

# GUÍA PARA LA CAMPAÑA DE LA CSI

CSI Confederación Sindical Internacional  
Febrero 2008



Trabajo Decente,  
Vida Decente  
para la Mujer



**Guía para la campaña  
de la CSI:**

**Trabajo Decente,  
Vida Decente para  
la Mujer**



# Guía para la campaña de la CSI : Trabajo Decente, Vida Decente para la Mujer

## Introducción

El 8 de marzo de 2008 marca 100 años de historia del Día Internacional de la Mujer, cuyo origen se vincula a las protestas, huelgas y manifestaciones de mujeres sindicalistas. Su valor y determinación en defensa de los derechos de la mujer trabajadora merece una celebración muy especial. Es por ello que la CSI y las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) han decidido lanzar, en tan señalada fecha, una campaña mundial de dos años de duración sobre el tema Trabajo Decente, Vida Decente para la Mujer.

En la presente guía se ofrecen indicaciones acerca del contenido de la campaña, su importancia y las modalidades de participación. Se incluye información básica sobre trabajo decente para la mujer y se ofrecen ideas y recursos para la puesta en marcha de su campaña.

# ¿De qué va la campaña?

Los objetivos fundamentales de la **campaña mundial Trabajo Decente, Vida Decente para la Mujer** son:

- > promover el trabajo decente para la mujer y la igualdad de género en las políticas y los convenios laborales;
- > aspirar a la igualdad de género en las estructuras, políticas y actividades sindicales con un significativo incremento en el número de mujeres afiliadas a los sindicatos y de mujeres en cargos de responsabilidad.

La CSI y las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) se centrarán en los sectores y áreas de trabajo donde las trabajadoras resultan más vulnerables, como son las zonas francas industriales, el trabajo doméstico, los/las trabajadores/as a tiempo parcial, los/las trabajadores/as migrantes y la economía informal.

Tras el 8 de marzo, las **próximas fechas clave** son:

- > La **Jornada de Acción Mundial por el Trabajo Decente**, el **7 de octubre de 2008**. Alrededor de esta fecha se programarán diversos actos especiales de campaña centrados en la mujer trabajadora.
- > El **Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de la ONU**, el **25 de noviembre**. La CSI y las FSI participan en una iniciativa mundial encaminada a poner término a la violencia contra la mujer, que se llevará a cabo desde el 25 de noviembre (Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de la ONU) hasta el 10 de diciembre, Día internacional de los Derechos Humanos de la ONU. La iniciativa parte de la Declaración de 1993 que la ONU adoptó sobre esta cuestión.

Esta campaña de la mujer está vinculada a la campaña "Trabajo Decente, Vida Decente" lanzada en enero de 2007 por la CSI, la CES, el Foro Progresista Mundial, Solidar y Social Alert International, con el fin de sensibilizar sobre el tema del trabajo decente y demostrar que es fundamental para garantizar la democracia y la cohesión social. En el marco de esta campaña mundial, la CSI y sus socios están, actualmente, recogiendo firmas para una petición sobre el trabajo decente. Para más información, consultar la sección 'Recursos'.

## Definición del trabajo decente de la OIT

Según el concepto definido por la OIT y adoptado por la comunidad internacional, el trabajo decente es un trabajo productivo para hombres y mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. El trabajo decente implica oportunidades de trabajo productivo y con un ingreso justo; proporciona seguridad en el lugar de trabajo y protección social para los trabajadores/as y sus familias; ofrece mejores perspectivas para el desarrollo personal y favorece la integración social; da a las personas libertad de expresar sus opiniones, organizarse y participar en la toma de decisiones que inciden en sus vidas; y garantiza la igualdad de oportunidades y de trato para todos y todas.

# Página web de la campaña y lista de correo electrónico

A partir del 8 de marzo de 2008, se podrá acceder por ejemplo a la Guía de la Campaña, el Informe sobre Equidad salarial, el cartel de la campaña y otros materiales que pueden resultarles de interés, a través de una [página web dedicada a la campaña : www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org) (hacer clic en 'igualdad').

El 8 de marzo, se abrirá, además, una [lista de correo electrónico](mailto:equality@ituc-csi.org) para la actualización de la información relativa a la campaña. Puede suscribirse a la lista de correo a través de la página web de la campaña o enviando su dirección de correo electrónico a [equality@ituc-csi.org](mailto:equality@ituc-csi.org).

Envíe sus llamamientos y mensajes de solidaridad apoyando la campaña 'Trabajo Decente, Vida Decente para la Mujer'. Serán publicados en el sitio web de la campaña y posteriormente pasarán a formar parte de una publicación especial que tenemos intención de presentar en actos y reuniones sindicales destacados.

**Invite a un máximo de gente a enviar sus mensajes personales:** hombres y mujeres sindicalistas, sindicatos, organizaciones de mujeres que compartan los principios sindicales, y personalidades de sus respectivos países. Durante la celebración de actos y reuniones sindicales recoja llamamientos y mensajes. Los mensajes de apoyo pueden incluir:

- > un llamamiento a la adopción de medidas concretas orientadas a la consecución de un trabajo y una vida decentes para las mujeres;
- > ejemplos de experiencias cotidianas de mujeres trabajadoras;
- > datos y cifras impactantes;
- > una descripción de alguna acción sindical que haya mejorado los derechos de las trabajadoras.

¡Haga uso de su creatividad! Un poema, una fotografía o una obra de arte pueden servir para expresar su apoyo. **Se ruega envíen los mensajes por correo electrónico ([equality@ituc-csi.org](mailto:equality@ituc-csi.org)) o por correo postal a la CSI.**

# ¿Por qué es necesaria la campaña?

En casi todos los países, las mujeres siguen enfrentándose a diario a múltiples prácticas y políticas discriminatorias. Las mujeres jóvenes encuentran especiales dificultades para acceder al mercado laboral, ante la tendencia de los empleadores a favorecer la contratación de hombres jóvenes. La brecha salarial entre hombres y mujeres sigue siendo una realidad, incluso en los países que cuentan con una legislación más avanzada en materia de medidas antidiscriminatorias. Las mujeres que abandonan el mercado laboral para criar a sus hijos encuentran enormes dificultades para reincorporarse cuando los niños son más mayores. Debido a esa discontinuidad en sus carreras las mujeres suelen estar excesivamente representadas entre las personas de edad avanzada con bajos ingresos. La situación de las mujeres en los países en desarrollo sin duda está entre las más menos ventajosas. En la actualidad, trabajan 1.200 millones de mujeres, lo que representa un 40% de los trabajadores del mundo, con todo, las mujeres todavía:

- > ganan entre un 12% y un 60% menos que sus compañeros varones, incluso en ocupaciones de enfermería y docencia;
- > representan una proporción cada vez mayor (el 60%) de los pobres del mundo, y de los pobres trabajadores;
- > experimentan tasas de desempleo históricas (81,8 millones de mujeres no tenían trabajo en 2006);
- > se concentran en trabajos mal pagados, no protegidos, temporales o eventuales;
- > carecen de derechos de protección de maternidad y son víctimas de violencia y acoso sexual en o cerca del lugar de trabajo;
- > no disfrutan de la misma protección social que sus compañeros varones.

Esta campaña brinda la oportunidad de reforzar la igualdad de género en el trabajo y en los sindicatos. Nos consta la eficacia de las campañas personalizadas a la medida de las mujeres y articuladas en torno a temas que resultan relevantes para ellas. Dejan patente la importancia de los sindicatos para las mujeres, tanto a nivel nacional como internacional. Ayudan a acercar el movimiento sindical a las mujeres y a promover la igualdad en el trabajo. La experiencia demuestra que las campañas dirigidas a las mujeres y que abordan temas prioritarios para ellas:

- > aumentan las tasas de afiliación en hasta el 150%;
- > refuerzan el apoyo político a nivel nacional para la sindicalización de mujeres;
- > animan a los sindicatos y las centrales nacionales a exigir la mejora de la legislación laboral para poner fin a las políticas y prácticas discriminatorias, y a promover una mejor protección de la maternidad, el cuidado infantil, la equidad salarial y protección contra el acoso sexual.



## La mujer en la economía informal

Una gran proporción de la mano de obra mundial queda al margen del ámbito de empleos a tiempo completo, estables y protegidos, en lo que se conoce como economía informal. Estadísticas recientes de la OIT indican que más del 60% de las trabajadoras están ocupadas en la economía informal (exceptuando la agricultura); el porcentaje es mayor si se incluye el sector agrícola. Incluso en la economía informal, el empleo femenino se concentra en los eslabones inferiores, donde hay mayor déficit de trabajo decente. Aparte de la agricultura, las mujeres suelen trabajar en los sectores menos protegidos y más precarios, como son el trabajo doméstico, contribuyendo en labores familiares no remuneradas y en régimen de subcontratación.

### Consultar:

- > Vídeo sobre la protección de maternidad en Burkina Faso <http://www.ituc-csi.org/spip.php?article724>
- > Primer plano de Renana Jhabvala, de SEWA (India). “La CSI debe fomentar la organización de los trabajadores y trabajadoras de la economía informal”: <http://www.ituc-csi.org/spip.php?article401>
- > Primer plano de Mariama Dioulde Diallo, de la Unión de Tintorerías (Guinea). “Las mujeres no tenemos ningún derecho”: <http://www.ituc-csi.org/spip.php?article1565>
- > OIT : <http://www.ilo.org/public/english/employment/policy/events/informal/index.htm>

# Cómo participar en la campaña

Ustedes deciden cuales serán y cómo concretar sus propias actividades de campaña. En esta sección, se sugieren algunos **temas** en los que se pueden centrar y se dan algunas **ideas** de carácter estratégico.

## Para empezar

- > Lo primero es definir los **temas y objetivos**, quién participará, así como los métodos y actividades. A efectos de maximizar el impacto, intente **involucrar a las coordinadoras** de sus organizaciones afiliadas y otras centrales nacionales del país.
- > **Informar a los miembros** sobre la campaña, indicándoles de qué manera podrían participar.
- > Programar el **lanzamiento** de la campaña, ya sea coincidiendo con alguna reunión sindical clave o convocando un evento especial, como por ejemplo una marcha de mujeres.
- > Preparar un **comunicado de prensa** sobre temas de interés para las mujeres y que guarden relación con la campaña mundial 'Trabajo Decente, Vida Decente para la Mujer'.
- > Tomar **fotos de los eventos** y publicarlas en su revista sindical, en un cartel específico o en una exposición. No duden en enviar a la CSI las fotos junto con una descripción de sus actividades a: [equality@ituc-csi.org](mailto:equality@ituc-csi.org)
- > **Enviar su plan de campaña a la CSI** ([equality@ituc-csi.org](mailto:equality@ituc-csi.org)), junto con los datos de contacto y dirección de correo electrónico. Estos datos nos permitirán para mantenerlos/as informados/as sobre la campaña y hacerles llegar publicaciones de interés.
- > Más ideas y sugerencias en la **página dedicada a la campaña**: [www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org) hacer clic en 'igualdad'.

## Sugerencias temáticas

### Tema 1: Derechos de las trabajadoras en la legislación y la práctica

Los gobiernos tienen la responsabilidad de garantizar los derechos en el ámbito laboral, a través de una legislación laboral acorde con las normas básicas establecidas por la OIT y orientada a la igualdad de género en el trabajo. Los Convenios de la OIT directamente relacionados con las mujeres trabajadoras son:

- > 183 - protección de la maternidad
- > 177 - trabajo a domicilio
- > 175 - trabajo a tiempo parcial
- > 171 - trabajo nocturno

- > 156 - trabajadores con responsabilidades familiares
- > 117 - política social
- > 100 - igualdad de remuneración
- > 111 - discriminación (empleo y ocupación)

Asimismo, es imprescindible que las autoridades públicas respeten las normas fundamentales del trabajo de la OIT, en las que se incluyen los citados Convenios 100 y 111, así como los Convenios 29 y 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, 87 y 98 sobre la libertad sindical, la protección del derecho de sindicación y de negociación colectiva, y 138 y 182 relativos a la eliminación del trabajo infantil. Además se pueden guiar por las diversas Recomendaciones de la propia OIT, en particular la recién publicada Recomendación 198 sobre la relación de trabajo, en la que se recogen elementos útiles para facilitar la transición de un empleo informal al formal.

Otros instrumentos internacionales sobre los derechos de las mujeres trabajadoras que deben respetar los gobiernos son:

La **Convención de la ONU sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)**, declaración internacional de derechos para la mujer suscrita por 185 países, es decir, más del 90% de los Estados miembros de la ONU (<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>).

La **Plataforma de Acción Mundial de Beijing** en la que se comprometen los gobiernos con la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y todos los programas, y la **Declaración de Beijing**, que incluye una 'Sección F' sobre la mujer y la economía. En la Sección F se hace un llamamiento para que la legislación y las prácticas laborales garanticen a hombres y mujeres oportunidades de permiso parental protegido y promuevan el igual reparto de responsabilidades familiares: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>

**Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)**, y en particular el objetivo 3 de "Promover la igualdad de género y la autonomía de la mujer", a través, entre otras cosas, de la eliminación de las disparidades de género en la educación. Otros objetivos son "Mejorar la salud materna", cuya consecución se mide en parte por la reducción de la tasa de mortalidad materna, y "Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades", que se mide, entre otras cosas, por la prevalencia del VIH en mujeres embarazadas con edades comprendidas entre los 15 y los 24 años: <http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/>

## Violencia contra mujeres y niñas

La violencia contra mujeres y niñas probablemente sea la forma de violación de los derechos humanos más tolerada socialmente y tiene lugar en todas las regiones, países y culturas. Impide que las mujeres y las niñas disfruten de sus derechos humanos y de las libertades fundamentales. Va aumentando la toma de conciencia con respecto al

hecho de que la violencia en el trabajo no es únicamente un problema individual sino que se trata de un problema estructural y sistémico arraigado en factores sociales, económicos, organizativos y culturales más amplios. El desequilibrio de poder en los lugares de trabajo y las condiciones precarias de empleo de numerosas mujeres acrecientan el riesgo que corren de sufrir acoso sexual, abusos o violaciones y, a su vez, esto acrecienta el peligro de contraer el VIH/SIDA. En algunos tipos de situaciones laborales se acentúa todavía más este peligro, como en el caso de las mujeres que tienen que viajar por su trabajo o que emigran para trabajar, así como entre las trabajadoras domésticas.

#### Fuentes:

> Enlace al comunicado de prensa y declaración de la CSI de 2007: <http://www.ituc-csi.org/spip.php?article1623&lang=es>

> UNIFEM: <http://www.saynotoviolence.org/>

#### IDEAS para acciones en el marco de la campaña:

- > Presionar a los gobiernos. Pedir que se revisen la legislación y las prácticas laborales nacionales con objeto de incrementar significativamente el número de mujeres con un trabajo decente y una vida decente. Se pueden centrar en aspectos como la protección de la maternidad, la distribución de las responsabilidades familiares, la equidad salarial y la legislación para combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo.
- > Instar a su gobierno a ratificar y aplicar todos los convenios de la OIT relativos a la igualdad de género, en caso de no haberlo hecho. Utilizar el dispositivo de supervisión de la OIT [ver las Circulares Nos. 6(2007) y 30(2007) de la CSI, que se pueden solicitar a [equality@ituc-csi.org](mailto:equality@ituc-csi.org) o [turights@ituc-csi.org](mailto:turights@ituc-csi.org)].
- > Reclamar la plena aplicación del Capítulo 11 de la CEDAW y la 'Sección F' de la Plataforma de Acción de Beijing.
- > Velar por la participación de las mujeres en las comisiones negociadoras sindicales y la integración de las cuestiones de género en la negociación y los convenios colectivos.
- > Organizar actividades para apoyar su labor de presión, como por ejemplo:
  - Una mesa redonda con los interlocutores sociales.
  - Una conferencia de prensa para la presentación de una encuesta de trabajadoras, con estadísticas, hechos y cifras sobre discriminación persistente de género en el trabajo.
  - Una petición nacional para movilizar al público en favor de Trabajo Decente, Vida Decente para la Mujer. Se recomienda presentar una reproducción gigante de la petición a una delegación del gobierno y convocar a la prensa.
  - Un amplio catálogo de herramientas de comunicación e información al público, tales como programas de radio, teatro de calle, historietas, etc.
  - Coaliciones y redes de mujeres procedentes de diversos sindicatos y centrales nacionales, ONG de mujeres con ideas afines (que participen, por ejemplo, en la CEDAW y el llamamiento mundial contra la pobreza GCAP) o el Foro Social Mundial.

- > Elaborar una lista de personas de contacto, especialmente diputados con capacidad de acción.
- > Convocar una marcha que finalice frente al Parlamento.

### Zonas francas industriales

La OIT define las zonas francas industriales (ZFI) como "zonas industriales con incentivos especiales para atraer inversores extranjeros, donde los materiales importados son objeto de cierto grado de procesamiento antes de que se los reexporte". En la actualidad hay en el mundo más de 3.000 zonas francas industriales; la mayoría de los trabajadores son mujeres. El empleo suele ser de bajo nivel tecnológico, baja cualificación y baja remuneración. Las zonas francas industriales son famosas por la supresión de los derechos humanos y sindicales, y la realización forzosa de horas extras. Lo habitual es que las autoridades exoneren a las zonas francas del cumplimiento de la legislación laboral o se abstengan de emprender acciones por violación del Derecho del Trabajo, sobre todo en casos de vulneración de derechos sindicales y jornada laboral. En muchas situaciones, los trabajadores realizan sus actividades en condiciones extremadamente difíciles: acoso sexual, normas de seguridad y salud insuficientes, exceso de jornada laboral, realización forzosa de horas extras y ritmos de producción impropios.

Ver: <http://www.icftu.org/www/PDF/EPZreportS.pdf>

## Tema 2: Derechos de las trabajadoras en determinados sectores y áreas de trabajo

Las mujeres trabajadoras, en particular las que están empleadas en la economía informal, las zonas francas industriales y las trabajadoras migrantes, sufren las peores consecuencias de la demanda de productos y servicios cada vez más baratos. Constituyen, junto con las empleadas domésticas, el colectivo de trabajadores más vulnerables. Largas jornadas laborales a cambio de salarios extremadamente bajos, pésimas condiciones de trabajo con prácticas laborales en precarias condiciones de seguridad, una protección de la maternidad insuficiente, corriendo el riesgo de ser despedidas en el momento en que queden embarazadas, y los casos frecuentes de acoso sexual son situaciones demasiado típicas. Exigir la rendición de cuentas de las empresas y empleadores respecto a sus acciones y las incidencias en la cadena de producción.

### IDEAS para acciones en el marco de la campaña:

- > Elaborar una guía sindical sobre la inclusión de la perspectiva de igualdad de género en el programa de negociación. Orientar a las comisiones negociadoras sindicales a que recurran a la legislación nacional existente en materia de igualdad de género con el fin de presionar a la dirección para que apruebe y aplique políticas de igualdad de género.

- > Plantearse el establecimiento de un comité de igualdad de oportunidades encargado de supervisar la aplicación de políticas.
- > Recoger estadísticas sobre la mujer en el trabajo y en su sector: por ejemplo, el porcentaje de trabajadoras en diversas categorías laborales, el diferencial salarial entre hombres y mujeres, etc. Mantener un registro de reclamaciones. Estudiar las preocupaciones de las trabajadoras en el ámbito laboral, a través de la publicación de cuestionarios para la recogida de datos o la acción de delegadas sindicales.
- > Desarrollar instrucciones claras sobre lo que deben hacer los empleados/as si se consideran víctimas de discriminación sexual directa o indirecta.
- > Verificar el carácter no discriminatorio de los procedimientos de contratación de los empleadores.
- > Investigar formas para introducir medidas de acción positiva destinadas a mejorar el acceso de mujeres a sectores laborales tradicionalmente masculinos.
- > Asegurar que la definición de 'empleado/a' en el convenio colectivo cubra a todos los tipos de trabajadores y trabajadoras.
- > Comunicar al conjunto de los trabajadores los resultados de la negociación en el lugar de trabajo, a través de boletines, de reuniones sindicales o reuniones durante el almuerzo. Supervisar la aplicación y efectividad de los resultados de negociación.
- > Asegurarse de que las preocupaciones de las trabajadoras sean abordadas adecuadamente por el sindicato en general, por ejemplo, a través de evaluaciones.

### Trabajadoras domésticas

No existen datos definitivos sobre el trabajo doméstico, por ser considerado como actividad no profesional, excluida a menudo de las encuestas laborales. Algunos cálculos indican que un tercio de los hogares del mundo cuenta con alguna forma de 'ayuda contratada'.

El Asian Migrant Centre calcula que hay al menos dos millones de trabajadores domésticos migrantes en Asia, de los cuales más del 90% son mujeres. En Oriente Medio, los países del golfo Pérsico emplean a millones de mujeres inmigrantes en el servicio doméstico. Los trabajadores domésticos o empleados de hogar constituyen hasta el 60% de las migraciones internas y transfronterizas en América Latina. Inmigrantes de México y otros países latinoamericanos forman buena parte de las empleadas del servicio doméstico en Estados Unidos. En Sudáfrica, los trabajadores domésticos o empleados de hogar, incluidos los jardineros, totalizan un 9% del empleo formal e informal. En Europa, el trabajo doméstico es el primer sector de empleo de mano de obra femenina en España, mientras que en Francia más del 50% de las mujeres inmigrantes trabajan en el servicio doméstico.

#### Fuentes:

- > Primer plano de Sartiwen Binti Sanbardi, de IMWU (Hong Kong): <http://www.ituc-csi.org/spip.php?article474>
- > Organización Internacional del Trabajo

> “Trabajadoras del hogar, lejos de su hogar”, UNFPA:

[http://www.unfpa.org/swp/2006/moving\\_young\\_sp/stories/stories\\_Noraida.html](http://www.unfpa.org/swp/2006/moving_young_sp/stories/stories_Noraida.html)

> Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo:  
[www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/02/articles/it0702079i.html](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/02/articles/it0702079i.html)

### Tema 3: Organización de las mujeres en los sindicatos

Las encuestas sindicales muestran que las mujeres no entienden cuál es el papel de los sindicatos ni la relevancia que tienen para ellas. La información sobre lo que son y lo que hacen los sindicatos es la primera etapa para movilizar y animar a las trabajadoras a afiliarse a las organizaciones sindicales. Y la mejor manera de hacerlo es mediante contactos personales con las mujeres sindicalistas.

#### IDEAS para acciones en el marco de la campaña:

- > Informar a las trabajadoras sobre cuáles son sus derechos. Mantener discusiones sobre el sindicato en o cerca del lugar de trabajo, u organizar reuniones informales. Abordar cuestiones de interés para las trabajadoras.
- > Llevar a cabo estudios o utilizar cuestionarios para determinar las cuestiones que revisten mayor importancia para las mujeres. Utilizar los resultados en la elaboración de un folleto especial dirigido a las trabajadoras. Comunicar los resultados a los sindicalistas y emplear los datos en la consolidación de las políticas sindicales de igualdad de género.
- > Garantizar la publicación periódica de comunicados de prensa, artículos u hojas informativas sobre actividades sindicales con el fin de promover los derechos de las trabajadoras. Incluir en la lista de correo electrónico a contactos sindicales clave (involucrados en la negociación colectiva, la prensa, la formulación de políticas, etc.) a representantes de ONG de mujeres y miembros del Parlamento.
- > Establecer una lista con los beneficios que aporta el sindicato a las trabajadoras: obtener mejores salarios que otras trabajadoras no sindicalizadas que realizan el mismo trabajo; mayor protección de sus puestos de trabajo; mejores prestaciones (sanitarias, entre otras); permiso de maternidad remunerado, etc.
- > Informar a las mujeres de los derechos ligados a la afiliación sindical, tales como el derecho a participar en reuniones sindicales (que deberán organizarse en horarios convenientes para las mujeres); a expresar sus propias opiniones y ser consultadas sobre sus condiciones laborales y salariales antes de la apertura de negociaciones con el empleador; a elegir representantes sindicales, a estar representadas por el sindicato en caso de conflicto con el empleador y a participar en los programas de educación y formación sindical.

#### Mujeres migrantes

El Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) calculaba en 2006 que había 95 millones de mujeres migrantes, lo que equivale a casi la mitad de todos los migrantes internacionales. Algunas tienen buena formación y buscan oportunidades que

correspondan a sus capacidades; otras, provenientes de entornos rurales pobres o de sectores de bajos ingresos, buscan una vida mejor. Bangladesh, Filipinas, México y Nepal son las cuatro principales fuentes de mano de obra migrante. Los principales países de acogida son los de Europa occidental, América del Norte, el golfo Pérsico y Japón. Aunque algunos sacan provecho de su migración, otros muchos millones se ven confrontados a situaciones en que corren graves riesgos. Las mujeres pueden verse atrapadas en situaciones peligrosas, que van de la trata de personas para las redes de prostitución hasta la explotación en el trabajo doméstico. Muchas mujeres desconocen sus derechos. El UNFPA ha reclamado la puesta en marcha de políticas de migración laboral orientadas a la eliminación de la discriminación y las desigualdades de género, y la resolución de otros problemas.

#### Fuentes:

- > Nota informativa de la CSI sobre trabajadores migrantes en Oriente Medio: <http://www.ituc-csi.org/spip.php?article1695>
- > Tendencias mundiales del empleo de las mujeres, OIT, 2007: <http://www.ilo.org/public/spanish/employment/strat/download/getw07.pdf>
- > CSI: [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/VS\\_Jordanie\\_ES.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/VS_Jordanie_ES.pdf)

## Tema 4: Las mujeres en los cargos de representación

Hay una necesidad acuciante de aumentar el número de mujeres elegidas para ocupar puestos directivos en las organizaciones sindicales. Pese a que las mujeres representan el 40% de los miembros de la CSI, muy pocas mujeres ocupan cargos directivos electos en todo el mundo. Esto debe cambiar.

Existen varios ejemplos que seguir. Entre las medidas dirigidas a incrementar la participación femenina adoptadas por algunos sindicatos pueden citarse la reserva de escaños para mujeres en las instancias de toma de decisiones, la fijación de metas y cuotas, y la representación proporcional.

Los Estatutos de la CSI estipulan lo siguiente respecto a la representación de mujeres en su Congreso: “Las mujeres constituirán la mitad de las delegaciones de las organizaciones con 2 ó más delegados”. A nivel nacional, el texto exhorta a las organizaciones afiliadas a “promover activamente y alcanzar la paridad de género en sus órganos directivos y en sus actividades a todos los niveles”.

De hecho, la CSI respeta el principio de paridad de género en sus cargos directivos: el Secretario General es un hombre y la Presidenta, una mujer. De igual modo, las Secretarías Generales Adjuntas se reparten entre un hombre y una mujer. Actualmente, las mujeres ocupan el 30% de los escaños del Consejo General de la CSI; el objetivo es ir avanzando hacia la consecución de la paridad de género.

Para acceder a los Estatutos de la CSI, hacer clic en ‘Todo sobre la CSI’ en [www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org).



## IDEAS para acciones en el marco de la campaña:

- > Animar y apoyar a mujeres para que se presenten como candidatas a las elecciones y para tomar parte en las delegaciones sindicales encargadas de negociar con representantes gubernamentales, de las municipalidades locales y con los empleadores.
- > Proporcionar a las mujeres miembros información precisa sobre el procedimiento de elección de sus dirigentes sindicales, sobre cómo nominar candidatos para ocupar puestos de dirección, convocatoria y calendario de celebración de elecciones, y proclamación de resultados electorales.
- > Organizar talleres o incorporar un módulo en los programas de educación vigentes para mujeres en cargos directivos.

## Jóvenes trabajadoras

Si bien es cierto que la proporción de mujeres en el mercado de trabajo ha ido creciendo de forma constante (siendo la relación de 67 mujeres por 100 hombres en 2006), también lo es que la tasa de crecimiento ha perdido intensidad. Esto se debe en parte al aumento del número de mujeres jóvenes que cursan estudios, aunque aún persisten diferencias en los niveles educativos de hombres y mujeres. Además, cabe dudar de que las mujeres gocen de las mismas oportunidades para desarrollar competencias a lo largo de sus carreras. La dificultad para encontrar trabajo es mayor en el caso de mujeres jóvenes entre 15 y 24 años. Un total de 35,6 millones de mujeres jóvenes buscaban una oportunidad de empleo en 2006. Muchas jóvenes se incorporan al mercado de trabajo después de haber salvado numerosos obstáculos y teniendo que conformarse con bajas expectativas tal como lo describe una joven trabajadora de Marruecos. “La mujer sigue haciendo frente a obstáculos vinculados con la herencia tradicional y cultural, un sentimiento de inferioridad con respecto al hombre, lo que la pone en situación de desventaja ante el acoso físico y moral y la relega a los puestos de trabajo mediocres y duros, sin poder de decisión.”

### Fuentes:

- > Tendencias mundiales del empleo de las mujeres, OIT, 2007: <http://www.ilo.org/public/spanish/employment/strat/download/getw07.pdf>
- > Primer plano de Karima Boudrouaz, (UGTA - Argelia). “Hay que luchar para hacer aplicar la ley sobre la igualdad”: <http://www.ituc-csi.org/spip.php?article632>
- > Primer plano de Asma Elbassir, (UMT - Marruecos): <http://www.ituc-csi.org/spip.php?article511>

# Recursos

## Publicaciones de la CSI sobre género:

Incluyen el Manual Sindical para lograr la igualdad de género y el Programa de Acción para lograr la **igualdad** de género en los sindicatos

> Ir a la página [www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org) y hacer clic en 'Igualdad'

## La mujer y la igualdad en las páginas web de las Federaciones Sindicales Internacionales:

Se ofrecen guías y manuales para la negociación y defensa de los derechos de las trabajadoras:

> Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte: [www.itf.org.uk](http://www.itf.org.uk)

> Internacional de Servicios Públicos: [www.world-psi.org](http://www.world-psi.org)

> Internacional de la Educación: [www.ei-ie.org](http://www.ei-ie.org)

> Union Network International: [www.union-network.org](http://www.union-network.org)

> Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabacos y Afines: [www.iuf.org](http://www.iuf.org)

> Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera [www.bwint.org](http://www.bwint.org)

> Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas: [www.icem.org](http://www.icem.org)

> Federación Internacional de Periodistas: [www.ifj.org](http://www.ifj.org)

> Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas: [www.imfmetal.org](http://www.imfmetal.org)

> Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero: [www.itglwf.org](http://www.itglwf.org)

> Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte: [www.itf.org.uk](http://www.itf.org.uk)

## Página web “Trabajo decente”

Enlace a la Campaña general de la CSI, descripción del concepto de trabajo decente y oferta de documentos de base.

> <http://www.ituc-csi.org/spip.php?rubrique69> y [www.decentwork.org](http://www.decentwork.org)

## Convenios y recomendaciones de la OIT

> [http://www.ilo.org/global/What\\_we\\_do/InternationalLabourStandards/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/lang-es/index.htm)

## Informes anuales sobre género:

> Tendencias mundiales del empleo de las mujeres, OIT: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

> El progreso de las mujeres en el mundo, UNIFEM: [www.unifem.org](http://www.unifem.org)

## CONTACTO:

Departamento de Igualdad de la CSI

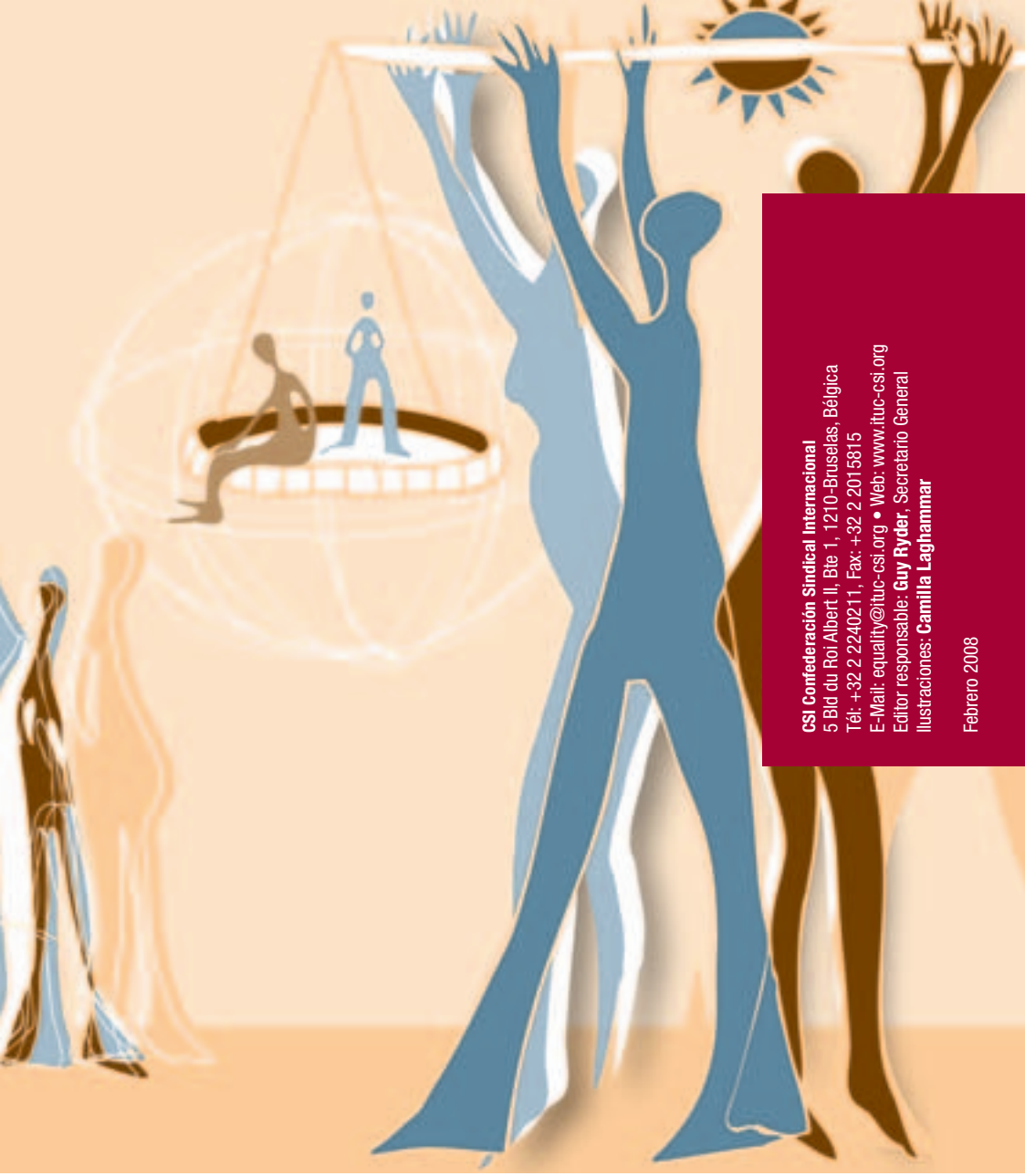
Boulevard du Roi Albert II, 5, Bte 1

B-1210 Bruselas - Bélgica

Teléfono: 32-2-224.03.28.

E-mail: [equality@ituc-csi.org](mailto:equality@ituc-csi.org)





**CSI Confederación Sindical Internacional**  
5 Blvd du Roi Albert II, Bte 1, 1210-Bruxelas, Bélgica  
Tél: +32 2 2240211, Fax: +32 2 2015815  
E-Mail: [equality@ituc-csi.org](mailto:equality@ituc-csi.org) • Web: [www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org)  
Editor responsable: **Guy Ryder**, Secretario General  
Ilustraciones: **Camilla Laghammar**

Febrero 2008