus experiencias y hacer oír sus voces.
- Las mujeres jóvenes pueden formar parte de un programa de cambio, incrementando su poder, sus conocimientos y sus competencias para mejorar su situación en el trabajo y en el hogar, negociando mejores derechos en el trabajo y presionando a los gobiernos para obtener mejores leyes para las mujeres.

Identificar preocupaciones comunes de las mujeres jóvenes

Nuestro enfoque pone énfasis en que debemos involucrar a mujeres jóvenes para decidir sobre las cuestiones clave que desean abordar y para que se apropien del proceso. Creemos en el lema 'nada para nosotras sin nosotras'. Así que una de las primeras actividades consistirá en implicar a mujeres jóvenes en una discusión sobre sus problemas, los retos a los que se enfrentan, lo que quieren mejorar, y lo que tienen que ofrecer a la campaña. La mejor manera de hacerlo es mediante discusiones cara a cara. En algunos casos, jóvenes activistas podrían salir y entrevistar a otras jóvenes para hacerse una idea más amplia de sus principales inquietudes. También pueden realizarse encuestas a través de Internet en algunas situaciones. En las discusiones iniciales con nuevos miembros, el equipo de la campaña Decisiones para una Vida podría también tratar la manera cómo las mujeres jóvenes consiguen conciliar trabajo y vida familiar, lo que los sindicatos pueden hacer para ellas y lo que puede conseguirse mediante una acción colectiva.

Involucrar a mujeres jóvenes en Empoderamiento, Concienciación y Educación

Pueden planificarse actividades continuas de concienciación y educación a intervalos regulares. Su objetivo será reforzar la capacidad de las mujeres jóvenes para transformarse ellas mismas, transformar a otros y transformar el mundo. En algunos casos hemos llevado a cabo actividades de sensibilización y educación una vez al mes. Otras veces han tenido lugar cuatro veces al año. Con frecuencia se desarrollan a través de talleres organizados un día no laborable, donde se crean espacios seguros donde las mujeres no se sientan juzgadas y donde sean libres para compartir experiencias, discutir desafíos y aspiraciones, y examinar estrategias para abordar sus preocupaciones. Hemos concienciado sobre acción colectiva, derechos de la mujer, y las causas de preocupaciones comunes. Hemos proporcionado capacitación sobre el papel de los sindicatos, los procesos de negociación colectiva, y respecto a temas de negociación como protección de la maternidad, cuidados infantiles, conciliación trabajo-familia, equidad salarial y acoso sexual. En esos talleres hemos examinado políticas de género, legislación y Convenios de la OIT. Además de los talleres hemos llevado a cabo manifestaciones, patrocinado marchas y organizado eventos deportivos y culturales para contribuir a la sensibilización y educación.

Selección de temas y desarrollo de estrategias

Una vez se haya alcanzado un acuerdo sobre las principales cuestiones y cuando el grupo de mujeres jóvenes tuvo suficiente confianza, desarrollamos estrategias para lograr un cambio. El cambio podía ser pequeño o grande.

Una estrategia concertada podría implicar presionar al sindicato para que un tema que preocupe a las mujeres jóvenes, como por ej. el acoso sexual, se incluya en el orden del día para la negociación colectiva; y podría incluir el desarrollo de una cláusula modelo del convenio colectivo a tal efecto.

Una estrategia concertada podría implicar también presionar al gobierno nacional para que ratifique algún Convenio de la OIT – por ejemplo el Convenio No. 183 sobre protección de la maternidad.

Otra estrategia concertada sería elaborar una petición respecto a una cuestión específica, recoger firmas y enviar una delegación al responsable relevante.

En ocasiones un grupo podría desarrollar una estrategia para sensibilizar a la comunidad a fin de lograr cambios de comportamiento y actitud – por ej. sobre la violencia contra la mujer.

Alentar a las mujeres jóvenes para formar parte del sindicato

Muchas veces las mujeres jóvenes piensan que no hay lugar para ellas en un sindicato. A través de discusiones y acciones pueden empezar a ver que sus preocupaciones pueden tratarse a través de estructuras sindicales. Por

medio de una implicación más activa en el sindicato pueden contribuir a cambiar el programa sindical de manera que responda mejor a las cuestiones que interesan a las jóvenes. Además, conforme más mujeres jóvenes vayan asumiendo un papel activo dentro de los sindicatos, servirán de ‘modelo’ para que otras jóvenes puedan tomar importantes decisiones que cambien sus vidas a través de su implicación en los sindicatos.

Desarrollo de jóvenes líderes a todos los niveles

Mediante formación, tutoría, sensibilización y capacitación, las mujeres jóvenes pueden desarrollar sus conocimientos, su sentido de poder y sus competencias para convertirse en enlaces sindicales, negociadoras y dirigentes sindicales. Además, es necesario desarrollar estrategias para conseguir más mujeres líderes. Colaborar con mujeres dirigentes más mayores resultará vital para adquirir comprensión en base a sus experiencias como líderes, las oportunidades, los desafíos y posibles estrategias.

Trabajar con dirigentes, organizadores y negociadores de su sindicato

Necesitarán desarrollar estrategias permanentes para trabajar con su propio sindicato. Estas pueden incluir llevar a mujeres jóvenes a espacios sindicales donde podrán observar, adquirir experiencia, contribuir y participar – por ejemplo en negociaciones colectivas. Pueden examinar maneras de alentar a distintos grupos de mujeres en un lugar de trabajo – jóvenes, más mayores, trabajadoras temporales – para formular demandas ligadas a sus necesidades específicas. Pueden pedir a mujeres jóvenes que contribuyan regularmente a las publicaciones sindicales sobre cuestiones que afectan a las jóvenes. A las mujeres de mayor edad en los equipos de campaña les corresponde un importante papel para asegurarse de que se creen espacios donde las jóvenes puedan asumir responsabilidades y para alentar a las jóvenes a asumirlas. Los espacios seguros creados para las mujeres jóvenes en nuestra campaña pueden reproducirse en un entorno sindical más amplio, y contribuyen a obtener cambios en la manera en que funciona el sindicato.

Trabajar con otros sindicatos, federaciones y organizaciones de la sociedad civil

En algunos casos hemos trabajado con otros sindicatos y federaciones, además de establecer vínculos con ONG desde el inicio de nuestro trabajo, y hemos ido apoyándonos en éstos durante el período de planificación.

Ejemplos de reclutamiento y del inicio de campañas Decisiones para una Vida vinculándolas a estructuras y acciones sindicales en curso

Sudáfrica

SACCAWU, un sindicato que organiza a trabajadores/as en el sector comercial y de restauración

“ Dentro de SACCAWU, el proyecto Decisiones para una Vida ha dado origen a una campaña intensa de reclutamiento. Tenemos dos equipos en cada región de SACCAWU. Las activistas sindicales organizan pequeñas reuniones de seis trabajadoras jóvenes cada 15 días. Estas seis mujeres jóvenes reciben una formación sobre cómo reclutar a nuevos miembros. El objetivo es que cada una reclute a cuatro nuevos miembros. Dos cientos reclutadores participaron en esta campaña de reclutamiento. De entre las nuevas afiliadas se formó un grupo principal de mujeres jóvenes activistas. ”

Indonesia

NIKUBA, la federación que organiza a trabajadores/as en TI, servicios financieros, bancos y el sector minorista

“ Visitamos los centros comerciales en los que trabajan muchas mujeres jóvenes. Durante la pausa las invitamos a sentarse para tomar un café y hablar con ellas para sensibilizarlas y explicarles sus derechos. Normalmente no saben nada de sus derechos. Después pasamos a la etapa siguiente. Lo llamamos nuestra gira.

Cuando se introdujo Decisiones para una Vida, consideramos que no se podía ver como algo separado de nuestro programa de igualdad. Ya estábamos trabajando con un grupo de trabajadoras jóvenes que no tenían ningún tipo de protección. Eran principalmente chicas para la promoción de ventas de productos que, por ejemplo, intentaban vender teléfonos móviles. Pueden ser despedidas en cualquier momento sin previo aviso, trabajan muchas horas y nunca son ascendidas. Es un callejón sin salida. Intentamos reforzar el valor de estas mujeres jóvenes y después tratamos de conseguir un convenio colectivo para que puedan disfrutar de los derechos laborales que se niegan a los/las trabajadores/as subcontratados/as. Decisiones para una Vida nos da argumentos más precisos en nuestras conversaciones con estas chicas.

”

KSBSI, la confederación indonesia

La estrategia de KSBSI ha sido combinar los temas de Decisiones para una Vida con el curso habitual de formación en cuestiones de género de la confederación.

Así, impartimos 12 cursos de formación, 10 en 2009 y 2 en 2010, parcialmente dedicados a temas de Decisiones para una Vida. Llegamos a 300 de nuestras activistas durante estas reuniones. Después de que termine la campaña tenemos planeado continuar con las actividades a través de nuestras delegadas sindicales. KSBSI también combinó la campaña Decisiones para una Vida con su programa de campaña habitual para la juventud. A través de la fusión de estas actividades, Decisiones para una Vida se integró muy pronto y se ha aceptado en los sindicatos. Desde agosto de 2009, se ha convertido en una de nuestras prioridades principales. La campaña ha podido anunciarse en 14 provincias durante la formación básica regular para trabajadores jóvenes, tanto hombres como mujeres.

Ucrania

PIT.Ua, un sindicato para trabajadores/as de TI

“ El Comité de Mujeres, formado en este sindicato dentro del marco de la campaña Decisiones para una Vida, organiza un concurso nacional anual de ensayos para mujeres jóvenes sobre sus visiones de la igualdad de género. A través de esta actividad atraemos a mujeres jóvenes líderes. También organizamos seminarios para mujeres centrados en el liderazgo y estamos organizando una conferencia nacional sobre mujeres y liderazgo en Ucrania. Hemos invitado a políticas, mujeres en puestos directivos, organizaciones de mujeres y comités de mujeres de los sindicatos. Sólo el 7 por ciento de los diputados en Ucrania son mujeres y sólo el 10 por ciento de los dirigentes empresariales son mujeres. Esperamos que más mujeres jóvenes lleguen a ser dirigentes y que este proyecto ayude a las mujeres a tener confianza en sí mismas y atreverse a hacer lo que quieran. Las mujeres jóvenes en particular no son tratadas con dignidad en Ucrania. Los hombres no respetan a las mujeres en Ucrania. Tenemos una legislación casi perfecta en cuanto a los derechos de la mujer y los derechos laborales (permiso de maternidad, etc.), ¡pero los empleadores no aplican las leyes y siempre las infringen! Las mujeres jóvenes necesitan horarios de trabajo flexibles para poder compaginar la vida personal con el trabajo. ”

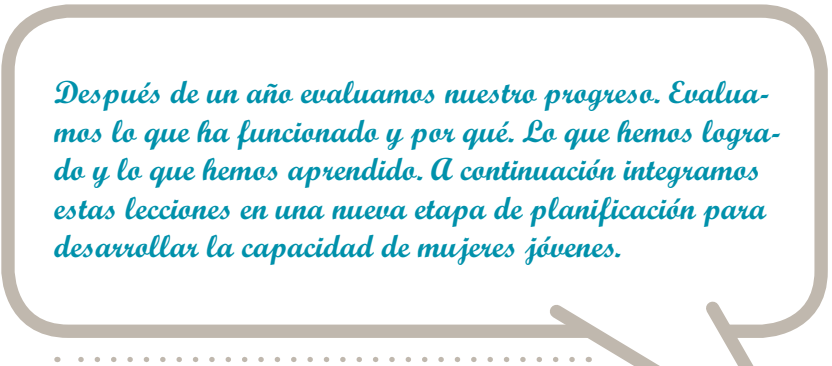
Sudáfrica

El equipo de la campaña Decisiones para una Vida de Johannesburgo decidió celebrar el Día Internacional de la Mujer con “conversaciones de mujer a mujer”.

Los miembros del equipo de la campaña entablaron conversaciones cortas con trabajadoras jóvenes y estudiantes en el campus de la Universidad de Wits (alumnas que o ya trabajan a tiempo parcial en el sector servicios o se están preparando para entrar en el mercado de trabajo). Aprovechamos la oportunidad para hablar de la importancia del 8 de marzo y dar a conocer la campaña Decisiones para una Vida entregando nuestras postales de la campaña. Las mujeres jóvenes con las que hablamos eran simpáticas y estusiastas y se mostraron interesadas en saber más acerca de las luchas de las mujeres. Muchas prometieron dar las postales a sus amigas. Aunque muchas de las mujeres jóvenes no sabían mucho del Día Internacional de la Mujer, expresaron interés en participar en las luchas de las mujeres y la campaña Decisiones para una Vida. Una mujer joven estaba sorprendida y dijo lo siguiente: “¿Venís para hablar con nosotras? Pensábamos que sólo nuestras madres se consideran mujeres y celebran el Día de la Mujer”. Muchas de las mujeres jóvenes también mostraron interés en el sitio web “mywage” (mi salario). Las conversaciones nos dieron la oportunidad de comprender los retos a los que se enfrentan las mujeres jóvenes y las estudiantes; la seguridad es una de las preocupaciones principales. “Es peligroso utilizar el transporte público para volver a casa desde el trabajo o las clases. Quizás esta campaña nos pueda ayudar a encontrar soluciones a esta dificultad”. En general, nuestras conversaciones de “mujer a mujer” fueron un éxito y esperamos que sea un elemento regular de nuestra labor en la campaña Decisiones para una Vida. Otras actividades del 8 de marzo organizadas como parte de la campaña Decisiones para una Vida fueron las celebraciones durante la hora del almuerzo en centros comerciales y un debate en una jornada de puertas abiertas para trabajadoras jóvenes organizado por el South African Commercial Catering and Allied Workers Union.

Evaluar progresos

Después de un año evaluamos nuestro progreso. Evaluamos lo que ha funcionado y por qué. Lo que hemos logrado y lo que hemos aprendido. A continuación integramos estas lecciones en una nueva etapa de planificación para desarrollar la capacidad de mujeres jóvenes.



La evaluación se realiza al final de nuestro período de planificación

La evaluación nos ayuda a comprender qué ha funcionado y por qué y qué no ha funcionado y por qué. Nos ayuda a comprender lo que hemos conseguido y los obstáculos internos y externos.

Comprender todo esto nos ayuda a desarrollar un nuevo plan para los próximos uno o dos años.

Supervisión mediante una reflexión constante

Además de la evaluación al final de nuestro período de planificación, supervisamos y reflexionamos sobre nuestras acciones constantemente.

Lo que hemos conseguido a lo largo de los años

Decisiones para una Vida ya ha tenido un impacto importante en las trabajadoras de todo el mundo. La campaña ha tenido un impacto en las condiciones de trabajo y las vidas de muchas mujeres jóvenes:

- Se ha llegado a más de 280.000 mujeres jóvenes en todo el mundo
- El 25% de estas mujeres jóvenes (27.000) se afiliaron a sindicatos
- Miles de mujeres jóvenes ahora están protegidas por convenios colectivos nuevos que proporcionan derechos más fuertes para las mujeres
- ¡Miles de mujeres jóvenes se han convertido en activistas y dirigentes sindicales!

Más trabajadoras jóvenes son conscientes de sus derechos y son capaces de tomar decisiones informadas y tomar las riendas de sus vidas. A través de seminarios, reuniones y actos, se ha informado a mujeres jóvenes y se las ha animado a tener más confianza en sí mismas, mejorar sus vidas en el trabajo y en casa y mejorar sus derechos como trabajadoras. Se ha animado a más mujeres jóvenes a afiliarse a sindicatos y plantear sus preocupaciones a través de la negociación colectiva.

Las mujeres jóvenes se han convertido en activistas y líderes y han empezado a informar y sindicalizar a otras mujeres jóvenes. Más mujeres jóvenes son capaces de identificar la discriminación y protestar contra ella. Se ha identificado a más mujeres jóvenes como posibles futuras dirigentes del movimiento sindical.

Miembros de la campaña hablan del impacto de Decisiones para una Vida

DESDE SUDÁFRICA

- Thulile Motsamai, delegada sindical de South Africa Commercial, Catering and Allied Workers Union (SACCAWU) en el hotel Birchwood Executive de Johannesburgo, es un miembro clave del equipo en la campaña Decisiones para una Vida en Sudáfrica. Nos explica cómo la campaña ha ayudado a mujeres jóvenes sudafricanas a tomar conciencia de sus derechos y desarrollar su potencial en el movimiento sindical. La participación en la campaña ha tenido un impacto personal en Thulile. “La campaña me ha ayudado a comprender que no deberíamos tener miedo de los hombres o de otras personas. Antes no me gustaba hablar con otras personas, sobre todo de cosas que me afectan de verdad. Antes vivía con la aprensión de que como mujer, y especialmente como mujer joven, lo que quería decir no tendría ningún impacto, aunque tuviera mucho sentido, simplemente por ser mujer”. Ahora Thulile se ha comprometido a trabajar para conseguir cambios. “Quiero cambiar algo en las vidas de la gente joven, algo que garantice que sus opiniones sean escuchadas y tomadas en cuenta. Me gustaría llegar al mayor número de personas jóvenes posible”.
- La campaña ha tenido un impacto tanto en el sindicato como en el lugar de trabajo. “La campaña nos ha ayudado a reclutar a nuevos miembros, ya que las mujeres jóvenes se dan cuenta de los beneficios de pertenecer a un sindicato. El 80% de los miembros de mi sindicato son mujeres, pero la dirección está dominada por los hombres. Aunque eso empieza a cambiar. Antes de lanzar la campaña, las mujeres nunca se presentaban para puestos de liderazgo ya que pensaban que nunca saldrían elegidas y preferían no intentarlo que correr el riesgo de fracasar. El hecho de que las mujeres se hayan unido para apoyar este proyecto ha obligado a los hombres a aceptar la situación. Ahora las mujeres se apoyan las unas a las otras.
- “La campaña nos ha ayudado a mejorar nuestra confianza en nosotras mismas y a exigir nuestro sitio como partes interesadas en las negociaciones colectivas. Desde que empezamos a participar en las negociaciones, hemos conseguido plantear nuestros puntos prioritarios y que se acepten nuestras demandas. Hemos logrado negociar una política sobre derechos parentales, una política sobre acoso sexual, otra sobre salud y seguridad y otra sobre VIH y hemos obtenido el compromiso de la empresa de reembolsar el 50% de los costes médicos (que estamos intentando aumentar al 75%). La política contra el acoso sexual implica el fortalecimiento del mecanismo de quejas. La política sobre los derechos parentales cubre la baja por maternidad, el permiso que se puede tomar si un hijo está enfermo y medidas preventivas para evitar que las mujeres embarazadas tengan una carga de trabajo excesiva. Algunos de estos puntos ya están incluidos en la legislación nacional, pero la dirección sólo respeta



• estos derechos si se establecen en el convenio colectivo que firma. Lo mismo ocurre en relación con el VIH: la legislación estipula que las personas seropositivas no deberían ser discriminadas en el trabajo, pero hemos negociado la garantía de que nunca ocurrirá en nuestro hotel. También hemos alcanzado el acuerdo de que una persona seropositiva puede tomarse hasta ocho meses de baja por enfermedad (la mitad del sueldo pagado por la empresa y la otra mitad por la seguridad social) y que puede volver al trabajo en el mismo puesto jerárquico cuando se encuentre mejor. Es un beneficio adicional al previsto en la legislación. Se han conseguido logros similares en otras empresas gracias a la campaña, ya que las mujeres participan más.

• Una coordinadora nacional de delegados sindicales en SACCAWU dice: “La campaña es una buena herramienta de reclutamiento, pero quizás lo más importante es el efecto liberador que tiene en las mujeres jóvenes que han sido víctimas de acoso sexual. Una conversación abierta revela la realidad de que le pasa a todo el mundo. Decisiones para una Vida ha conseguido poner fin al secretismo que existía antes”.

• “La campaña nos ha ayudado a aumentar la confianza en nosotras mismas”, dice Louise Plaatjies, miembro de SASBO que ha participado activamente en la campaña Decisiones para una Vida en Sudáfrica.

• “La campaña contribuye al rejuvenecimiento necesario de la dirección sindical, ha ampliado los horizontes de las trabajadoras jóvenes, ha abierto sus mentes y les ha dado una visión más optimista de la vida laboral”, dice Theodora Steele, Secretaria de Sindicalización de COSATU, la confederación más grande de Sudáfrica.

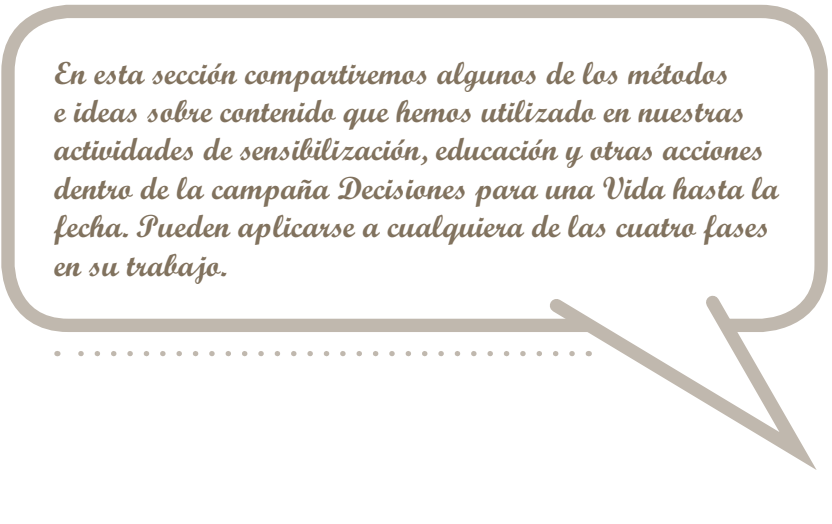
DESDE INDONESIA

• Afrileston Sulistri, líder de la campaña Decisiones para una Vida en Indonesia y Vicepresidenta de KSBSI, la confederación indonesia, dice que la campaña Decisiones para una Vida ha dado lugar a mejoras dentro de la confederación. La participación de las mujeres en el Comité de Igualdad dentro de la confederación ha aumentado y más mujeres se están afiliando a la confederación. “Antes no se nos consultaba en asuntos relacionados con políticas. Decisiones para una Vida ha ayudado a que las trabajadoras jóvenes, que tienen contratos temporales en su mayor parte, cobren mayor conciencia de los sindicatos”.



Recursos para la planificación y acción

En esta sección compartiremos algunos de los métodos e ideas sobre contenido que hemos utilizado en nuestras actividades de sensibilización, educación y otras acciones dentro de la campaña Decisiones para una Vida hasta la fecha. Pueden aplicarse a cualquiera de las cuatro fases en su trabajo.



Los recursos en esta sección pretenden inspirarles y ayudarles conforme avanzan en cada uno de los cuatro pasos abordados en las secciones uno a cuatro de esta guía – es decir

- formar un equipo (capítulo 1)
- planificación (capítulo 2)
- reclutamiento de mujeres jóvenes y desarrollo de acciones para reforzar su poder (capítulo 3) y
- evaluación (capítulo 4).

Estos recursos les ayudarán a diseñar y desarrollar su campaña, llevando a cabo discusiones, talleres, y sesiones educativas con mujeres jóvenes.

Algunos de los recursos pueden fotocoparse para utilizarlos como hojas informativas distribuidas a las participantes de talleres sobre temas específicos. Por ejemplo, al realizar una sesión educativa sobre ‘negociación y convenios colectivos’ podrían fotocoparse las páginas correspondientes al recurso sobre negociación colectiva.

Los recursos en esta sección incluyen:

Recurso 1: ¿Cuáles son los temas clave para las trabajadoras jóvenes?

Recurso 2: Negociación colectiva

Recurso 3: Inclusión del tema del acoso sexual en las negociaciones

Recurso 4: Facilitar el diálogo sobre la lactancia

Recurso 5: Mujeres jóvenes en puestos de liderazgo en el movimiento sindical

Recurso 6: Crear espacios seguros para inspirar a las mujeres jóvenes y desarrollar su capacidad para actuar contra las injusticias

Recurso 7: Aprendizaje por medio de la acción

Recurso 8: Historias en el aprendizaje por medio de la acción

Recurso 1: ¿Cuáles son los temas clave para las trabajadoras jóvenes?

Las trabajadoras jóvenes son víctimas de todo tipo de discriminación en el lugar de trabajo por ser jóvenes y mujeres. Los empleadores discriminan a las mujeres en todo el mundo.

Igualdad de oportunidades

Las mujeres jóvenes reciben a menudo un salario inferior al de sus compañeros varones.

Estas son algunas de las preguntas clave con respecto a la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo:

- Reconocimiento: ¿Se valora por igual a las mujeres y los hombres en el trabajo o se valoran más el trabajo y la opinión de uno de estos grupos?
- Recompensa: ¿Se recompensa por igual el trabajo realizado por un hombre que el realizado por una mujer?
- Recursos: ¿Tienen los hombres y las mujeres acceso a las mismas oportunidades, p.ej. dinero, tiempo y formación para desarrollar sus competencias en la sociedad?
- Derechos: ¿Tienen los hombres y las mujeres los mismos derechos y libertades? ¿Pueden ejercer estos derechos o son meramente formales?
- Esferas de participación: ¿Tienen las mismas esferas de participación o existen esferas específicas reservadas para las mujeres o los hombres en la sociedad?

En 2011, la brecha salarial mundial todavía era del 18%¹:

- La desigualdad de salarios entre mujeres y hombres continúa siendo algo común, incluso en las economías industrializadas con un marco legislativo establecido.
- La situación laboral tiene un impacto profundo en las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Varios estudios de la OCDE han mostrado que los trabajadores/as a tiempo parcial no reciben el mismo salario por hora que los empleados a tiempo completo. En las economías industrializadas, las mujeres constituyen la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial.
- Los sectores predominantemente masculinos como la construcción tienen las diferencias salariales entre hombres y mujeres más pequeñas debido al número relativamente bajo de mujeres y el hecho de que las mujeres suelen estar mejor formadas.
- Los trabajadores y trabajadoras del hogar tienen el nivel salarial más bajo y las mayores brechas salariales entre hombres y mujeres.
- Las mayores “diferencias salariales entre hombres y mujeres sin explicar” atribuidas a prácticas discriminatorias se encuentran en Chile, Sudáfrica y Argentina.
- La “penalización por niños” contribuye a que los salarios de las mujeres sigan siendo bajos; esto afecta en particular a las mujeres entre 30 y 39 años.
- Los sectores con mayor nivel de sindicalización, como el sector público, suelen tener menores brechas salariales. Los sectores con índices de sindicalización y niveles salariales bajos, como el sector minorista, hoteles y restaurantes y la agricultura suelen tener mayores diferencias.
- Parte del problema es que muchos trabajadores/as no reciben un salario mínimo decente.

1. Informe de la CSI, “Detenida en el tiempo: La brecha salarial de género no ha cambiado en 10 años”

Las mujeres jóvenes en sindicatos

- Pueden pedir que las disposiciones salariales sean transparentes
- Negocian mejoras en materia de salarios y condiciones y la igualdad de acceso a prestaciones
- Presionan a los gobiernos para que ratifiquen y apliquen el Convenio núm. 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración y Convenio núm. 111 de la OIT sobre la discriminación.

Discriminación por motivos de maternidad

La protección de la maternidad es una protección social esencial para las mujeres. Sin embargo, muchas mujeres no disfrutan de protección de la maternidad. A menudo las mujeres están sometidas a:

- Pruebas de embarazo durante el proceso de contratación
- Despidos durante el embarazo o la baja por maternidad
- Pérdida o retención del salario durante el permiso de maternidad

Muchos países tienen leyes que prevén un permiso de maternidad remunerado y muchos proporcionan prestaciones médicas y protección laboral, pero la diferencia entre la ley y la práctica sigue siendo enorme.

Los sindicatos pueden promover la salud y el bienestar de las madres y sus hijos

- Negociando mejoras con respecto al permiso de maternidad remunerado mínimo por ley, períodos progresivos de vuelta al trabajo y pausas para la lactancia
- Asegurando que los gobiernos ratifiquen y apliquen las normas mínimas establecidas en el Convenio núm. 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad
- Asegurando que el embarazo y la maternidad no sean utilizados por los empleadores como motivos de discriminación contra las mujeres

Para obtener más información sobre la protección de la maternidad ver: <http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ITUC-materniteESP.pdf>

Conciliar trabajo y familia

Las jornadas laborales más largas, los turnos intempestivos y la presión para quedarse en el trabajo hasta tarde tienen un gran impacto en las trabajadoras jóvenes y sus familias. Esto afecta especialmente a las mujeres que tienen mayores responsabilidades vinculadas al cuidado de niños, padres mayores u otras personas a su cargo.

La conciliación entre trabajo y familia es una cuestión en torno a la cual los sindicatos pueden negociar tiempo libre más flexible a través del proceso de negociación colectiva. Los sindicatos pueden abrir el debate sobre los horarios de trabajo y la presión tácita para hacer horas extra no remuneradas.

Ver: <http://www.ituc-csi.org/-decent-work-decent-life-for-women-.html>

Violencia y acoso

Cada vez hay mayor conciencia sobre el hecho de que la violencia en el trabajo no es sólo un problema individual. Es un problema estructural, arraigado en factores sociales, económicos, organizativos y culturales más amplios. El

desequilibrio de poder en el lugar de trabajo y las condiciones de empleo precarias de muchas mujeres aumentan el riesgo de acoso sexual, abuso, violación y contagio del VIH/SIDA. La violencia doméstica también es un problema laboral porque tiene un impacto en la capacidad de la mujer de hacer su trabajo y ganarse la vida.

El reto para las mujeres en los sindicatos es insistir en que los empleadores reconozcan la violencia y el acoso como un problema laboral. Si la cultura de un lugar de trabajo permite que se insulte o agrede a las mujeres, el empleador tiene la responsabilidad de tomar medidas.

La negociación colectiva puede ser clave a la hora de mejorar la situación. Las mujeres pueden identificar los factores que las ponen en una situación de riesgo e insistir en que el empleador actúe.

Recurso 2: Negociación colectiva

La negociación colectiva es un proceso de negociación entre trabajadores y empleadores.

Es colectiva porque los trabajadores y trabajadoras lo hacen juntos, como afiliados de un sindicato, a través de los delegados/as sindicales elegidos y con su ayuda /as (en lugar de como individuos).

Los trabajadores y trabajadoras pueden negociar con un empleador individual o una empresa. Esto se llama negociación a nivel de empresa. La negociación también puede ser con un grupo de empresas de un sector, por ej. ropa, alimentación, etc. Este tipo de negociación se denomina negociación a nivel sectorial. Los acuerdos alcanzados como resultado de las negociaciones se llaman convenios colectivos. Las negociaciones pueden centrarse en salarios, clasificación, condiciones de trabajo, salud y seguridad o prestaciones, entre otras cuestiones. En los sindicatos democráticos, en los que los trabajadores/as desempeñan un papel activo, se reunirán primero entre ellos para decidir qué cuestiones plantear en las negociaciones. A continuación, se envía una carta a los empleadores para informarles de los puntos para la negociación. Después los empleadores los aceptan y se fija la fecha para una reunión. Las normas y los procedimientos de la negociación se establecen en un acuerdo de procedimiento negociado entre el sindicato y el empleador. Los acuerdos alcanzados en las negociaciones colectivas se incluyen en el convenio colectivo. Cuando no se alcanza un acuerdo, en la mayoría de los casos los trabajadores/as tienen derecho a declarar un conflicto y si el conflicto no se resuelve, los trabajadores/as tienen derecho a ir a la huelga.

Las siguientes ideas pueden ayudar a involucrar a las mujeres jóvenes en un debate sobre la negociación colectiva :

Paso 1: Retos comunes a los que se enfrentan las trabajadoras jóvenes en casa y en el trabajo

Las participantes hablan en grupos pequeños de cinco (durante unos 30 minutos) de los retos a los que se enfrentan en casa y en el trabajo. A continuación, los grupos pequeños presentan al resto de las participantes un informe sobre sus desafíos principales y la moderadora ayuda a reunirlos en una lista basada en todos los informes (30 minutos)

Paso 2: Tres cuestiones clave que querríamos que se incluyeran en el pliego de negociación colectiva

En la sesión plenaria el grupo examinen la lista y seleccionen tres cuestiones que quieran incluir en el pliego de negociación colectiva (de 30 a 45 minutos dependiendo del tamaño del grupo).

(Por ejemplo, en un taller en Sudáfrica los miembros de Decisiones para una Vida escogieron los derechos parentales, las instalaciones de cuidado infantil, las políticas sobre VIH/SIDA y el permiso de maternidad como cuestiones prioritarias)

Paso 3: ¿Qué papel podemos desempeñar para asegurar la mejora de las condiciones de trabajo y de vida a través de la negociación colectiva?

La moderadora empieza la sesión señalando las diferencias entre las participantes en los casos en los que haya una mezcla de mujeres empleadas, que busquen empleo y que pertenezcan a ONG asociadas. A pesar de estas diferencias, el objetivo común es mejorar las vidas de las mujeres jóvenes. La moderadora pide a las participantes que trabajen en grupos: las sindicalistas en un grupo, las que busquen empleo en otro y los miembros de

organizaciones de apoyo en otro. En estos grupos pequeños las participantes deben hacer lo siguiente:

- a) Debatir por qué negociar la mejora de las condiciones de trabajo es importante.
- b) De los puntos enumerados en la lista a continuación, elegir cómo pueden desempeñar un papel en la negociación colectiva y explicar por qué se tomó esta decisión.
 - Hablando con otras trabajadoras para adquirir un mejor entendimiento de los problemas
 - Obteniendo apoyo para las cuestiones planteadas durante las negociaciones
 - Vinculando los problemas de las trabajadoras con los de las mujeres que buscan trabajo (p.ej. problemas con los intermediarios de contratación)
 - Concienciando a las trabajadoras de su sindicato a través de conversaciones informales y animándolas a ver la importancia de las luchas colectivas
 - Animando a las trabajadoras jóvenes del sindicato a participar en el proceso de negociación
 - Elaborando el plan de trabajo del sindicato para apoyar el proceso de preparación de las negociaciones, participación en las negociaciones y evaluación de las victorias o pérdidas de las mujeres.
- c) A continuación, los grupos comparten los puntos principales de su debate con el resto del grupo y la moderadora resume los puntos principales que se hayan planteado

Recurso 3: Inclusión del tema del acoso sexual en las negociaciones

Un tema recurrente en muchas conversaciones con las mujeres jóvenes en la campaña Decisiones para una Vida ha sido la vulnerabilidad física y el acoso sexual que experimentan las mujeres jóvenes. Esto se convirtió en uno de los pilares de la campaña, creando una conciencia colectiva de “yo y mi cuerpo” y de la importancia que tiene para las mujeres jóvenes sentirse seguras y orgullosas de “mi cuerpo” en el proceso de empoderamiento.

El acoso sexual incluye insinuaciones sexuales no deseadas, solicitud de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de carácter sexual. El acoso sexual puede producirse en una oficina aislada, una reunión de trabajo con mucha gente, una tienda, una escuela, etc. El acosador puede ser un jefe, un compañero o un cliente.

Las víctimas de acoso sexual a menudo se sienten solas y asustadas. Sin embargo, cuanto más conscientes sean las mujeres de sus derechos, mejor podrán denunciar este abuso y apoyarse las unas a las otras.

Las insinuaciones sexuales no deseadas pueden incluir:

- Contacto físico
- Bromas sexuales no deseadas
- Preguntas no deseadas sobre la vida sexual
- Silbidos
- Gestos groseros
- Solicitudes de carácter sexual
- Mirar el cuerpo de la otra persona de manera ofensiva

También pueden incluir una solicitud descarada de sexo a cambio de favores. Por ejemplo, si un compañero o jefe solicita sexo a cambio de concederte un ascenso, una oficina mejor o un aumento de sueldo.

Muchas empresas tienen hoy en día políticas relativas al acoso sexual. Las políticas de empresa deben ser comunicadas a todos/as los/las empleados/as y deben hacerse respetar. La ley exige que el empleador cree un entorno de trabajo seguro para sus empleados/as.

En el pasado, las trabajadoras tenían que lidiar con la falta de reconocimiento social y jurídico del acoso sexual como abuso. Sin embargo, hoy en día el acoso sexual se considera una forma de discriminación y está prohibido expresamente en la mayoría de los países. En Sudáfrica, el Código de buenas prácticas con respecto al tratamiento del acoso sexual declara: “El acoso sexual en el lugar de trabajo es una forma de discriminación injusta y está prohibido el acoso basado en el sexo y/o género y/o la orientación sexual”.

¿Cuáles son mis derechos laborales con respecto al acoso sexual?

El acoso sexual es una práctica laboral injusta y si eres víctima de ella, puedes pedirle a tu empleador que solucione el problema. Tienes derecho a:

- Un lugar de trabajo sin acoso sexual

- Ser tratada con dignidad y respeto en el trabajo
- Recibir el mismo trato y no ser discriminada por motivos de raza, sexo, orientación sexual, creencias religiosas y/o la condición de seropositivo/a
- Denunciar el acoso sexual sin temor a sufrir represalias
- Que tu queja se trate de manera seria y confidencial

¿Qué asesoramiento y asistencia existe en el lugar de trabajo?

El acoso sexual es un problema delicado y la víctima puede sentirse incapaz de dirigirse al agresor, presentar una queja oficial o pedir a sus compañeros apoyo. Los empleadores deberían intentar designar a una persona que no forme parte de la dirección a la que las víctimas puedan dirigirse para recibir asesoramiento confidencial. Esta persona podría ser un(a) representante sindical o un(a) profesional externo(a). Deben tener las competencias y la experiencia adecuadas. Deben ser capaces de proporcionar apoyo y asesoramiento de manera confidencial. Es esencial que el lugar de trabajo disponga de una política relativa al acoso sexual. Tienes derecho a informarte al respecto.

¿Qué puedo hacer si me acosan sexualmente?

Puedes tratar el acoso sexual de manera informal o formal.

Vía informal

Se trata de cuando intentas solucionar el problema sin presentar una queja (queja formal en el trabajo) contra el acosador. Puedes:

- Hablar con el acosador y pedirle que ponga fin al comportamiento que te hace sentir incómoda.
- Si estar a solas con el acosador te hace sentir incómoda, puedes pedirle a alguien en quien confíes que te acompañe cuando hables con él.
- Escribir al acosador y decirle que su comportamiento te hace sentir incómoda y pedirle que pare. En tu carta, escribe las cosas que el acosador hace que te hacen sentir incómoda.
- Guardar una copia de la carta.
- Enviar la carta por correo certificado para poder probar que la ha enviado.
- Pedirle a alguien que hable con el acosador. Puedes hablar con tu delegado/a sindical o un/a compañero/a para que lo haga.

Vía formal

Cuando se ha elegido la vía formal, debería haber una política oficial o un convenio colectivo en el lugar de trabajo para resolver la queja.

- Asegúrate de conocer los detalles de la política aplicable en el lugar de trabajo.
- Comprueba si las leyes laborales proporcionan alguna protección contra el acoso sexual.
- Presenta una queja siguiendo el procedimiento establecido en el convenio colectivo, las políticas de empresa y/o el código de trabajo.

¿Se pueden iniciar causas penales y civiles?

En muchos países el acoso sexual también puede ser delito.

Recurso 4: Facilitar el diálogo sobre la lactancia

La clave para facilitar el diálogo es empezar con las experiencias de las mujeres jóvenes en la sala y permitirles hablar de los códigos y políticas de lactancia basándose en su experiencia.

El debate puede ser una sesión de intercambio de información. O puede ir más allá de compartir información y servir para desarrollar una demanda y un plan de presión para que los empleadores, el sindicato y el gobierno nacional mejoren la política (cuando exista) o la creen (cuando no exista).

Un posible programa para el diálogo sobre la lactancia podría ser el siguiente:

Paso 1: Compartir experiencias de lactancia

Las participantes pueden empezar debatiendo:

- Si han amamantado alguna vez, ¿te gustaría compartir algo sobre la experiencia?
- ¿Qué pasó cuando al tener que volver al trabajo?
- ¿Animarían a otras mujeres jóvenes a amamantar?

La mejor manera de llevar a cabo el debate es en grupos pequeños de unas cinco personas. Dependiendo del número de participantes en el debate puedes pedir a las participantes que trabajen en dos o tres grupos pequeños de cinco personas. Dar a los grupos entre 30 y 45 minutos para debatir las preguntas. A continuación, pide a los grupos pequeños que expongan al resto del grupo las cuestiones principales que hayan surgido durante su debate y, basándose en los informes de los grupos pequeños, preparar un resumen de las cuestiones principales.

Paso 2: Lactancia en el lugar de trabajo: ¿Qué dicen la OIT y la legislación nacional?

A continuación, la moderadora explica brevemente la postura de la OIT con respecto a la lactancia y la legislación o el código nacionales sobre la lactancia. Puede incluir lo siguiente:

- Según el Convenio 183 de la OIT, “Después del permiso de maternidad, las trabajadoras lactantes tienen derecho a pausas para la lactancia o una reducción de las horas de trabajo.
- Información sobre la ley o el código de conducta nacionales (por ejemplo, Decisiones para una Vida en Sudáfrica proporcionó la información siguiente: El Código de buenas prácticas sudafricano estipula: 5.13 Se deberían tener disposiciones para las empleadas que estén amamantando a su hijo para tener pausas de 30 minutos dos veces al día para amamantar o sacar leche cada día de trabajo durante los seis primeros meses de la vida del niño).

Tras proporcionar esta información, la moderadora abre el debate con las siguientes preguntas:

- ¿Han visto alguna vez a alguien tomarse estas pausas?
- ¿Cuáles creen que son las dificultades que experimentan las mujeres a la hora de ejercer su derecho a la lactancia en el lugar de trabajo consagrado en el Código?

Estas preguntas pueden ser debatidas por las participantes en grupos interactivos de dos o tres personas (se trata de volverse hacia otras dos o tres personas que estén sentadas cerca en la sesión plenaria); después de la lluvia de ideas, se puede pedir a cada participante que escriba sus retos en una tarjeta y las tarjetas se pueden poner en la pared para dar una idea de los desafíos principales. En la sesión plenaria se examinan los desafíos.

Paso 3: ¿Qué tipo de acciones pueden llevar a cabo para conseguir que el sindicato, los empleadores y el gobierno nacional garanticen el derecho de las mujeres jóvenes a amamantar en el trabajo?

Esta pregunta se puede debatir en sesión plenaria y las ideas que surjan durante el debate se pueden juntar para componer la base de las acciones del grupo.

Un recurso que se puede utilizar en esta sesión es:

<http://www.waba.org.my/whatwedo/womenandwork/pdf/bf-workplace.pdf>

Recurso 5: Mujeres jóvenes en puestos de liderazgo en el movimiento sindical

Se pueden utilizar las siguientes ideas para involucrar a las mujeres de su sindicato en el debate del tema de las mujeres jóvenes en puestos de liderazgo:

1. ¿Qué sabemos sobre mujeres jóvenes en puestos de liderazgo en nuestros sindicatos?

Ejercicio de grupo:

- Los grupos eligen una sección del sindicato afiliado en el que se centrarán, p. ej. la sede, un lugar de trabajo específico, un sindicato local, etc.
- Intenta calcular el porcentaje de mujeres y hombres y después intenta estimar el número de mujeres jóvenes.
- De los dirigentes en esta sección del sindicato, ¿cuántos son mujeres y cuántas de estas mujeres son mujeres jóvenes?
- ¿Creen que estas estimaciones son similares a las que existen en su sindicato en general?

Tras su análisis, por favor identifica lo que consideran el reto principal que tenemos que abordar para garantizar que más mujeres jóvenes formen parte de la estructura de liderazgo del movimiento sindical.

Puesta en común: A continuación, los grupos comparten las conclusiones con el resto de las participantes

2. Compartir nuestras experiencias como dirigentes sindicales

Presentaciones

Dos mujeres jóvenes y dos mujeres mayores que son dirigentes sindicales comparten sus experiencias con el resto del grupo. Por favor, utilicen las preguntas de abajo como guía.

- ¿Cómo te sentiste cuando fuiste elegida dirigente? ¿Cuáles eran tus mayores esperanzas y miedos?
- ¿Cuáles son tus logros más importantes como mujer dirigente?
- ¿Por qué consideras que son logros?
- ¿Qué has hecho para que estos logros sean una realidad? ¿Cuál es tu estrategia?

Debate plenario

- ¿Piensas que alguna de las estrategias presentadas ayuda con los desafíos identificados anteriormente?
- ¿Tienes otras estrategias que compartir con nosotras?

3. Consolidar y desarrollar nuestro aprendizaje

Las participantes escriben en parejas una carta “a una mujer joven” que acaba de ser elegida dirigente ofreciéndole apoyo y compartiendo algunas ideas sobre cómo puede actuar en su nueva situación.

Las participantes que deseen pueden compartir sus cartas con el resto del grupo.

Todas las cartas se reunirán como estrategias propuestas para probar en nuestros propios contextos.

Nos reuniremos de nuevo más adelante para evaluar la eficacia de las estrategias.

Recurso 6: Crear espacios seguros para inspirar a las mujeres jóvenes y desarrollar su capacidad para actuar contra las injusticias

Las reuniones del equipo coordinador de la campaña Decisiones para una Vida, el motor de la campaña, se pueden considerar “lugares seguros” para romper el silencio, mejorar la autoestima y fortalecer la determinación de actuar contra las injusticias. Un lugar seguro es el que establece modelos a imitar en cuanto a comportamientos, acciones y prácticas que se puedan poner en práctica en los lugares de trabajo, sindicatos y comunidades.

En el lugar seguro, las mujeres jóvenes son tratadas con respeto y son valoradas, “no juzgadas”, y tienen la oportunidad de hablar tanto de sus retos como de sus estrategias. Estos “lugares reservados para las mujeres” proporcionan a las mujeres jóvenes un lugar libre de las miradas atentas de aquellos que constantemente esperan que prueben lo que valen, que les permite expresar libremente sus opiniones, ideas y sueños y, lo que es más importante, refuerza su confianza en sí mismas. Un “lugar seguro” también supone tener la libertad física, emocional, social y psicológica de cuestionar su propio papel, suposiciones y comportamientos como mujer joven.

Trabajamos conscientemente para crear lugares seguros en todas nuestras actividades con mujeres jóvenes que se unen a la campaña. Crear el tiempo y el lugar para un momento de mayor reflexión en un estilo de vida que normalmente es sumamente activo es importante a la hora de ayudar a las participantes a estar más calmadas y ser más atentas y consideradas con sus propias contribuciones y las de las demás.

En nuestros “lugares seguros” intentamos usar técnicas que pueden concienciar sobre la necesidad de compaginar la vida profesional y la vida personal y valorar ambas. Nuestra creación de “lugares seguros” contribuye al proceso de empoderamiento, con valores y prácticas que permiten a las mujeres jóvenes florecer. El empoderamiento supone poder para actuar contra la opresión y dominación experimentada individualmente, como grupo y en instituciones en la sociedad.

Desarrollar la capacidad de actuar no es un proceso lineal, con un punto de partida o un punto de llegada fijos. Cada persona puede desarrollar la capacidad de actuar localizando y reflexionando sobre sus propias experiencias personales dentro de las relaciones de poder institucional más amplias y eligiendo cómo quieren responder a estas relaciones de poder en su vida personal, el trabajo y el sindicato y dentro de la sociedad en general.

Desarrollamos poder “... como la capacidad de empoderarse y transformarse a una misma, los demás y el mundo”². Para muchas de las mujeres jóvenes, el crecimiento personal es clave en este proceso de transformación. A través de la campaña estamos creando plataformas y espacios donde mujeres jóvenes que representan modelos a imitar pueden inspirar a otras mujeres y darles la confianza y el conocimiento para tomar decisiones informadas sobre sus propias vidas.

Para la igualdad de género es necesario introducir cambios en:

- La conciencia individual tanto de los hombres como de las mujeres
- El acceso de las mujeres a recursos y puestos de liderazgo
- Las políticas de sindicatos y lugares de trabajo y la legislación nacional
- Las normas y cultura de los sindicatos, nuestros lugares de trabajo, nuestros hogares, nuestras comunidades y dentro de todas las instituciones

Las estrategias de cambio deberían considerar una participación creativa, dinámica e interactiva en la construcción de un movimiento social. Nuestra visión es que las mujeres, especialmente las mujeres en las formas de empleo más vulnerables, deben ser los agentes de su propio cambio y que la negociación colectiva tiene que desempeñar un papel clave a la hora de abordar las desigualdades de género que experimentan las trabajadoras.

Recurso 7: Aprendizaje por medio de la acción

El círculo del aprendizaje por medio de la acción incluye un período de reflexión más profunda tras un período de acción.

Preguntas que te pueden ayudar a reflexionar tras una acción:

- ¿Qué ha pasado?
- ¿Ha ido todo como se esperaba? ¿Qué ha sucedido que fuera inesperado?
- ¿Qué no ha sucedido?
- ¿Qué es lo que todavía te asombra? ¿Hay algo que te preocupe?

Si quieres ahondar más en tu experiencia puedes seguir los pasos siguientes para un aprendizaje más profundo.

Pasos para un aprendizaje más profundo

1. **El primer paso es recordar lo que realmente ha pasado** lo más detalladamente posible. Evita analizar y sacar lecciones a estas alturas. Puedes hacerlo **individual** o **colectivamente**.

Si lo haces colectivamente, entonces intenta alcanzar algún tipo de acuerdo sobre lo que ha pasado. Si no podéis llegar a un acuerdo, esto demuestra cómo varias personas pueden experimentar el mismo acontecimiento de manera muy diferente.

Puede valer la pena reflexionar sobre la diferencia y ésta puede revelar algunos puntos interesantes. ¿Qué pensabas y sentías? ¿Qué pensaban y sentían otras personas? ¿Qué quería la gente en esos momentos? ¿Qué los motivaba? Ver la historia interna y la historia externa más abajo como ejemplo del método.

2. **Reflexión**

Una vez ha recordado lo que pasó, puedes empezar a reflexionar y pensar por qué los acontecimientos se desarrollaron de la manera en que lo hicieron.

Preguntas útiles que podemos hacer: “¿Qué ayudó y qué fue un obstáculo?” y “¿Cuáles eran nuestras suposiciones? ¿Eran válidas?” Esto a menudo revela conocimientos y lecciones clave, p. ej. “Asumimos que todo el mundo apoyaba la acción pero descubrimos que en realidad no era así”.

“¿De qué nos hemos dado cuenta realmente?” “¿Tenemos conocimiento de otras experiencias o pensamiento que nos pueda ayudar a ver esta experiencia de manera diferente?” Piensa en otras experiencias similares que hayas tenido. Estas experiencias pueden revelar algunos patrones de comportamiento interesantes, p. ej. Nos dimos cuenta de que en ambas ocasiones las mujeres se callaron cuando los hombres empezaron a discutir entre ellos.

3. **Aprendizaje**

Tras una buena reflexión, ahora te encuentras en una posición mejor para empezar a debatir **lo que has aprendido del acontecimiento**. Examina tus reflexiones y piensa en las diferentes lecciones que puedes extraer. Pueden ser conocimientos que podrías aplicar a otras situaciones.

Por ejemplo, puedes aprender del ejemplo mencionado arriba (el de los hombres discutiendo) que cuando algunas personas empiezan a discutir o entran en conflicto, esto puede marginar, alienar o hacer callar a otras personas.

Preguntas para guiar el aprendizaje:

- ¿Qué habríamos hecho de manera diferente?
- ¿Qué se confirmó?
- ¿Qué preguntas nuevas han surgido?
- ¿Qué otras teorías nos ayudan a profundizar estas lecciones?
- ¿Qué has aprendido sobre las futuras acciones o comportamientos?

Recurso 8: Historias en el aprendizaje por medio de la acción

Contar historias, cómo éstas son escuchadas y valoradas, es una herramienta que ayuda a las mujeres jóvenes a apropiarse de la campaña, establecer el programa y crear un “código de conducta” donde se promueve escuchar y hacer preguntas de manera respetuosa. Todo el mundo tiene una historia importante de la que todas podemos aprender. Contar buenas historias puede ser una base sólida para una buena reflexión y aprendizaje: las mujeres jóvenes se pueden identificar las unas con las otras y las mujeres jóvenes y las más mayores pueden aprender las unas de las otras.

Las preguntas adecuadas pueden guiar el relato de la historia. Ejemplos: ¿Qué pasó primero? ¿Qué pasó después? ¿Qué hiciste entonces? ¿Cómo reaccionó él? ¿Cómo te sentiste? A veces la gente puede ahondar más en una experiencia si se le pregunta: “¿Puedes contarnos algo más sobre...?” o “¿Cómo te sentiste?”

Escuchar activamente también es importante. Después de la historia, pide a la gente que reflexione sobre lo que han oído: “¿De qué te diste cuenta? ¿Cuáles fueron los mensajes importantes? ¿Qué imágenes o metáforas te vienen a la cabeza?”

A continuación presentamos una técnica simple³ para llegar a un nivel más profundo de intercambio de experiencias:

Sacar la historia interna

A. Cuenta o escribe la historia. Si cuentas la historia, pídele a alguien que escriba lo que dices **en la parte izquierda** de un rotafolio. Si escribes la historia, escribe en la parte izquierda de la página. Ésta es la **historia externa**.

B. A continuación, **en la parte derecha** del rotafolio o la página, cuenta o escribe algunos de los sentimientos, pensamientos no expresados, suposiciones, relaciones y motivaciones de diferentes personas que recuerdes. Haz esto para cada parte de la historia que escribió en la primera columna. Las cosas menos visibles que ocurrieron constituyen la **historia interna**.

C. Ahora, en la columna a la derecha tienes información mejor y más profunda que puedes utilizar en tu proceso de reflexión y aprendizaje. Esto te ayuda a profundizar y a llegar a discernir lo que realmente pasó.

3. Adaptado de La Guía Descalza 2: Prácticas de aprendizaje en organizaciones y cambios social, de Segundo Colectivo Descalzo, que puede descargarse en www.barefootguide.org

A continuación incluimos un ejemplo simple.

La historia externa

Hacer esto primero (mirar)

(los hechos tal y como se desarrollaron, las cosas más visibles que sucedieron)

Fuimos invitadas a una reunión con el grupo de mujeres. Nos dieron una bienvenida calurosa.

Fuimos a la reunión con algunos puntos para el orden del día, preguntas y un memorando de entendimiento típico y les preguntamos qué pensaban. Mantuvimos conversaciones interesantes y hablamos de algunas posibilidades. Se miraban entre ellas pero no a nosotras. Parecían tímidas.

Las mujeres se mostraron educadas y no dijeron demasiado.

Dijeron que se alegraban de que hubiéramos ido y que se pondrían en contacto con nosotras. La reunión no fue larga.

No hemos tenido noticias de ellas, lo que nos ha sorprendido. Nos preguntamos si deberíamos visitarlas de nuevo.

La historia interna

Hacer esto en segundo lugar (mirar de nuevo)

(los sentimientos, pensamientos no expresados, suposiciones, energía, relaciones, metáforas)

Estábamos entusiasmadas; creo que las mujeres también lo estaban.

Parecían sorprendidas cuando trajimos nuestro orden del día, preguntas y el memorando de entendimiento

(asumimos que lo necesitaban). Me sentí un poco incómoda. Quizá estaban decepcionadas. Analizando lo que pasó, creo que llevamos demasiado.

Seguían siendo educadas pero no tan acogedoras. Ahora me imagino que nos vieron como las otras ONG, a cuyos proyectos se habían sumado.

Creo que estamos más interesadas en esto que ellas. Me siento como una vendedora sin clientes.

Publicaciones de referencia

CSI

Disponibles en www.ituc-csi.org o a petición enviando un e-mail a: equality@ituc-csi.org:

Trabajo decente, vida decente para la mujer – Guía de debate

1ª Conferencia Decisiones para una vida para las Mujeres Jóvenes - Declaración

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

Guía CSI - Los sindicatos dicen no a la violencia contra mujeres y niñas

Guía CSI - Combatir el acoso sexual en el trabajo

Lograr la igualdad de género: un manual sindical

13-05-2011: Primer Plano de Irina Livkovich (PIT.Ua Ucrania, Decisiones para una Vida)

11-05-2011: Primer Plano de Jardélia Rodrigues (CUT Brazil – Decisiones para una Vida)

07-03-2011: Primer plano de Thulile Motsamai (SACCAWU)

16-10-2009: Primer plano de Nina Nyembezi (LRS – Sudáfrica)

Organización Internacional del Trabajo

Disponibles en www.ilo.org:

Igualdad de género y trabajo decente - Convenios y recomendaciones claves de la OIT para la igualdad de género, 2012

Kit de Recursos sobre la Protección de la Maternidad

Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography (solo en ingles)

Gender Equality and Social Dialogue: An Annotated Bibliography (solo en ingles)

Para obtener información adicional, sírvanse ponerse en contacto con:

Confederación Sindical Internacional

Departamento de Igualdad

Bd. Du Roi Albert II, 5 Bte 1

1210 Bruselas

Bélgica

E-mail: equality@ituc-csi.org

Visite nuestro sitio web: <http://www.ituc-csi.org/decisions-for-life>



CSI Confederación Sindical Internacional

5 Blvd Roi Albert II, Bte 1, 1210 Bruselas, Bélgica

Tel. + 32 2 224 02 11, Fax +32 2 201 58 15

E-mail: info@ituc-csi.org, www.ituc-csi.org

Editora responsable: Sharan Burrow – CSI Secretaría General