



Campaña Derechos Laborales para las Mujeres

Informe de evaluación global



ITUC CSI IGB

Confederación Sindical Internacional

Índice

1. Resumen de la campaña	5
2. Principales logros e impacto de la campaña	7
2.1 Sensibilización respecto a los derechos laborales de las mujeres	7
2.2 Mujeres organizando mujeres	9
2.3 Negociación colectiva	11
2.4 Desarrollo de liderazgo	13
2.5 Actividades de presión y diálogo social	15
3. Desafíos	17
4. Conclusiones	18

1. Resumen de la campaña

El objetivo de la campaña de la CSI Derechos Laborales para las Mujeres (LRW por sus siglas en inglés) era empoderar a las mujeres para que defiendan sus derechos en el lugar de trabajo, organizándolas en sindicatos, reforzando la participación de mujeres y su liderazgo en la negociación colectiva y el diálogo social, y sensibilizando a la opinión pública respecto a las cuestiones que afectan particularmente a las mujeres. Apuntaba a las trabajadoras tanto en la economía formal como en la informal, centrándose especialmente en las trabajadoras jóvenes.

La campaña de cuatro años de duración, de enero de 2012 a diciembre de 2015, estuvo financiada por el fondo FLOW del Ministerio de Asuntos Exteriores de los Países Bajos. Estaba diseñada para contribuir a al objetivo político global de FLOW de reducir la pobreza estructural mejorando la igualdad de género en el lugar de trabajo y facilitando el empoderamiento social y económico de las trabajadoras. La

Confederación Sindical Internacional (CSI) se ocupó de la gestión general del proyecto, en asociación con la Fundación WageIndicator y la Universidad de Ámsterdam.

Se llevaron a cabo actividades en ocho países: India, Indonesia, Perú, Paraguay, Kenya, Sudáfrica, Tanzania y Uganda. Asociados locales en cada uno de esos países supervisaron la administración nacional de la campaña en coordinación con la CSI. Cada país seleccionó tres objetivos centrales para su campaña, y se trabajó con sindicatos en toda una serie de sectores, apuntando específicamente a las trabajadoras en dichos sectores.

El presente informe examina los principales logros de la campaña y las estrategias más exitosas utilizadas para conseguirlos, en base a los informes facilitados por los asociados locales.



En el cuadro que figura a continuación figuran los asociados locales en cada país, sus objetivos centrales y los grupos a los que se apuntó.

País	Asociado local	Áreas centrales de la campaña	Grupo seleccionado
INDIA	<i>Hind Mazdoor Sabha (HMS)</i>	Derechos laborales para las mujeres; combatir la violencia contra la mujer en el lugar de trabajo; protección y seguridad de las mujeres en el lugar de trabajo	Trabajadoras del hogar; mujeres que trabajan en la agricultura y la construcción
INDONESIA	KSBSI	Negociación para la igualdad de género; mujeres líderes; salario mínimo	Trabajadoras de los siguientes sectores: vestuario y textil; alimentación, turismo y hotelería; banca y finanzas; química y sanidad; metal; madera y silvicultura; transporte.
PERÚ	Asociación de Desarrollo Comunal, en colaboración con la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) y la Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT)	Mujeres líderes; derechos laborales para las mujeres; combatir la violencia contra la mujer en el lugar de trabajo.	Miembros en la economía formal e informal, específicamente vendedoras ambulantes, trabajadoras del transporte y administrativas en el sistema educativo; miembros del sindicato de trabajadoras informales, de sindicatos de trabajadores/as del hogar y trabajadoras autónomas.
PARAGUAY	Central Nacional de Trabajadores (CNT) y Central Unitaria de Trabajadores Auténtica (CUTA)	Sensibilización y aportación de herramientas para el empoderamiento de trabajadoras; inclusión de políticas de género en discusiones tripartitas; incrementar el porcentaje de mujeres organizadas en sindicatos.	Mujeres trabajadoras, particularmente jóvenes y trabajadoras del hogar; trabajadoras en el sector público; mujeres miembros de los sindicatos.
KENYA	<i>Central Organisation of Trade Unions (COTU)</i>	Lograr que las mujeres sean independientes económicamente; igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo; mejor protección de la maternidad.	Todos los afiliados de COTU que cubren prácticamente todos los sectores
SUDÁFRICA	<i>Labour Research Service (LRS)</i> en colaboración con las cuatro centrales sindicales nacionales COSATU, FEDUSA, NACTU y CONSAWU	Combatir la violencia contra la mujer en el lugar de trabajo; incrementar la participación de mujeres en los sindicatos y en puestos de liderazgo/toma de decisiones en los sindicatos; negociar a favor de la igualdad de género	Todos los sectores
TANZANIA	<i>Trade Union Congress of Tanzania (TUCTA)</i>	Igualdad salarial; prevenir la discriminación contra la mujer; protección de la maternidad	Sanidad, telecomunicaciones, trabajadoras del hogar, agricultura, comercio e industria, transporte, hotelería, instituciones de enseñanza superior. Todos los sectores para la protección de la maternidad.
UGANDA	<i>National Organisation of Trade Unions (NOTU)</i>	Protección de la maternidad; salud y seguridad en el trabajo; establecimiento de un salario mínimo nacional.	Transporte, comercio, agricultura para los dos primeros objetivos; todos los sectores para el salario mínimo.

2. Principales logros e impacto de la campaña

Sensibilización respecto a los derechos laborales de las mujeres

La sensibilización demostró ser un elemento significativo y exitoso de la campaña LRW y constituyó un primer paso para alcanzar los objetivos de la campaña, en términos de igualdad salarial, salario mínimo, protección de la maternidad, igualdad de oportunidades, salud y seguridad, violencia de género y acoso sexual. En los ocho países, más de 35.000 mujeres trabajadoras tomaron conciencia de sus derechos en el trabajo, y del hecho de que afiliándose a un sindicato se pueden reivindicar y reforzar dichos derechos. En Uganda, Perú y Sudáfrica, gracias a la campaña LRW, jóvenes trabajadoras ganaron confianza y empezaron a exigir mejores condiciones de trabajo de sus empleadores. Los sindicatos en Indonesia, Kenya, Perú, Sudáfrica, Tanzania y Uganda registraron niveles considerables o significativos de éxito respecto a la concienciación de mujeres sobre su derecho a tener igualdad de acceso a puestos directivos y de toma de decisiones.

Una importante estrategia de la campaña fue sacar a la palestra cuestiones que las mujeres generalmente no se sienten capaces de tratar, o problemas que ni siquiera sabían que estaban reconocidos como una violación de sus derechos. En India, muchas mujeres no sabían que podían estar protegidas frente a la discriminación, y menos aún frente al **acoso sexual**. Una situación similar se registró en Indonesia, donde el acoso sexual no había sido tomado en serio como una cuestión de derechos por parte de los sindicatos, o en Tanzania, donde los trabajadores/as no sabían que era ilegal. COTU Kenya informó que gracias a la campaña LRW, las trabajadoras se mostraban más confiadas para abordar el acoso sexual, aunque no todo el mundo estaba dispuesto a discutirlo abiertamente.

La sensibilización adoptó diversas formas: visitas a lugares de trabajo, visitas fuera del lugar de trabajo, foros, sesiones de formación, campañas en los medios de comunicación, marchas y manifestaciones, distribución de material de campaña, etc.

Se llevaría a cabo toda una serie de actividades de acercamiento para hacer que la campaña resultase más accesible a un mayor número de trabajadoras tanto en la economía formal como en la informal. En Uganda, la campaña concienció a los trabajadores/as de la economía informal sobre la necesidad de la protección de la maternidad. En Perú, los trabajadores/as del sector informal tuvieron un activo papel en la campaña de LRW contra la violencia de género en el lugar de trabajo, y en

la manifestación con ocasión del Día de la No Violencia contra la Mujer.

HMS India encontró que su **campamento local de sensibilización** de un día de duración permitió una interacción directa con las trabajadoras e involucró a otras personas de distintos ámbitos. El resultado sería una mayor confianza en los sindicatos y más unidad. Al mismo tiempo, las visitas a lugares de trabajo contribuyeron a crear confianza entre las trabajadoras al tratar sobre el acoso sexual en el trabajo. De manera similar, KSBSI Indonesia considera que las **visitas a centros de trabajo** fueron una de las mejores prácticas, como el medio más efectivo de llegar a las trabajadoras en muchas áreas, sin necesidad de una formación específica y con un presupuesto limitado. Las trabajadoras pudieron discutir sus problemas y buscar soluciones utilizando el método de lluvia de ideas. Los sindicatos peruanos citaron sus **foros descentralizados** sobre la economía del cuidado y el empoderamiento económico de las mujeres como una de sus mejores prácticas. En Uganda, NOTU recurrió a **visitas de centros de trabajo** para sensibilizar sobre los derechos de protección de la maternidad, mientras que los sindicatos en Sudáfrica también fueron a los lugares de trabajo para hablar sobre la violencia de género. Como resultado, las trabajadoras se mostraron más confiadas a la hora de denunciar casos de violencia, pudiendo tener acceso a asesoramiento. COTU Kenya informó que al menos 1.000 trabajadoras siguieron una sensibilización y formación sobre los objetivos claves de LRW en sus lugares de trabajo.

La **elaboración y distribución de material de campaña** sería un aspecto importante para promover la campaña. COTU Kenya elaboró y distribuyó más de 1.000 carteles y folletos sobre acoso sexual, discriminación y protección de la maternidad, y más de 300 camisetas. Desplegó además pancartas durante las celebraciones del Primero de Mayo y el Día Internacional de la Mujer. CNT Paraguay colocó carteles en la vía pública pidiendo la ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre trabajo decente para los trabajadores/as domésticos. CUTA Paraguay pintó murales en las calles, mientras que los sindicatos en Perú encontraron que los llamativos gráficos en sus carteles y folletos funcionaron muy bien, por ejemplo en la campaña contra la violencia de género. Los materiales más populares entre las trabajadoras fueron las camisetas y las pegatinas. También puede tratarse de material con información más detallada, como el estudio sobre la economía del cuidado, empleo femenino y sindicalismo

en el Perú, que refleja las opiniones y las voces de las mujeres implicadas. Los sindicatos en Perú distribuyeron además carpetas conteniendo los derechos laborales de las mujeres y los convenios de la OIT. KSBSI Indonesia y NOTU Uganda distribuyeron su manual sobre LRW en todas sus actividades de formación. HMS India y NOTU Uganda tradujeron carteles, pegatinas y folletos a las **lenguas locales**. Los folletos informativos eran breves, incluyendo ilustraciones claras, abordando temas de pre-ocupación inmediata en Uganda, como el salario mínimo, la protección de los trabajadores/as frente a accidentes laborales proporcionándoles equipo de protección, y la ley de compensación. Se distribuyeron pegatinas y volantes a una amplia audiencia durante grandes eventos como debates públicos.

El establecimiento de alianzas con organizaciones de ideas afines tuvo un impacto considerable en la campaña, especialmente en Indonesia y en Sudáfrica. KSBSI invitó a la ONG Kalyanamitra a intervenir en su taller de formación sobre violencia en el lugar de trabajo, ya que tenían más experiencia a la hora de tratar casos de violencia de género contra las mujeres. De este modo la ONG compartió con ellos también su material, incluyendo un DVD sobre educación sexual, y la campaña LRW en Indonesia pudo ampliar su red. En Sudáfrica las redes establecidas con otras organizaciones laborales, departamentos gubernamentales, el grupo de seguros Old Mutual, la OIT y el Centro de Solidaridad, permitirían que la campaña se ampliase a las nueve provincias, además de llegar a un número mayor de trabajadoras no organizadas.

Sensibilización de la opinión pública

El empleo de medios como programas de radio o las redes sociales resultó particularmente eficaz como herramienta de sensibilización de la opinión pública. NOTU Uganda constató que la prensa impresa y electrónica tuvieron un papel significativo para promover la campaña. Se recurrió de manera eficaz a programas de radio, incluyendo entrevistas, debates, así como la publicación de artículos en internet y en los periódicos. Se apuntó específicamente a estaciones de radio en lenguas locales y a la difusión de programas en un horario en que los trabajadores/as pudiesen escucharlos. En Indonesia, el comunicado de prensa de KSBSI sobre la brecha salarial de género atrajo considerable cobertura mediática. KSBSI también encontró que desarrollar buenas relaciones con periodistas de información en línea ayudó a llamar la atención de la opinión pública respecto a los temas de la campaña. Los sindicatos en Sudáfrica encontraron particularmente efectiva la utilización de las redes sociales, generalmente populares entre las mujeres jóvenes, como Facebook o WhatsApp. También desplegaron una campaña hashtag centrada en “ningún convenio colectivo sin demandas de género”. La campaña de LRW sobre protección de la maternidad recibió amplia cobertura en la radio y los equipos de campaña recurrieron a boletines sindicales, documentos de debate y el sitio web MyWage, que incluye mucha información (ver más abajo). En Perú, la utilización de redes sociales dio mayor visibilidad a la campaña, facilitando el flujo de comunicación.

MyWage (www.mywage.co.za) forma parte de los sitios web de la *WageIndicator Foundation*, que reúnen y comparan muchos datos relacionados con el empleo. LRS explica aquí cómo este sitio web resultó de gran utilidad para la campaña LRW en Sudáfrica:

“El sitio web MyWage en Sudáfrica ha incluido contenido específico centrado en temas relativos a las mujeres en el mundo del trabajo. Dicho contenido incluye información sobre acoso sexual, licencias de maternidad, lactancia en el lugar de trabajo, embarazo y contratos, trabajo doméstico, la brecha salarial de género, discriminación y responsabilidades familiares.

Además, se estableció una ayuda en línea a través de la cual se alienta a los visitantes a la web, especialmente a las mujeres, a plantear sus preguntas en relación con cuestiones laborales. Las respuestas y la información se proporcionan a continuación por correo electrónico.

MyWage colabora además con las cuatro federaciones y con LRS para facilitar reuniones y mini-conferencias en línea. Se ha utilizado el contenido del sitio web MyWage para la elaboración de folletos de LRW sobre temas como acoso sexual, lactancia y guarderías en el lugar de trabajo».

Recurrir a **eventos públicos de renombre nacional o internacional** ha ayudado a dar mayor protagonismo al trabajo de la campaña. COTU Kenya estima que unas 8.000 personas (80% de las cuales eran mujeres) fueron concienciadas respecto al acoso sexual, la protección de la maternidad, igualdad de oportunidades y trabajo decente para las mujeres, a través de eventos de la campaña que tuvieron lugar antes y durante el Día Internacional de la Mujer (DIM) el 8 de marzo de cada año. Un ejemplo específico fue el hecho de vincular la campaña LRW y el DIM en Mombasa, para promover los Convenios de la OIT 183 sobre protección de la maternidad, y 189 sobre los trabajadores/as del hogar, distribuyendo panfletos, participando en marchas y mítines y pronunciando discursos. En Paraguay, se recurrió con éxito al Primero de Mayo para dar mayor visibilidad a la campaña sobre los trabajadores/as del hogar. De manera similar, se organizaron eventos en Perú en torno al Primero de Mayo, el Día Internacional de la Mujer y el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. En Uganda, los hombres calificaron su participación en eventos del DIM como un éxito remarcable a la hora de comprender las preocupaciones de las mujeres.

Gertrude Mtshweni, Coordinadora Nacional de Género en COSATU, Sudáfrica, explica el impacto de las acciones de sensibilización:

«LRW nos ha hecho plantearnos ciertas cosas que no habíamos pensado antes. LRW nos ha abierto además un espacio para el diálogo y la discusión, de manera que cuando volvamos a nuestras federaciones, tengamos respuesta a ciertas preguntas. Nos enfrentábamos a un desafío ignorado en el sector, como es el acoso sexual. Necesitábamos un espacio donde involucrarnos... ahora ya no nos limitamos a hablar del tema, tenemos una política».

2.2 Mujeres organizando mujeres

Reforzar el poder de las trabajadoras organizándolas en sindicatos es esencial para consolidar y mejorar sus derechos en el trabajo, y la mayoría de los sindicatos indicaron un incremento en el número de organizadoras y de mujeres afiliadas a los sindicatos. En los ocho países, más de 3.000 mujeres mejoraron su capacidad organizativa participando en formaciones y realizando visitas a centros de trabajo y otras actividades de divulgación. Como resultado de estas visitas, más que 25.000 trabajadoras se afiliaron a un sindicato. Las cifras más elevadas de mujeres afiliadas a sindicatos se registraron en Tanzania, Uganda, Sudáfrica y la India.

COTU Kenya subrayó la importancia que tiene para los sindicatos que las mujeres organicen mujeres, explicando de manera simple que las mujeres líderes comprendían mejor los retos a los que se enfrentan otras mujeres en el lugar de trabajo. La clave del éxito estribaría en subrayar la importancia de la solidaridad entre mujeres, que les brinda “la oportunidad de organizarse, presentar sus puntos de vista (mayor voz) y exigir sus derechos”.

TUCTA Tanzania indicó que 11.397 mujeres habían sido organizadas durante los 4 años de la campaña, mientras que en Uganda se organizaron unas 1.850 mujeres, 50% de las cuales eran menores de 36 años.

En Sudáfrica, 4.079 mujeres se afiliaron a un sindicato. Entre los nuevos miembros de sindicatos figuran trabajadoras agrícolas, del hogar, de centros de llamadas, jóvenes, en formaciones de la comunidad, y pertenecientes al colectivo LGBT. La representante de CONSAWU Sudáfrica señaló que gracias a la campaña LRW “la federación empezó a darse cuenta de que es importante para los sindicatos empoderar a las mujeres y contar con ellas, y tratar las distintas cuestiones juntos como asociados”.

HMS India encontró que gracias a la campaña LRW “los trabajadores/as saben que los sindicatos tienen una auténtica fuerza” y ello ha dado como resultado la formación de nuevos sindicatos o un aumento de la membresía en los existentes. También hace falta una mayor toma de conciencia dentro de los sindicatos. Informaron que más de 6.300 trabajadoras en la economía informal o en empleos precarios (subcontratadas) se afiliaron a un sindicato.

Los sindicatos en Perú dijeron que dando mayor relevancia a la campaña LRW a través de actividades vinculadas con eventos internacionales como el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo), la Jornada Mundial por el Trabajo Decente (7 de octubre) y el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre), se consiguió incrementar la membresía de la Red de Mujeres Trabajadoras de la Economía Informal 50 a 195 mujeres afiliadas de manera directa en los distritos de La Victoria y Huaura. Asimismo, se afiliaron 20 mujeres en el Sindicato de Trabajadoras del Hogar de la provincia de Huaura y 30 en el Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Lima Este.

Reunirse con mujeres y la **organización fuera de los centros de trabajo** supuso un éxito considerable. Los sindicatos sudafricanos indicaron que las participantes encontraron estas actividades muy amenas y que resultaron fáciles de organizar. KSBSI Indonesia optó siempre por realizar las reuniones cerca de los lugares de trabajo y al finalizar la jornada laboral, que resultó el momento idóneo para llevarlas a cabo y encontrar a las trabajadoras.

Adaptar las estrategias en función de las necesidades del grupo objetivo es una forma eficaz de llegar a más trabajadoras. Uno de los grupos a los que se destinaba la campaña LRW en Sudáfrica eran las trabajadoras del hogar, a las que puede resultar difícil llegar dado que trabajan en hogares privados y debido a sus jornadas laborales. Encontraron que el mejor día para llegar a ellas era el domingo, y que un punto de partida útil sería que los propios miembros del sindicato que empleaban a trabajadoras del hogar ayudasen para organizarlas. La representante de NACTU señaló que gracias a los talleres de LRW aprendió que “los distintos sectores no operan al mismo nivel, de manera que los desafíos no pueden tratarse de igual forma”, y que esto resultó muy útil para su sindicato, el *Professional Educator's Union* (PEU).

En India una **cuidadosa planificación y supervisión** constituyeron una estrategia que funcionó. Al empezar la campaña, HMS organizó un taller de “formación de formadoras” de dos días, donde se establecería su plan de acción de 4 años. Las activistas y organizadoras de la campaña que tomaron parte en el taller fueron a visitar a las trabajadoras en centros de trabajo identificados, desarrollaron encuestas pre-campaña para recopilar datos sobre los temas y problemas experimentados, prepararon una base de datos y desarrollaron programas de sensibilización para las trabajadoras sobre sus derechos y obligaciones. Las actividades tuvieron lugar a nivel local, de distrito, estatal y nacional. Las organizadoras a nivel estatal se reunieron con el grupo de campaña cada dos meses para una evaluación y para brindar orientación. Como resultado, las mujeres se sintieron más empoderadas, el número de organizadoras aumentó y la membresía sindical se incrementó.



Conozca a Tati – una valerosa organizadora indonesia

Tati Suharti es una organizadora de 34 años en PT. Greentex. Tati se afilió a la KSBSI en 2009 cuando trabajaba para PT. Elok Indo Pratama en la zona de Marunda al norte de Yakarta, cerca de donde vivía. Se implicó en una dura batalla que se vería coronada con el éxito en relación con el pago de subsidios de comida. No obstante, esto desembocaría en una campaña entre los compradores de la empresa para boicotear al fabricante, con lo que tuvo que cerrar algún tiempo, y Tati se abstuvo durante algún tiempo de participar en otras actividades sindicales. Todo cambió cuando empezó a trabajar en Greentex y le irritaron las tácticas represivas utilizadas por el empleador para obligar a los trabajadores/as a aceptar demoras en el pago del salario mínimo. Estableció un sindicato en la compañía, organizando a sus compañeros. La mayoría eran mujeres, pero también se sumaron dos hombres, que ocuparon los puestos de presidente y secretario. Pero fueron amenazados y golpeados por unos matones contratados por la empresa, por lo que abandonarían el sindicato. Se quedó con una directiva integrada exclusivamente por mujeres, a quienes los matones no atacaron. Gradualmente fueron desapareciendo las amenazas, gracias a las discusiones mantenidas para explicar el objetivo del sindicato. Las dirigentes sindicales dejaron claro que no responderían a las amenazas y que únicamente tratarían con el empleador para discutir sus demandas. Llevaron su lucha para la aplicación del salario mínimo aprobado en 2012 hasta el Tribunal de Relaciones Laborales, ganando el caso. A partir de 2013, la empresa ha pagado siempre el salario mínimo, aplicando los ajustes anuales.

Otros logros de Tati y sus compañeras incluyen que la compañía proporcione un lugar en la empresa para la lactancia materna, y restaurar la prestación por asistencia a terceros al nivel previo. De los 1.500 trabajadores/as en la planta, mayoritariamente mujeres, Tati ha conseguido organizar a alrededor de 500, 300 como miembros cotizantes. De momento están negociando un convenio colectivo con la empresa. Tati ocupa también un cargo directivo en la sectorial de su federación, y sería nominada para entrar a formar parte de la directiva nacional de la federación durante el congreso en mayo de 2016.



2.3 Negociación colectiva

Se consiguieron resultados remarcables respecto a la negociación colectiva en Sudáfrica, Indonesia, Tanzania y Uganda, tanto en cuanto al número de mujeres formadas como negociadoras e incluidas en los equipos de negociación, como en cuanto al número de convenios colectivos firmados incluyendo cláusulas sobre género. En los ocho países, 310 mujeres están participando en las negociaciones y elaboración de convenios colectivos en sus sindicatos. Por encima de todo, se aprendieron importantes lecciones sobre lo que hace falta hacer para mejorar el poder de negociación de las trabajadoras, y que incluir mujeres en los equipos de negociación tiene un impacto evidente en la inclusión de cláusulas específicas sobre género en los convenios colectivos.

Talleres de formación sobre negociación colectiva, y específicamente para la inclusión de cláusulas sobre género en los convenios colectivos, demostraron ser una estrategia eficaz en **Sudáfrica**. Estos talleres desembocaron en evaluaciones de los convenios y las políticas en el lugar de trabajo, la formulación de reivindicaciones sobre género relativas al acoso sexual, la protección de la maternidad y guarderías infantiles, y el reforzamiento del proceso para incluir esas demandas en los pliegos de negociación de los sindicatos. Las mujeres que participaron estaban capacitadas para tratar cuestiones relativas a la discriminación en el lugar de trabajo y para organizar a las trabajadoras en torno a dichas cuestiones.

La **formación sobre género e igualdad salarial** ha aportado a enlaces sindicales y coordinadoras de género el conocimiento y la capacitación para situar en la agenda la cuestión de igual salario por trabajo de igual valor. Han venido trabajando en estrecha colaboración con foros sobre equidad en el empleo, centrándose en la evaluación del empleo, y realizando auditorías sobre igualdad salarial en lugares de trabajo. Las coordinadoras de género que asistieron a los talleres pudieron más tarde influir en las negociaciones colectivas. Una actividad incluía examinar los convenios existentes e identificar las áreas que faltaban. Dado que los convenios habían sido negociados por hombres, no se habían tenido en cuenta cuestiones de género.

Como resultado de los talleres y debates públicos, las federaciones sindicales sudafricanas están elaborando documentos de debate sobre protección de la maternidad. El cuidado de los hijos ha sido identificado como un asunto esencial para todos los padres y madres que trabajan. Un ejemplo exitoso fue el del sindicato *SA Services Union* que firmó un convenio con MACRO para obtener permisos parentales de 14 días y facilidades para la lactancia materna, incluyendo frigoríficos y extractores de leche. Las federaciones identificaron a **mujeres que serían tuteladas por negociadoras experimentadas** para convertirse también en negociadoras. El sindicato *South African Commercial, Catering and Allied Workers Union (SACCAWU)* alienta a sus sindicatos afiliados a elegir a mujeres como enlaces sindicales. Estas enlaces sindicales están también capacitadas para participar en negociaciones salariales en las distintas empresas. Empezaron como observadoras y se sumaron a las negociaciones cuando consideraron estar listas para

hacerlo. Sudáfrica cuenta con 15 mujeres negociadoras, y esa cifra debería ahora aumentar.

En **Indonesia**, **KSBSI** consiguió incluir a cuatro mujeres en los equipos de negociación. En 2012 se concluyeron cuatro convenios colectivos que incluyen **cláusulas específicas sobre género**, particularmente en relación con la igualdad salarial, otros cuatro en 2013, uno en 2014 y tres en 2015 (con un cuarto que incluye mejores subvenciones de transporte y comida para todos los trabajadores y no sólo las mujeres). Aunque se lograron menos negociadoras y menos convenios colectivos de lo que estaba previsto inicialmente, esas **cláusulas abarcan a 26.329 mujeres**, y todavía hay más en proceso de negociación. Hay mucha más concienciación sobre la necesidad de cláusulas específicas de género, pero todavía falta capacidad. Una buena lección para el futuro sería por tanto la necesidad de **más formación para mujeres sobre cómo negociar un convenio colectivo**.

En **Tanzania** la mayoría de los convenios colectivos incluyen ahora una cláusula sobre protección de la maternidad. Se concluyeron **34 convenios colectivos** que incluyen cláusulas específicas sobre género que **cubren a 22,500 mujeres**. Además, se desarrollaron 6 proyectos de políticas sobre género en el lugar de trabajo – la mayoría de las cuales cubren la discriminación y el acoso sexual – para promover la igualdad y abordar problemas de acoso sexual. Hay un continuo seguimiento para asegurarse de que los equipos de negociación de los sindicatos incluyan representantes femeninas de manera que las cuestiones que interesan a las mujeres se planteen en la negociación colectiva.

Uganda tiene 80 mujeres negociadoras y ahora hay convenios que incorporan cláusulas sobre género en toda una serie de sectores. En las plantaciones las mujeres ahora disfrutan de 60 días de licencia de maternidad, mientras que los hombres pueden obtener permisos de paternidad de cuatro días laborables. Hay guarderías en el sindicato de horticultura y se ha establecido una política sobre acoso sexual. El elevado número de trabajadores con VIH y SIDA, incluyendo víctimas de agresiones sexuales, tiende a la baja. Los trabajadores y trabajadoras del ferrocarril, que sufrían por no tener ropa de protección y por tener que manipular pesadas cargas, cuentan ahora con excelente equipamiento de protección, tienen pausas para el almuerzo y refrigerios, lo que no era el caso antes, y les han facilitado maquinaria para ayudar a levantar cargas pesadas. Se producen menos casos de enfermedades laborales entre las trabajadoras en la hostelería. Las trabajadoras sufrían por tener que permanecer de pie durante muchas horas y dar masajes, lo que las exponía a situaciones de acoso sexual. La situación ha mejorado y las trabajadoras realizan ahora turnos de cinco horas en lugar de las ocho horas anteriores. En la educación, las sindicalistas consiguieron un local donde poder ocuparse de sus bebés y darles el pecho.

Tanto en India como en Kenya hay ahora más mujeres implicadas en las negociaciones, lo que constituye una promesa para el futuro, y aunque no se han logrado avances

significativos hasta la fecha en cuanto a nuevos convenios colectivos con cláusulas específicas de género, los sindicatos están desarrollando diversas políticas de lugares de trabajo o consiguiendo mejoras respecto a los derechos laborales de las mujeres. En India, 600 trabajadoras del hogar se registraron en la Junta de Bienestar Social del Estado de Maharashtra con el apoyo de la organizadora regional de LRW. COTU Kenya informó que, en 2012, 50 trabajadoras de

la industria automovilística reciben ahora igual salario que sus compañeros hombres, tras la formación sobre equidad salarial, mientras que en 2014, más de 20 mujeres pasaron a formar parte de los equipos de negociación de sindicatos de los sectores comercial, de trabajo doméstico, de plantaciones, unificado, de electricidad y de comunicaciones.



2.4 Desarrollo de liderazgo

Más mujeres empiezan a ocupar puestos directivos en sus sindicatos en muchos de los países implicados en la campaña LRW. En los ocho países, más de 60 mujeres fueron elegidas para cargos directivos a distintos niveles.

La formación y la tutoría han sido cruciales para ayudar a las mujeres a asumir un papel más importante, lo que puede tener un efecto multiplicador. El programa Mujeres Líderes de LRW en Sudáfrica fue un ejercicio de construcción de capacidades que aportó a las mujeres la confianza necesaria para asumir el liderazgo en los sindicatos y en el lugar de trabajo. Tras el programa de formación, las federaciones reconocieron la necesidad de tutorías y de crear oportunidades para situar a mujeres jóvenes en puestos clave de liderazgo en el sindicato y en el lugar de trabajo. La formación puso de manifiesto además la necesidad de centrarse en el mundo del trabajo, y el programa agrupó a jóvenes emprendedoras, mujeres empleadas en el sector privado y activistas de la comunidad, así como mujeres líderes de los sindicatos. Para las participantes, la campaña supuso un espacio seguro para el diálogo, el debate y para implicarse en aspectos clave para influir en una mayor participación de mujeres en los sindicatos y en cargos directivos.

Además, los sindicatos sudafricanos encontraron que la aportación de cuidados infantiles, sumada a una reducción de reuniones los fines de semana y a horas tardías fomentaba que más mujeres actuaran como enlaces sindicales, lo que incrementaría el activismo de las mujeres en los sindicatos. En su reunión de evaluación, las mujeres testificaron que el hecho de contar con más mujeres en puestos directivos influye en la cultura de la organización: las reuniones empiezan a tiempo, son más breves y las mujeres líderes comprenden por qué es necesario disponer de guarderías infantiles.

Como resultado de ello, FEDUSA apoyó la incorporación de dos mujeres jóvenes en su Comité Ejecutivo Nacional, y dos de sus cinco vicepresidentes son mujeres. NACTU eligió a una joven para formar parte de la sección de desarrollo en el *National Economic Development and Labour Council* (NEDLAC) y eligió a una mujer joven como vicepresidenta a cargo de género. CONSAWU informó que en sus sindicatos afiliados empieza a haber mujeres como negociadoras y enlaces sindicales, y en uno de ellos la presidencia está ocupada por una mujer. Todos estos avances dan a las mujeres, particularmente a las más jóvenes, una voz en sus sindicatos y les aportan confianza para hacer más. COSATU, por ejemplo, lanzó su foro de trabajadores/as jóvenes, con un debate sobre si Sudáfrica está ya lista para contar con una mujer como presidenta.

NOTU Uganda capacitó a un total de 210 trabajadoras jóvenes como parte de la campaña LRW. En las etapas iniciales de la formación, encontraron que uno de los principales problemas era la falta de confianza, de manera que desarrollaron **programas de tutoría**. Esto infundió confianza a las mujeres, que se han hecho expertas en temas como salario mínimo,

acoso sexual, salud y seguridad en el trabajo y protección de la maternidad, y que transmiten ahora sus conocimientos a miles de mujeres. Gracias a esta creciente confianza y al valor de hacer frente al orden establecido, estas mujeres se han encontrado ocupando puestos directivos, donde pueden influir en las cuestiones que les conciernen directamente.

Las **técnicas para fomentar la confianza** son parte importante de la formación de líderes. En cada una de las sesiones de formación de formadoras de LRW, las facilitadoras asignaron actividades a las participantes. Las participantes se repartieron en grupos pequeños, cada uno de los cuales escogería una secretaria y una presidenta. Los papeles se distribuyeron de manera que todas tuviesen oportunidad de contribuir, garantizando la participación y la entrada en confianza. Una de las participantes compartió su experiencia: *“Quienes me vieron al principio de la campaña LRW en Jinja no pueden creerse que sea la misma persona que está ahora delante de otras participantes y con confianza para formarlas. Tuve enormes dificultades cuando me pidieron que me presentase el primer día de la formación. No podía mantenerme erguida, ni hablar con una voz audible incluso para quienes estaban justo a mi lado. LRW me ayudó a ir tomando confianza poco a poco hasta convertirme en una buena formadora”*.

Como resultado del programa, el porcentaje de mujeres jóvenes en cargos directivos en Uganda aumentó del 22 al 45% en 2015.

Estela, de la CNT Paraguay, habla sobre los resultados de sus esfuerzos para que las mujeres ocupen puestos de liderazgo:

En el último congreso (octubre 2015) de la CNT trabajamos para que ingresaran 9 mujeres al Comité Ejecutivo de 26 miembros, y dentro de la conducción logramos 1 de 7, que es donde estoy yo. Me parece importante no por mí sino por el espacio ganado dentro de ese círculo cerrado. Aunque nos decían “recuerda que acá no hay plata”. Esas son las cosas que hemos ido logrando a partir de este proyecto, que hemos ido consiguiendo con cada una de las compañeras. Trabajo del que hoy estoy más tranquila. Porque hay compañeras que están al frente que pueden continuar, que asumieron la responsabilidad de construir, de organización.

Las mujeres que ocupan ya cargos de liderazgo pueden **servir de ejemplo**, mostrando a otras lo que puede conseguirse e **inspirarlas** para hacer otro tanto. **En Indonesia** algunas de las mujeres que tomaron parte en la campaña LRW hablaron de sus planes para el futuro, incluyendo la posibilidad de formar parte de la directiva de sus sindicatos, no sólo a nivel de planta sino también a nivel del sindicato local o incluso a nivel nacional en su federación sindical. Esto se consiguió después de que las mujeres que ocupaban ya puestos de liderazgo fuesen invitadas a hablar durante eventos de la campaña LRW, compartiendo su experiencia al convertirse en activistas y líderes sindicales.

COTU Kenya señaló que las mujeres que ocupan puestos de liderazgo comprendían que los retos a los que tuvieron que enfrentarse se debían a sistemas patriarcales, y reconocieron la importancia de convertirse en defensoras de los

derechos de la mujer. El *Kenya Plantation and Agricultural Workers Union* (KPAWU) llevó a cabo varios talleres de formación que condujeron al establecimiento de un Comité de Mujeres con 16 integrantes, lo que a su vez desembocaría en un incremento del número de mujeres en un 5%. Además de ello, una mujer fue elegida delegada sindical principal en el *Amalgamated Metal Workers' Union*.

En India, varias mujeres ocupan actualmente puestos de liderazgo en los comités ejecutivos de los sindicatos, y por primera vez en la historia una mujer resultó electa vicepresidente en el sindicato de trabajadores de la construcción.

En Perú hay seis mujeres en el Ejecutivo de la central sindical nacional CATP. Nueve mujeres ocupan puestos directivos en la CNT Paraguay.

Conozcan a Barbara Fourie, representante de género en el Comité Ejecutivo Provincial de FEDUSA, Sudáfrica:

“He sido elegida como enlace sindical y presidenta sectorial por mis compañeros para un segundo mandato, habiendo tenido que competir contra ‘viejos’ enlaces sindicales varones en un sector predominantemente masculino. Pienso que han sido mi integridad y mi duro trabajo los que me hicieron ganarme el respeto de esos hombres.

He tenido mucha suerte de poder hacer oír mi voz como coordinadora de la campaña LRW en el Cabo Occidental, representando a FEDUSA a nivel de las bases. Durante nuestras campañas tuvimos ocasión de discutir sobre cuestiones que afectan a las mujeres en el trabajo, como el acoso sexual, la protección de la maternidad, que impulsaron la elaboración de nuestra publicación sobre Facilidades para Cuidados Infantiles en el Lugar de Trabajo, además de ayudarnos a comprender las nuevas enmiendas a la legislación laboral. El número de asistentes y la cobertura en los medios de comunicación resultaron un éxito.

Utilicé mi posición en el sindicato para promover la igualdad de género en reuniones con los miembros, tanto hombres como mujeres. Cuando entré a formar parte del programa Jóvenes Mujeres Líderes, auspiciado por la OIT, aprendí el valor de una implicación fructífera tanto con los miembros como con la dirección.

Me ofrecí a convertirme en representante de género para Prasa Metrorail en el Comité de desarrollo de capacidades sobre equidad en el empleo, porque consideré que era ahí donde podría hacer una valiosa contribución para defender la equidad de género y garantizar que las mujeres sean consideradas para promociones y la concesión de becas. Lo que pensaba se confirmaría al enseñar el eslogan de Jóvenes Mujeres Líderes ‘Nada sobre nosotras, sin nosotras’.

Esta es mi plataforma, desde donde puedo influir en el empoderamiento de la mujer a través de la educación y la igualdad de oportunidades. Los resultados son evidentes, puesto que hoy en día las mujeres están entrando en el mundo de la ingeniería más que antes. Además, he tenido el privilegio de ser elegida como representante de género en el Comité Ejecutivo Provincial de FEDUSA en mi ausencia, algo de lo que personalmente me siento muy orgullosa. Demuestra que lo que he aprendido a través de Jóvenes Mujeres Líderes y que he tenido ocasión de poner en práctica, ha dado fruto. Me he convertido en una fuerza formidable para defender la igualdad de género”.

2.5 Actividades de presión y diálogo social

Las negociaciones bipartitas a nivel de empresa han sido la forma de diálogo más común y efectiva. En caso de no poder llegar a un acuerdo, el sindicato de empresa puede intentar reforzar su posición en la negociación solicitando el asesoramiento de su federación o confederación. Se puede recurrir asimismo a la oficina local del Ministerio de Trabajo para mantener negociaciones tripartitas.

Una **cuidadosa preparación y formación** pueden suponer una enorme diferencia. Quedó claro que el **conocimiento de los derechos en el trabajo** por parte del sindicato de empresa, tanto en lo que respecta al marco legal como a los procedimientos para organizar y mantener una acción de protesta, como por ejemplo una huelga, resulta crucial para su capacidad a la hora de participar con éxito en el diálogo social. Ciertas competencias interpersonales como por ejemplo **cómo abordar y negociar con la dirección** y cómo comunicarse con los miembros del sindicato y movilizarlos, en caso de que una acción sindical pudiese resultar necesaria, resultan igualmente importantes.

Estudios detallados desarrollados por los sindicatos, como el estudio sobre la economía del cuidado, empleo femenino y sindicalismo en el Perú, o los estudios sobre protección de la maternidad e igualdad salarial en Tanzania, demostraron ser herramientas de representación y defensa muy poderosas.

Los equipos de la campaña LRW en Sudáfrica, Kenya, Tanzania e Indonesia están exhortando a sus Gobiernos a ratificar el Convenio 183 sobre protección de la maternidad, mientras que en Paraguay el equipo de la campaña LRW insta al Gobierno a que ratifique el Convenio 102 de la OIT sobre la protección social, y a que apruebe el proyecto de ley sobre derechos para las trabajadoras del hogar, donde, entre otras disposiciones, se otorga a las trabajadoras del hogar el derecho a un salario mínimo, una jornada laboral de ocho horas y acceso a la seguridad social. En India se presiona al Gobierno para que ratifique el Convenio 189 sobre trabajadores/as del hogar, mientras que los asociados sindicales en Sudáfrica y Paraguay, donde el Convenio 189 fue ratificado ya en 2013, han intensificado sus esfuerzos para asegurar su aplicación efectiva. En Indonesia, KSBSI está activamente involucrado en el Comité para la Protección de los Trabajadores/as del Hogar, una coalición con otras dos confederaciones sindicales y organizaciones de trabajadores/as del hogar.

KSBSI Indonesia informó haber obtenido resultados positivos del diálogo social. Entre los ejemplos específicos de mejores condiciones de empleo figuran el respeto del salario mínimo, abordar la cuestión de los contratos de duración determinada, pago de bonificaciones (por ej. por antigüedad, horas extraordinarias, para comidas, transporte) libertad sindical en las empresas multinacionales (EMN), mejores condiciones de trabajo para las mujeres (guarderías y arreglos para facilitar la lactancia materna, permisos durante la menstruación, ajustes específicos en los seguros de salud para mujeres) y mejorar las relaciones entre el sindicato y la dirección. Desde 2013 las mujeres desempeñan un papel

activo presionando al consejo tripartito para incrementar el salario mínimo en un 20%.

TUCTA Tanzania ha establecido un equipo de 25 expertas en equidad salarial, gracias a la formación y sensibilización, y 148 mujeres participaron en un debate público sobre el tema, con intervención de representantes de empleadores, Gobierno y organizaciones de la sociedad civil (OSC). Cuenta ahora además con un equipo de campaña experto en acoso sexual. TUCTA introdujo ante el Ministerio de Trabajo y Empleo una solicitud para que el Gobierno apoye un nuevo instrumento de la OIT sobre violencia de género en el trabajo. El Ministerio de Género está ahora revisando la sección sobre protección de la maternidad en la legislación laboral nacional, particularmente respecto a la inclusión de tiempo concedido para la lactancia tras la licencia de maternidad.

En **Uganda, debates públicos en el lugar de trabajo** consolidaron el papel y la confianza de representantes sindicales. Aportaron un foro muy útil para identificar y sensibilizar sobre los problemas a que se enfrentan las trabajadoras, desembocando en mejores resultados de las negociaciones. Se invitó a especialistas en distintas áreas a participar en las mesas redondas, enriqueciendo los debates y contribuyendo a concienciar sobre los derechos laborales para las mujeres. Algunos de estos debates fueron diseñados para facilitar un diálogo tripartito, incluyendo a representantes del Gobierno así como de trabajadores y empleadores, para ayudar a resolver los problemas de forma amistosa. Los debates minimizaron además la brecha entre empleadores y trabajadores, creando una situación en que ambos se sentaron y discutieron en pie de igualdad.

Una de las líderes del Uganda *Employees' Union* relató su experiencia: *“Estaba sentada con representantes del Ministerio de Género, Trabajo y Desarrollo Social (MGLSD) en el debate. Esa era mi primera experiencia de ese tipo. Al principio dudaba antes de hablar por miedo a perder mi empleo, pero después de escuchar a mi compañero hablar con toda confianza, también les hablé de las malas condiciones de trabajo que teníamos, citando la falta de equipo de protección adecuado. Me sorprendió muchísimo que apenas tres meses después la situación mejorase”*.

Así pues, en la experiencia de Uganda, esos foros desembocaron en diálogo social, y puesto que los debates tuvieron lugar en los centros de trabajo dieron ocasión para identificar los problemas reales, lo que conduciría a que los empleadores mejorasen las condiciones de trabajo. Además, la participación de representantes del Gobierno, como inspectores de trabajo, constituyó un recordatorio público de sus responsabilidades.

En **Sudáfrica**, la campaña LRW pide al Gobierno y a los empleadores que hagan más para incrementar los beneficios de maternidad y facilitar guarderías. Este llamamiento atrajo una atención mediática considerable. Las cuatro federaciones también desarrollaron, en el marco de LRW, una campaña de defensa centrada en los derechos de los trabajadores y

trabajadoras LGBTI en el lugar de trabajo. Además, el equipo de campaña estableció relaciones con la Comisión de Conciliación, Mediación y Arbitraje (CCMA) y ahora los sindicatos no dudan en dirigirse a la CCMA para solicitar su ayuda o formación. La CCMA invitó a los asociados sindicales a enviar comentarios sobre las propuestas de enmiendas a la legislación laboral. También han invitado a los sindicatos a participar en talleres para discutir dichas enmiendas. La Ley sobre condiciones básicas de empleo y la Ley sobre relaciones laborales fueron enmendadas en 2014.

En **Paraguay** los debates también contribuyeron considerablemente al diálogo social, sirviendo para informar y sensibilizar a la gente. La preparación y las **presiones**, con varias **visitas al Parlamento**, lograrían que se introdujesen mejoras

en el proyecto de Ley de Licencia de Maternidad, ampliando dicha licencia de dos a cuatro meses. La CNT tiene previsto apoyarse en esta lección, y empezará a trabajar para ejercer presiones sobre los Ministerios de Trabajo y de la Mujer con vistas a las discusiones en la OIT en relación con un convenio sobre la violencia de género en los lugares de trabajo. Tras una huelga general organizada el 26 de marzo de 2014, el Comité Tripartito Nacional para la Igualdad de Oportunidades reanudó su trabajo y celebró su primera reunión con la asistencia de representantes sindicales.

En 2014 **CATP Perú** presentó al Gobierno una propuesta en la que plantea una serie de medidas para proteger de la discriminación salarial a las mujeres que trabajan como gerentes.



CAMPAÑA

Por los Derechos Laborales para las Mujeres del Perú

**UNA MUJER CON OPORTUNIDADES,
UN PAÍS CON POSIBILIDADES**

CUT: Av. Alejandro Tirado Nro. 780 2do. Piso - Cercado de Lima
Telf: 4723691

CTP: Jr. Ayacucho Nro. 173 - Cercado de Lima / Telf: 4270287

ADC: Jr. Pablo Bermúdez 177 oficina 408 Sta. Beatriz - Telf: 4248593 / aso_adc@yahoo.es / www.adc.org.pe

CATP: Av. Nicolás de Plérola Nro. 757, Of. 300 - Cercado de Lima
Telf: 4287692

RRMUTREIL: Jr. América Cdra. 2 - La Victoria / Cel.: 999243375

3. Desafíos

Reforzar la confianza de las mujeres sigue siendo un enorme desafío. En Indonesia, KSBSI citó la falta de confianza entre las mujeres como una de las razones por las que no tenían tantas negociadoras como estaba previsto. En Kenya se constató igualmente que las mujeres siguen sufriendo un complejo de inferioridad y no aspiran a ser líderes. Del mismo modo en Sudáfrica, se dijo que algunas mujeres todavía se mostraban «nerviosas» a la hora de implicarse en cuestiones relacionadas con los derechos de la mujer, por miedo a la reacción de los hombres, tanto en el trabajo como en sus hogares. Las mujeres tienen además miedo a perder su empleo, y por ello no se atreven a intervenir en reuniones frente a sus compañeros hombres, con mucha mayor confianza. Algunos temas, como el acoso sexual y la discriminación, a menudo no son ni tan siquiera mencionados por las mujeres, bien porque no saben que se tratan en realidad de cuestiones sindicales y laborales, o por timidez a la hora de abordar temas ‘tabú’, especialmente los relacionados con la sexualidad, tanto si se trata del acoso como por ejemplo de los derechos del colectivo LGBT.

Sigue siendo necesario cambiar **la cultura sindical**. En Indonesia se encontró que, además de su falta de confianza, sus líderes (hombres) no daban a las mujeres oportunidades para convertirse en negociadoras. Tanto en Perú como en Paraguay, las mujeres implicadas en la campaña LRW apuntaron a la necesidad de que los sindicatos reformen su propia cultura para atraer más mujeres y jóvenes, porque tal como indicaron las peruanas, no sentían que los líderes sindicales las escuchasen. CAT Perú explicó que para la mayoría de las mujeres, participar en sindicatos liderados por varones es todo un reto, debido a las prácticas y la cultura sindical que continúan siendo masculinas, los prejuicios sociales y las ideas preconcebidas sobre el rol de la mujer. Señalaron la ausencia de información, de apoyo y de formación para mujeres, y las dificultades para compatibilizar las responsabilidades familiares, laborales y sindicales, que siguen siendo obstáculos que tienen que afrontar cotidianamente. Los sindicatos deben dar mayor importancia a las cuestiones de género, mostrar a mujeres y jóvenes que pueden y quieren trabajar para hacer frente a sus necesidades, organizar reuniones sindicales en lugares y a horas que facilite la participación de todos y todas (en o cerca del lugar de trabajo, durante el almuerzo o inmediatamente después de terminar la jornada laboral, acortando la duración de las reuniones), facilitar el cuidado de niños, y promover el liderazgo de mujeres mediante formación, etc.

La actitud tradicional de los hombres en el hogar fue uno de los grandes retos identificados en Perú, donde los maridos no apoyan la implicación de sus esposas en actividades sindicales. Siguen considerando que las mujeres deben quedarse en su hogar y cuidar de ellos, de la casa y de los hijos.

Llegar a las mujeres puede resultar complicado, porque a menudo trabajan en áreas rurales de difícil acceso, o en sectores que tradicionalmente no están representados por sindicatos, como en la economía informal, el sector de cuidados

o las zonas francas industriales. Las campañas locales con visitas a los centros de trabajo han demostrado ser tácticas útiles, así como ciertos logros positivos que demuestran a las mujeres que tienen derecho en el trabajo y que pueden reclamarlos, atrayendo así a las mujeres a los sindicatos.

Sigue siendo necesario **cambiar la actitud empresarial**. En Uganda, por ejemplo, las trabajadoras involucradas en la campaña LRW indicaron que los empleadores siguen mostrándose inflexibles y violando los derechos de los trabajadores/as. A menudo los empleadores no cooperan de buena gana con la campaña LRW. En Indonesia, los representantes de los empleadores rara vez acuden a los debates públicos, mientras que en Uganda muchos se mostraron renuentes a conceder a sus trabajadoras permiso para asistir a actividades de la campaña LRW, como en las plantaciones de té en Fortportal. En Perú la Secretaria de la Mujer de CATP no obtuvo permiso en su trabajo para poder realizar sus actividades. A nivel general, COTU Kenya señaló que la mayoría de las políticas y normas de las empresas siguen estando formuladas sin participación de los trabajadores, los empleados a menudo no las conocen, y las mujeres siguen siendo víctimas de discriminación en el empleo. Sigue haciendo falta ejercer considerables presiones, y una intensa labor de sensibilización, dirigidas a los empleadores.

La voluntad política por parte del Gobierno ha sido un reto identificado por KSBSI Indonesia, en cuanto a la aplicación de las normas existentes para proteger los derechos laborales de las mujeres, así como para garantizar la implementación del marco legal, particularmente a través de inspecciones de trabajo. Los sindicatos deben asegurarse de tener la capacidad para hacer oír su voz en el diálogo tripartito.

Aurelia, Coordinadora de Género de NACTU, Sudáfrica:

“Hoy en día vemos a muchas mujeres ocupando puestos directivos en el lugar de trabajo, como gerentes, directoras de escuela, o a distintos niveles. Se nos brinda esa oportunidad. Únicamente en los sindicatos encontrarán que las mujeres se quedan atrás en lo que respecta a puestos de liderazgo. Lo estamos intentando. En casi todos los sindicatos y las grandes federaciones, el presidente es un hombre, el adjunto es otro hombre, y el 90 por ciento de los miembros de la ejecutiva sindical son hombres. En los sindicatos, todavía no estamos ahí. Esto es algo que la campaña LRW debería abordar. Necesitamos estar empoderadas y las mujeres tienen que ocupar puestos de liderazgo. Creo que las federaciones tendrían que despertar y empezar a comprometerse a ello”.

4. Conclusiones

Lograr derechos laborales para las mujeres (LRW) es todo un proceso. La campaña LRW ha tenido ya repercusiones positivas en las vidas de miles de mujeres, gracias a un mayor conocimiento de sus derechos, al haber descubierto los beneficios de la afiliación sindical, y la adopción de cláusulas específicas sobre género en los convenios colectivos. Algunas se han sentido inspiradas para influir en la toma de decisiones directamente asumiendo puestos directivos.

La sensibilización brinda a las mujeres la confianza necesaria para transmitir sus opiniones, y el conocimiento que requieren para participar en el diálogo o incluso asumir puestos de liderazgo. Los sindicatos utilizaron diversas tácticas para ello. En líneas generales quedó claro que las visitas a las mujeres en los lugares de trabajo o en sus intermediaciones resultaron particularmente eficaces, especialmente cuando se complementaron con material de campaña como folletos informativos, pegatinas y camisetas con gráficos llamativos, tal como citaron los sindicatos peruanos. Quizás el mayor impacto de las campañas de sensibilización haya sido sacar a la palestra temas que las mujeres ni siquiera identificaban como cuestiones laborales, o que no se sentían con confianza para abordar. En algunos casos esos temas, como la prevención del acoso sexual y la violencia de género en el trabajo, no sólo están siendo abordados, sino que incluso se han traducido en políticas.

La sensibilización ha de dirigirse también a representantes de los empleadores y del Gobierno, de manera que puedan comprender mejor las cuestiones tratadas por los sindicatos en el diálogo social, y darse cuenta de que no pueden evitarse. Aquí las campañas más amplias, utilizando los medios de comunicación y grandes eventos como el Primero de Mayo o el Día Internacional de la Mujer, han tenido mayor impacto, así como los debates públicos.

Llegar a las mujeres a nivel de las bases resultó ser el medio más efectivo para **organizarlas**, además de adaptar las actividades a las necesidades de los grupos a los que se apuntaba. En la mayoría de los casos esto implicó visitar a las mujeres en sus lugares de trabajo o en las intermediaciones, o bien en horas en que no se interfiriese con sus responsabilidades familiares. Contar con mujeres organizadoras resultó crucial, puesto que ellas comprenden perfectamente los desafíos a que se enfrentan las mujeres en el lugar de trabajo y pueden hacer hincapié en la importancia de la solidaridad femenina. No obstante, también hay que convencer a los dirigentes masculinos, y fue gracias a la campaña LRW que los sindicatos en Sudáfrica, por ejemplo, se dieron cuenta de por qué era importante empoderar a las mujeres y contar con ellas como asociadas. La formación, incluyendo una planificación y un seguimiento minuciosos, puede impulsar la organización consiguiendo que las mujeres se sientan apoyadas y empoderadas, tal como demostró HMS en India.

Se registraron progresos importantes, especialmente en Indonesia, Tanzania, Sudáfrica, Uganda y Kenya, respecto a la introducción de **cláusulas específicas sobre género** - como disposiciones sobre igualdad salarial, licencias de maternidad, cuidados infantiles y acoso sexual en el lugar de trabajo - en los **convenios colectivos**. Hará falta más tiempo para que el proceso se alimente a través de la sensibilización, la organización, involucrando a mujeres en la negociación, convenciendo a los empleadores de la necesidad de cambios, a pesar de que ya se han logrado cambios importantes con vistas a lograr el objetivo final. Además de que las mujeres estén informadas de sus derechos, la construcción de capacidades es importante mediante formación específica tanto en relación con la negociación colectiva como sobre los temas en cuestión, tales como las cuestiones mencionadas anteriormente (igualdad salarial, licencia de maternidad, acoso sexual...). Al mismo tiempo, será necesario convencer a algunos líderes sindicales varones sobre la necesidad de incluir a mujeres en sus equipos de negociación e incorporar cuestiones de género en sus agendas de negociación.

Crear las condiciones adecuadas y cambiar la cultura de los sindicatos harían que resulte más fácil para las mujeres asumir un papel más activo en las actividades sindicales, llevándolas en ocasiones a **convertirse en líderes**. La campaña ha tenido un éxito evidente a la hora de lograr que más mujeres ocupen puestos de liderazgo, aunque al igual que con la negociación colectiva, esto forma parte de un proceso que llevará algún tiempo. Más mujeres empiezan a ocupar puestos directivos en sus sindicatos en muchos de los países implicados en la campaña LRW, incluyendo Sudáfrica, Perú y Paraguay, y en Indonesia numerosas mujeres que participaron en actividades de la campaña LRW hablaron de sus planes de presentarse para ocupar cargos directivos en sus sindicatos a nivel de planta, de rama o incluso a escala nacional. Cuando estas mujeres alcancen tales puestos, podrían esperarse más logros en términos de organización de mujeres, negociación de cláusulas específicas sobre género, y cambios en las leyes y las políticas del Gobierno. Las mentoras y predicar con el ejemplo han tenido un impacto considerable, tal como constataron los sindicatos tanto en Kenya como en Uganda, por ejemplo. Evidentemente, el conocimiento empodera, y aportar formación a las mujeres sobre cuestiones específicas parece dar resultado, brindándoles la confianza necesaria para hablar y tomar la iniciativa respecto a las cuestiones que realmente les importan. Conforme más mujeres suben a la palestra, demostrando a otras mujeres lo que pueden lograr, cambiando la cultura sindical, y persuadiendo a los dirigentes varones de que las mujeres pueden aportar una valiosa contribución, muchas otras se sentirán inspiradas para seguir su ejemplo.

Una prueba real de hasta qué punto se pueden alcanzar derechos laborales para las mujeres ha sido quizás lo descrito por KSBSI Indonesia cuando señaló que “la implementación de los derechos de la mujer a través de la regulación requiere voluntad política del Gobierno para garantizar que se aplique la regulación existente”. En la propia Indonesia, no se registraron progresos en cuanto a la adopción de políticas, aunque Uganda, Sudáfrica y Perú sí indicaron un nivel significativo de avances. Probablemente sea el objetivo a más largo plazo de la campaña, y dependerá en gran parte de qué tan lejos se llegue respecto a los otros objetivos, en cuanto a organización, negociación colectiva, liderazgo de mujeres.

La campaña LRW ha empoderado ya a numerosas mujeres y ha tenido un impacto directo sobre su situación de empleo. Será necesario hacer más en términos de organización, formación, cambio de la cultura sindical, negociación de más convenios colectivos con cláusulas específicas sobre género, y cambios en las políticas del Gobierno, pero se ha puesto en marcha ya un proceso para alcanzar dichos objetivos. Mucho dependerá ahora de lo que los asociados nacionales implicados en la campaña sean capaces de hacer a partir de sus éxitos iniciales y de las lecciones aprendidas para impulsar ese proceso hacia adelante.

Editora responsable legal:
Sharan Burrow, Secretaria General

CSI
5 Bd du Roi Albert II, Bte 1, 1210-Bruselas, Bélgica
Tel : +32 2 224 0211 Fax : +32 2 201 5815
Email : press@ituc-csi.org Web : www.ituc-csi.org

D/2016/11.962/35