Informe
Reunión de Mujeres de Interamérica

México, 22 de abril de 2015

La reunión de Mujeres contó con la asistencia de 59 participantes de 19 países, entre quienes estuvieron las integrantes del IAMREC; así como la presidenta del Comité Mundial de Mujeres-WOC, Juneia Batista. La reunión discutió 4 puntos importantes: Violencia en contra de las mujeres, negociación colectiva, el trabajo de la ISP al interior de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, de la ONU; y un balance acerca de las políticas de equidad y género.

i. Campaña contra la violencia de género

Informe del trabajo a nivel global

Sandra Vermuyten, responsable mundial de igualdad y derechos de la ISP, inició informando sobre el trabajo a nivel global que realiza la ISP en el tema. La violencia contra la mujer existe en todos los países y en todas las sociedades. Ocurre en lugares públicos y privados, tanto en espacios físicos como en los espacios virtuales en línea. La violencia está a menudo fundamentada en una creencia profundamente arraigada de la desvalorización de la mujer o que una mujer no es igual a un hombre.

Detener la violencia contra las mujeres y las niñas es un desafío importante para la salud pública mundial, para la igualdad de género y para los derechos humanos; es un desafío para todos los países del mundo y para todo tipo de sociedades. Los estudios realizados por la ONU Mujer y otros organismos demuestran que la violencia física o sexual es un problema de salud pública que afecta a más de un tercio de todas las mujeres a nivel mundial.

Además la OIT y la propia ONU-Mujeres han expresado la preocupación por la gravedad de la evolución de este flagelo llamando a los gobiernos a poner fin, a través de distintos mecanismos, a la violencia hacia la mujer, haciendo hincapié en la violencia laboral, e instando a los organismos públicos a actuar en forma más decidida para enfrentar este problema. Para el año 2016, la OIT está promoviendo un convenio que obligue a los países participantes a diseñar e implementar políticas públicas que detengan la violencia laboral en particular la de género.

La ISP y sus afiliadas han asumido este desafío y trabajan junto con organizaciones de la sociedad civil para romper el silencio y movilizarse en contra de la discriminación y la violencia tanto en los lugares de trabajo como en todas las áreas de la sociedad. No importa dónde se produce la violencia o la forma que adopte, afecta la capacidad de las mujeres para ejercer sus derechos y vivir una vida digna y libre.

La ISP, además como parte integrante del colectivo de organizaciones sindicales de nivel mundial, ha decidido actuar de conjunto para erradicar la violencia laboral de género y, por tanto, en todos los países está impulsando, a través de sus afiliadas, todo tipo de acciones, programas y campañas que permitan visibilizar el problema, dimensionarlo, y levantar propuestas tripartitas para su erradicación.

En el congreso mundial 2012 de la ISP se lanzó una gran campaña para la eliminación de la violencia contra las mujeres y la violencia de género. Cada región de la ISP ha iniciado proyectos pilotos, la construcción de alianzas con otras organizaciones de la sociedad civil y ha tomado medidas enérgicas para erradicar esta violencia. El cambio radical en esta materia requiere un enfoque multi-sectorial y las afiliadas en las Américas pueden tener un papel clave en el proceso.

Durante años las afiliadas de las Américas han venido acumulando experiencias diversas contra la violencia hacia la mujer, se han integrado a todos los movimientos sociales que luchan en contra la discriminación y el sexismo, denunciando permanentemente el machismo arraigado en nuestra sociedad, en especial en el mercado de trabajo donde las mujeres trabajadoras sufren maltrato, acoso sexual, y en muchos casos están expuestas a violaciones e incluso muerte.

Por ello es que en los últimos el IAMREMUJ y el IAMREC realizados tanto en EE.UU, como en Guatemala se acordó intensificar esta tarea sindical, impulsando una mayor coordinación entre todos los países para generar una sola estrategia que permitiera avanzar en la Erradicación de la Violencia hacia la Mujer en el puesto de trabajo y en el empleo público, lo que fue ratificado en la reunión del WOC realizada en Ginebra el 2014, siguiendo las directrices de acción de la ISP sobre a las políticas de género.

Posteriormente en Chile en octubre del 2014, en el encuentro internacional sobre la Erradicación de la Violencia hacia la mujer en el puesto de trabajo y en el empleo público, realizado en Santiago los días 9 y 10 de Octubre, se reunieron alrededor de 150 mujeres representantes de ISP de todos los continentes, con la presencia además de la Presidenta de la República, Michelle Bachelet. Luego de 2 días de encuentro, de debate, de intercambio de experiencias, se concretó una estrategia común y se definieron 10 puntos para la acción cuya responsabilidad de implementación está en cada uno de los comités de mujeres:

- Desarrollar un plan de capacitación para el 2015 en relación a la Violencia en el Puesto de trabajo por subregión, tratando de intercambiar experiencias que se realizan en cada país y que puedan replicarse en otros lugares.

- Generar una batería de experiencias y buenas prácticas en diferentes países y diferentes servicios que puedan ser compartidas por las afiliadas para concretarlas en sus países.
- Realizar una campaña por la ratificación de los convenios internacionales contra la discriminación y a favor de las mujeres en los países que aún no lo han hecho.
- Levantar información, más investigación, estudios, estadísticas por país sobre la violencia en el puesto de trabajo que permita dimensionar y visibilizar el problema a nivel nacional, continental y mundial.
- Trabajar con las afiliadas en todo el mundo para que el 2016 la OIT genere un convenio contra la violencia en el puesto de trabajo poniendo énfasis en la perspectiva de género.
- La ISP debe instar y empujar a los sindicatos y sus afiliadas en particular a desarrollar políticas y estrategias para enfrentar el acoso sexual.
- Crear herramientas para orientar la discusión en los sindicatos sobre la violencia en general y que enseñen a estos como identificar, visualizar el acoso laboral y en cómo ayudar, proteger y defender a las personas víctimas.
- Mejorar la información en los medios virtuales y digitales de ISP sobre la violencia en el puesto de trabajo.
- Preparar un tutorial E-learning de capacitación en esta materia disponible en la web de la ISP en forma permanente.

Conjuntamente con la OIT y la CSI, luchamos por la adopción de una nueva Convención International del Trabajo contra la violencia de género en el trabajo, para el 322ª sesión del Consejo de Administración de la OIT (noviembre de 2014), solicitamos el apoyo de nuestras afiliadas para desarrollar una importante labor de presión a favor de la propuesta de incluir un punto sobre la elaboración de una norma del trabajo relativa a la violencia de género en el orden del día de una futura Conferencia Internacional del Trabajo. Finalmente, el Consejo de Administración decidió aplazar la discusión de este punto hasta su 323ª sesión, la cual se celebrará de octubre 29 a noviembre 12 de 2015.

En esta sesión, el Consejo de Administración tendrá varias prioridades que compiten entre sí para ser discutidas, por lo que ahora es más importante aún que los sindicatos en general, y el Grupo de los Trabajadores de la OIT en particular, redoblemos nuestros esfuerzos para poner de relieve la importancia de esta propuesta.

Panel: Violencia de género en el lugar de trabajo

Este panel tuvo como objetivo compartir las buenas prácticas en el trabajo de la ISP para combatir la violencia de género en el lugar de trabajo. Estuvo moderado por Jillian Bartlett NUGFW TT y contó con la participación de Mirtha Arias-APE Paraguay, Cristina Sandoval de Chile y Lourdes Zea-STUNAM México.

En la experiencia paraguaya, las iniciativas se ha desarrollado en el sector municipal y ha girado en torno a mirar el lugar de trabajo desde un enfoque de género que ha tenido como principales acciones el valorar la participación de las mujeres en trabajos tradicionalmente masculinos al interior del sector, trabajar en una propuesta de equidad salarial, elevar el número de mujeres en los puestos de dirección tanto de los sindicatos, como de las instituciones y ha avanzado concretamente en un acompañamiento del sindicato a las mujeres en el lugar de trabajo, lo que llevó a la implementación de mecanismos de denuncia de violencia laboral de género.

Por otra parte la experiencia mexicana expuesta, se centró en el sector educación, en donde ha existido una interesante reflexión sobre el avance de la legislación y la institucionalidad nacional que promueve la igualdad y equidad de género. Se ha asumido un debate sobre las concepciones que generan la violencia, desde un análisis multidimensional que enfoca tanto a nivel de la legislación; como también de la producción cultura de estereotipos y formas de acoso laboral y sexual. En el sector educación se ha constatado que el 44% de las mujeres ha sido víctima de violencia, y el contrato colectivo, ha avanzado en clausulas.

En Chile, se desarrolló una campaña en contra del maltrato laboral, la que se focalizó en recoger situaciones de maltrato y/o acoso laboral que se vive en los servicios públicos de Chile y de ella determinar una muestra. Tuvo un desarrollo particular en el sector salud, y demostró el alto porcentaje de mujeres en los servicios de salud hacen que sean ellas las afectadas (70%). La campaña consistió en instalar un buzón en las dependencias de los servicios, para que las trabajadoras entreguen de manera anónima testimonios, denuncias y sus propuestas sobre el maltrato y acoso laboral. Luego se procedió a procesar los datos y tener una visión de la cantidad y percepciones sobre el maltrato. Este trabajo llegó al final de un primer momento con la elaboración de Guía de Prevención de Maltrato Laboral que se lanzó en octubre del año 2014 con la presencia de la Presidenta de la República, Michelle Bachelet, y las representantes mujeres de la región Interamericana, de Europa y África.

Puntos de seguimiento:

Finalmente es este punto, las mujeres de Interamérica concluyeron que la violencia en el lugar de trabajo puede ser abordada por los sindicatos, a través de la negociación colectiva, proveyendo asistencia a las víctimas, mejorando las condiciones de trabajo para las mujeres y construyendo un entorno de respecto y cooperación, en lugar de conflicto y discriminación. Esto por supuesto que incluye la lucha por equidad de remuneración; alianzas fuertes con el movimiento social de mujeres, promover la sororidad como una forma de despatriarcalizar el poder y desarrollar el más amplio intercambio de experiencias entre los sindicatos y las mujeres. Se aprobó, el plan de acción de la ISP para la eliminación de la violencia en contra de las mujeres en el lugar de trabajo de los servicios públicos, desarrollado luego de la reunión regional de Santiago de Chile, tomando en cuenta las

diferentes propuestas desde las subregiones; y se compartió la necesidad de apuntalar el nuevo Convenio de OIT desde una estrategia nacional e internacional.

ii. Derechos laborales y género

El ataque a los derechos laborales y sindicales en el sector público lejos de parar continúa incrementándose en muchos países. No obstante existen lugares en los cuales procesos de negociación colectiva han emergido y se han consolidado, planteando un modelo de diálogo social y acuerdo laboral en donde las políticas de igualdad de género tienen un potencial y una estructura de apoyo.

Panel: Negociación colectiva con enfoque de género

El objetivo de este momento se centró en compartir experiencias en donde la igualdad y equidad de género ha sido también conquistad a través de procesos de negociación colectiva. El panel tuvo un enfoque mayor hacia el sector de administración pública. Fue moderado Maritza Espinales-FESITUN, Nicaragua y contó con los aportes de Patricia Lozano-UTRADEC, Colombia; María Carolina Mauad-UPCN, Argentina y Lisa Oaks, AFT, Estados Unidos

La experiencia argentina se da en el marco de una fuerte cultura y práctica de negociación colectiva en el sector público que tiene como elemento fundamental la estructura paritaria. Por tanto la herramienta fundamental para avanzar en primer lugar en tener un mayor conocimiento sobre la situación específica de los hombres y las mujeres, se da en el proceso de negociación y bajo la necesidad de plantear cláusulas que aborden la problemática. No obstante el trabajo no es fácil ya que se necesita de alta formación y participación de mujeres en los procesos, para que no se repitan los mismos esquemas que reproducen las condiciones de la violencia de género y la perpetuación de estereotipos tanto en el desarrollo laboral, como en el ambiente de trabajo. El avance mayor de estas iniciativas sólo será posible con procesos sostenibles y ascendentes. Cada nuevo logro un escalón más para llegar a la cúspide de la pirámide.

En los EE.UU, el trabajo en el sector educación partió con el reconocimiento de que los lugares de trabajo son peligrosos para todos los trabajadores, hombres y mujeres. En Kansas AFT, adoptó una resolución para acabar con el acoso laboral que es la forma de violencia en el lugar de trabajo más común. Iniciaron realizando una investigación sobre la incidencia de este tipo de violencia que les llevó a formular una política de seguridad laboral desde el lugar de trabajo, con la posibilidad de contar con un proceso de denuncias y acceso a testimonios, bajo la importante constatación y consciencia de la existencia del problema, que hasta entonces no había sido considerado como tal. El contexto que de manera particular se vive en este Estado de los EE.UU, es de un ataque a los derechos de negociación colectiva, instrumento fundamental para lograr cualquier avance. Por tanto la

lucha se concentra en la defensa de estos derechos fundamentales, para poder lograr los otros derechos.

Colombia, había ratificado los Convenios OIT 151 y 154, no obstante no existía una reglamentación que pusiera en la práctica el ejercicio real del derecho de negociación colectiva. Hasta que en años pasados se procedió a la reglamentación y se inició un proceso de negociación que tuvo como resultado un primer acuerdo de carácter nacional en el sector público. El pliego firmado, en el que participan como contraparte sindical, las Centrales Obreras, las Federaciones del Sector Público y la ISP, incluye en los temas de igualdad, la necesidad de expedición de un decreto reglamentario para el tema de mujeres, afros, indigenas y LGBTI en la administración pública. Así mismo sobre el acoso sexual en el ámbito laboral, las licencias de maternales y parentales, facilidades para las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, equidad salarial

Puntos de seguimiento:

Como conclusión de este momento las mujeres de Interamérica constataron que cambios reales han ocurrido a través de un enfoque de género en la negociación colectiva; sin embargo, es necesaria una mayor incorporación de las mujeres en los procesos de negociación. Hubo un llamado fuerte a defender los derechos de negociación colectiva en el sector público, ya que existen en marcha graves retrocesos, mayor trabajo en el desarrollo de cláusulas para la negociación; así como el fomento de intercambios de las mejores prácticas. De igual manera plantearon que se debe asegurar la plena inclusión del enfoque de género en el trabajo sectorial de la ISP, que debe estar reflejado en los resultados de las reuniones sectoriales y de temas transversales. Este año el Comité Mundial de Mujeres-WOC, a finales de mayo, discutirá estrategias de género para cada sector, que aseguren una perspectiva de género en el trabajo sectorial de la ISP. A través de la intensificación de las campañas, la investigación y asegurando que el trabajo de género sea sostenible, tenemos que dar pasos adelante

iii. Empoderamiento económico y Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas

Informe del trabajo de la ISP al interior de UNCSW

Juneia Batista, presidenta del Comité Mundial de Mujeres-WOC, informó de desde hace varios años, la ISP ha participado en la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer de la ONU (UNCSW). La delegación sindical en esta instancia está creciendo cada año; así como también entre las afiliadas a la ISP su interés en participar. El tema central en la UNCSW, fue la implementación de la Plataforma de Acción de Beijing, luego de cumplidos los 20 años de su adopción. En lugar de dar cabida a mayores discusiones como una forma de avanzar en políticas de equidad de género, durante la UNCSW, ONU Mujeres optó por

llevar adelante una negociación cerrada durante el mes anterior a la reunión, sin ninguna oportunidad para contribuciones de la sociedad civil.

El documento final, una declaración que fue adoptada en el primer día de realización de UNCSW, fue visto como débil y poco innovador. Otro tema de preocupación fue el involucramiento con el sector privado, asumido como el motor principal para la equidad de género, mientras el trabajo decente, salarios dignos, la protección social y los servicios públicos, fueron dejados de lado de la ecuación en los debates políticos organizados durante las sesiones oficiales. El corolario fue el anuncio final sobre el acuerdo de cooperación entre ONU Mujeres y la empresa UBER para la creación de un millón de empleos hasta 2020. No pudimos entender cómo un millón de empleos precarios e informales podrían contribuir al empoderamiento económico de las mujeres. Por supuesto, que esto lo que significa es exactamente lo contrario a por lo que hemos luchado durante décadas. La empresa Uber es la más agresiva informalización de una industria que fue ya desregulada tres décadas atrás.

Al día siguiente, la ISP, otros sindicatos globales y la sociedad civil, expresaron su profunda preocupación por el anunciado acuerdo, entre ONU Mujeres y Uber y solicitaron que se desista de esta cooperación. Una declaración conjunta circuló entre afiliadas y los aliados de la sociedad civil y tres días después de anunciado el acuerdo con Uber, ONU Mujeres se retiró del mismo. Grandes medios de comunicación cubrieron el tema con claras referencia a la ISP. Esta corta pero intensa campaña, abrió una oportunidad a los sindicales a tomar un liderazgo y ser visibles entre sus aliados de la sociedad civil en el contexto de UNCSW.

Adicionalmente este hecho hizo público el peligro que significan los acuerdos sólo por el lado del sector privado y fortaleció la crítica que ya con anterioridad se había realizado sobre las prioridades políticas definidas por ONU Mujeres. El 18 de marzo de 2015, una reunión de alto nivel fue organizada para discutir estos temas con la dirección de ONU Mujeres, que tuvo como resultado, 13 puntos de acción para el involucramiento futuro entre ONU Mujeres, los sindicatos globales y la sociedad civil.

Puntos de seguimiento:
Se espera que este sea un nuevo comienzo de nuestra participación como ISP con ONU Mujeres y un mayor involucramiento de los sindicatos en el debate acerca del empoderamiento económico de las mujeres para los próximos meses y la próxima reunión de UNCSW en 2016.

iv. Balance de la política de igualdad y equidad de género de la ISP en las Américas

Según el informe de cada una de las subregiones Andina, Centro América, Caribe, Cono Sur, Brasil, Canadá y EE.UU, el avance es importante, pero aún lento. Es necesario mirar procesos más sostenibles que empoderen a las mujeres, y las hagan más influyentes, tanto a nivel de los sindicatos como de la ISP integralmente. Necesitamos más y mejores acciones en orden de consolidar nuestro progreso y la dirección real de las mujeres al interior de la ISP y de sus afiliadas.

Tenemos que reconocer que juntas podemos transformar las relaciones de poder que hagan realmente a los sindicatos construir espacios en pie de igualdad entre hombres y mujeres. Fuimos el primer sindicato global en adoptar una política de género y equidad. 13 años han pasado desde ese histórico.

Puntos de seguimiento:

Este punto de la agenda debió haber tenido más tiempo para la discusión, debido a la complejidad de evaluar todo un proceso. Mayor discusión y más profunda será necesaria, en el futuro, así como el levantamiento de información sobre los perfiles de género de los sindicatos afiliados a la ISP, que nos permita arribar a conclusiones más claras.

Finalmente, la reunión de mujeres exhortó para que en el futuro se organice una reunión de un día completo para este tema y no exclusivamente de media jornada.