

Mujeres Fuertes, Sindicatos Fuertes y Sociedad Fuerte

Introducción y contexto

La Reunión Global de Mujeres en Liderazgo de la ICM 2019 se celebró del 2 al 4 de septiembre en Skopje, Macedonia del Norte. El evento reunió a cerca de **40 mujeres líderes sindicales de 20 países de Asia, África y Medio Oriente, América Latina y Europa**. Nueve de las participantes tenían menos de 35 años.

Abordar los desafíos que enfrentan las mujeres en el lugar de trabajo, en la sociedad y en sus sindicatos ha sido una de las principales prioridades de la ICM desde su fundación, basado en el trabajo ya realizado por su organización predecesora. En el Congreso Fundador de la ICM que se celebró en Buenos Aires, Argentina en diciembre de 2015, la ICM se comprometió a establecer sindicatos fuertes, independientes, autónomos, justos y democráticos en todos



los países y adoptó como meta la incorporación de la perspectiva de género y el establecimiento de estructuras de mujeres a nivel regional y global; algo que se reafirmó en su Congreso Mundial más reciente, desarrollado en Durban en 2017, espacio donde se aprobaron cambios estatutarios que garantizan una mayor representación de las mujeres en las estructuras de gobernanza de la ICM. La igualdad de género se incorporó en el Plan Estratégico **“Construir, defender y avanzar”** para 2018-2021.

Sesión de Apertura

En la apertura de la reunión, Rita Schiavi (UNIA-Suiza), Presidenta del Comité Internacional de Mujeres de la ICM, colocó la reunión en contexto y dijo: “como todas sabemos, cuando las mujeres enfrentan desafíos o dificultades, no nos rendimos. No nos quejamos, no culpamos; en resumen, solo encontramos soluciones”.

También expuso los objetivos de la reunión:

1. Hacer un balance de las mujeres en puestos clave de liderazgo nacional y local dentro de las estructuras de la ICM – crear una base de datos de la generación sucesora;
2. Capacitar y proporcionar habilidades de liderazgo, organización y campaña para mujeres líderes identificadas;
3. Fortalecer las estructuras estatutarias de mujeres de la ICM – Comités Regionales de Mujeres y el Comité Internacional de Mujeres;
4. Fortalecer y desarrollar aún más una red mundial de mujeres para hacer campañas y organizar el apoyo de la ICM a diferentes niveles para que desempeñen un papel activo en todas las campañas de ICM, en particular para centrarse en la igualdad de género;
5. Intensificar las campañas globales de la ICM sobre igualdad de género.

Al enfatizar la necesidad de asegurar que las mujeres estén en posiciones clave de liderazgo, a nivel nacional, regional y mundial, Schiavi destacó el éxito en el 4º Congreso Mundial de la ICM que se celebró en Durban, Sudáfrica, en diciembre de 2017, donde los delegados aprobaron cambios en su estatutos con el fin de exigir al menos el 30 por ciento de representación femenina en las estructuras globales de la ICM, lo que resultó en la elección de siete mujeres para el Comité Mundial de la ICM.

Declaró también: “Logramos la victoria en Durban y tuvimos éxito al ganar nuestra larga campaña por una representación del 30 por ciento. Ahora debemos avanzar para lograr lo mismo en los niveles regionales de ICM. Más importante aún, necesitamos desarrollar y guiar a una nueva generación de

sideran valiosos si se pretende construir un contexto más favorable para los sindicatos y para que las mujeres sindicalistas creen un entorno propicio para la organización.

Para proporcionar un contexto general para la reunión, se presentó una investigación sobre las **Tendencias Globales de las Mujeres**. Este espacio sirvió para ayudar a facilitar las discusiones posteriores.

La presentación describió algunas tendencias mundiales para las mujeres en torno a la brecha salarial, la segregación ocupacional, el desempleo y el acoso y la violencia sexual. Aunque ha habido progreso en algunos países, las tendencias mostraron brechas salariales persistentes y segregación aun existentes.



mujeres líderes, con el fin de asegurarnos de poder ocupar los asientos por los que trabajamos tanto”.

La reunión fue bienvenida también por Ivana Dimitrova, miembro del Comité Ejecutivo, SGIP-Macedonia y Vicepresidenta del Comité Regional de Mujeres de la ICM en Europa y por Zhivko Mitrevski, Presidente, SIDEMK-North Macedonia, que representa a los trabajadores en los sectores de la madera y la silvicultura. FES Skopje brindó apoyo para la reunión y su Representante Residente, Eva Ellereit, saludó a los participantes.

Sesión Introductoria:

Visión Común sobre Qué es el activismo, ¿Por qué ser un activista?



La discusión sobre activismo fue moderada por Zamaney Menso (FNV-Países Bajos). Las participantes analizaron si los sindicatos deben tener activistas y si los sindicatos deben ser activos en la comunidad.

Los activistas juegan un papel de liderazgo, incluso si no estaban en puestos de tiempo completo. Alentar y ayudar a las mujeres a participar activamente en sus sindicatos es, por lo tanto, un paso esencial para aumentar la participación de las mujeres y fortalecer los sindicatos. El activismo sindical y la presencia visible en las comunidades también se con-

Con respecto al acoso sexual y la violencia contra las mujeres, en aquellos países donde se lleva un registro de esta información, los niveles de violencia y acoso son inquietantes, independientemente de la región o el nivel de desarrollo. La mayoría de los expertos están de acuerdo en que las cifras reportadas subestiman considerablemente el nivel real de abuso y violencia debido a la falta de denuncias, en gran parte debido al miedo.

La presentación fue seguida por un panel que se centró en las tendencias regionales de las mujeres y sus respuestas ante esas tendencias. El panel estuvo compuesto por Brigitte Schulz (GBH-Austria), Ana Laura Lemos (UOLRA-Argentina) y Georgina Smedley (TWU-Ghana), esta última, a través de Skype. Anna Andreeva, Oficial Regional de Campaña para la Región Europea de la ICM, habló en nombre de Lesya Husak (PROF-BUD-Ucrania), quien no pudo asistir debido a una emergencia médica.

Estimuló una discusión participante seguida de breves reflexiones y comentarios del panel.

Brigitte Schulz explicó que, en Austria, la brecha salarial de género es uno de los principales desafíos que enfrentan las mujeres. Declaró: “En Austria, como es el caso en otros países de Europa, la brecha salarial de género no solo afecta a las mujeres durante su vida laboral, sino que las mujeres son más discriminadas cuando se jubilan, ya que reciben pensiones más



bajas. Nuestro sindicato trabaja en estrecha colaboración con las afiliadas de la ICM en Alemania y Suiza como parte de la red subregional de mujeres para compartir estrategias y mejores prácticas tendientes a resolver los problemas que afectan a las mujeres”.

La brecha salarial de género también es un problema para las mujeres en Argentina, según Ana Lemos. Ella dijo: “Con una brecha salarial del 30 por ciento en Argentina, no solo las mujeres enfrentan las consecuencias de esta discriminación, pues afecta a sus familias también. Menos paga significa menos comida en la mesa. Menos salario significa menos ingresos disponibles para tener una calidad de vida decente. La lucha para poner fin a la brecha salarial de género es responsabilidad de todos”.

Georgina Smedley, quien participó a través de Skype, declaró: “Cuando la gente me pregunta, ¿por qué ser activista? Tengo una respuesta muy simple: los activistas viven vidas más largas y emocionantes. Creo que este es un argumento muy convincente para ser un activista sindical”.



Sesión de capacitación de habilidades: ¿Qué es organizar?

La sesión se basó en una presentación de Zamaney Menso (FNV - Países Bajos), quien también moderó la discusión. El intercambio de las participantes fue precedido por un panel que presentó estudios de casos por parte de Songul Cakir (Tarim Orman-Is-Turquía), Handan Kalkan (YOL-IS-Turquía), Annette Athanasiadis, (SUNTRACS-Panamá) y Rugayah Hamdan (UFES-Malasia).

Las panelistas destacaron la importancia de organizar y llegar a las mujeres de maneras diversas con el fin de crear sindicatos.

Esto fue reiterado por Annette Athanasiadis, SUNTRACS-Panamá, quien declaró: “Nos organizamos para fortalecer nuestro sindicato, porque si no organizamos a los trabajadores, sería una gran debilidad para nosotros como organización y como movimiento, pues buscamos mejorar la vida de los trabajadores de la construcción y sus familias”.

Songul Caki explicó que el sindicato afilia a las mujeres de las oficinas gubernamentales del Ministerio de Silvicultura y Agricultura, así como a las mujeres en las áreas forestales y rurales. Declaró: “Por supuesto, es un desafío salir al campo, pero aquí es donde están las mujeres y si queremos hablar con ellas sobre el importante papel que pueden desempeñar dentro del sindicato y cómo mejorar sus vidas, entonces allí tendremos que ir”.

Handan Kalkan mencionó los intentos del sindicato para llegar a las trabajadoras en los sectores de carreteras y construcción, con el fin de afiliarlas en sindicatos, identificar sus principales problemas e informarles sobre cómo el sindicato puede ayudarlas a resolverlos. Explicó: “De ahora en adelante, nuestro objetivo es resolver los problemas de las mujeres trabajadoras, unirnos a ellas en la lucha por sus derechos y prevenir la discriminación de género”.

Reconociendo que la juventud es el futuro del movimiento sindical, Rugayah Hamdan describió el programa de organización de su sindicato dirigido a la juventud. Además de realizar capacitaciones de organización y concienciación sindical, el sindicato ha creado un Comité de Jóvenes y de Mujeres para garantizar que el compromiso sea institucional. Declaró:



“Es natural que los jóvenes quieran pertenecer a algo y, como sindicatos, debemos hacerles saber que el sindicato es un lugar para los jóvenes y las mujeres. Tenemos que hacerles saber que el sindicato es el lugar, donde como trabajadoras jóvenes, podemos luchar por nuestros derechos”.

Sección de Cuadro:

Foro Público: “Las Mujeres Sostienen la Mitad del Cielo”

El foro estuvo abierto al público en general que habita en el Norte de Macedonia, incluidos otros sindicatos, organizaciones de mujeres y grupos de la sociedad civil que participan activamente en la promoción de la igualdad de género. Este espacio ofreció una oportunidad para que las representantes de la ICM entiendan los problemas clave que tienen un impacto en las mujeres en el Norte de Macedonia, así como para conectar a los asistentes.

En sus comentarios de apertura, Ambet Yuson hizo referencia sobre cómo las mujeres han cambiado la ICM. Declaró: “La lucha de las mujeres de la ICM ha avanzado más allá del 30 por ciento de representación. Las mujeres de la ICM están cambiando la forma en que trabajamos y cómo luchamos. Las mujeres lideran cada vez más victorias sindicales, como organizadoras, como negociadoras, como delegadas sindicales y como activistas afiliadas. Ahora

embargo, muchas mujeres desafían las tradiciones y trabajan en diversos oficios de la construcción. Además, prevemos cambios en la industria de la construcción, al igual que sucede en

por políticos misóginos. También son explotadas por empleadores que pagan menos de lo que valemos. Los sindicatos deben colaborar con las organizaciones de la sociedad civil en temas de



otros países, a través de mayor mecanización y digitalización en el futuro. Esto brindará mayores oportunidades para que las mujeres ingresen al sector”.

derechos de los migrantes e igualdad de género. Juntos podemos hacer más”.

Durante las discusiones, Smritee Tamang (CCUPEC-Nepal) declaró: “Las mujeres sostienen la mitad del cielo, pero no estamos volando en el cielo, todavía estamos en el suelo. No hay discriminación en el cielo, sino aquí. Tenemos que luchar contra eso en el campo de trabajo”.



Ljatifa Shikovska describió el trabajo de Ambrella, que es una organización no gubernamental que trabaja para la integración social y el empoderamiento de la población romaní en el Norte de Macedonia. Declaró: “Ambrella se enfoca en la inclusión social a través de programas de educación, derechos humanos y equidad de género. Trabajamos para empoderar a las mujeres mediante la capacitación, la or-

Al responder sobre la falta de mujeres en la industria de la construcción, Yajaira Guzmán (SUNTRACS-Panamá) declaró: “Soy una mujer, tengo 27 años y soy soldadora. Si puedo hacer este trabajo en Panamá, las mujeres en todas partes pueden hacerlo también. Necesitamos romper los estereotipos de que las mujeres son débiles y no pueden trabajar en la construcción”.

están a la vanguardia de las campañas de la ICM. No puede haber verdaderas victorias sindicales sin mujeres”.

La apertura fue seguida por una mesa redonda, moderada por Milan Zivkovic, de FES Skopje, la cual incluyó también oradores de sindicatos y organizaciones de la sociedad civil que se ocuparon de la situación de la mujer en Macedonia. El panel estaba compuesto por Ljatifa Shikovska de Ambrella, organización que representa a la sociedad civil, Ivana Dimitrova (SGIP-Macedonia del Norte) y un representante de SIDEMK-Macedonia del Norte, quien representa a los sindicatos.

Ivana Dimitrova explicó la realidad de la falta de mujeres en el sector de la construcción en el Norte de Macedonia. Dijo: “No se alienta a las mujeres a ingresar a lo que se considera una industria dominada por hombres; sin



ganización en la comunidad y la prestación de asistencia y apoyo”.

En su respuesta a la mesa redonda, Rita Schiavi, Presidenta, quien también es Presidenta del Grupo de Trabajo sobre Migración de la ICM, enfatizó la necesidad de fuertes asociaciones sindicales y de sociedad civil. Declaró: “Los migrantes y refugiados están bajo ataque y son susceptibles a ser explotados por traficantes, reclutadores y empleadores. Las mujeres también están siendo atacadas

El Foro Público fue cubierto por medios de comunicación nacionales, incluida la televisión nacional MRT del Norte de Macedonia, lo que garantizó una amplia cobertura mediática del evento.



Mesa redonda:

Campaña Alto a la Violencia de Género

La ICM se unió al resto del movimiento sindical global en la campaña por un estándar internacional en contra la violencia en el lugar de trabajo. Se estableció que: “todos tienen derecho a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso”. En otras palabras, esto no es una cuestión de buena práctica o comportamiento responsable, sino más bien un derecho. Esta idea clara, en conjunto con el trabajo duro realizado por el Comité en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2019, condujeron a la adopción del **Convenio sobre la Violencia y el Acoso N°190 (2019)** y la **Recomendación sobre la Violencia y el Acoso N°206 (2019)**.

La panelista principal fue Chidi King, Directora del Departamento de Igualdad de la Confederación Sindical Internacional (CSI), y Secretaria del Grupo de Trabajadores del Comité que desarrolló los instrumentos.

Explicó que, aunque la Convención y la Recomendación se aplican a mujeres y hombres, reconoce que la violencia y el acoso a menudo están relacionados con el débil poder de las mujeres en el lugar de trabajo. El Convenio debe aplicarse independientemente de la relación laboral y de si hay terceros involucrados. Ahora que se ha adoptado la Convención, a pesar de que fue aprobada por un margen abrumador y con el apoyo de representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores, se requerirá un gran esfuerzo para asegurar una ratificación generalizada.

En ese contexto de campaña, después de una breve explicación por parte de Rita Schiavi del esfuerzo en Suiza, Ida Ricci (FIL-CA-CISL-Italia) e Ivana Dimitrova (SGIP-Macedonia del Norte) presentaron estudios de casos nacionales. La discusión fue moderada por Rita Schiavi.

Según Ida Ricci, al menos una de cada cinco mujeres enfrenta violencia física o sexual por parte de una pareja íntima durante su vida en Italia. Es por esto que el movimiento sindical italia-



no se ha unido al movimiento de mujeres general, con el fin de detener la violencia contra las mujeres. Su confederación, CISL, lanzó una campaña llamada “Juntos” contra el acoso en los lugares de trabajo. También declaró que los sindicatos italianos hicieron campaña activamente y participaron en una serie de audiencias parlamentarias antes de la aprobación de una Ley sobre Violencia de Género en 2012. Además, destacó el éxito de los sindicatos italianos en la negociación de cláusulas, acuerdos y códigos de conducta que pretenden eliminar el acoso sexual y mobbing en el sector de la madera y el mueble.

Ricci enfatizó en la necesidad de que los sindicatos colaboren con los empleadores para abordar la violencia de género. Dijo: “Necesitamos trabajar juntos, particularmente ahora, si es que queremos asegurarnos que el Convenio 190 de la OIT sea ratificado en Italia”.

Ivana Dimitrova se centró en los esfuerzos de su sindicato para iniciar una campaña a nivel subregional. Su sindicato, el SGIP, organizó una conferencia subregional titulada: “Alto a la violencia de género en el lugar de trabajo: causas y consecuencias”, a principios de este año. El evento contó con la participación de cerca de 100 participantes afiliados a la ICM en Bosnia Herzegovina, Croacia, Macedonia y Serbia, quienes se reunieron para discutir un plan de campaña subregional.



Las participantes de la Reunión Global de Mujeres en Liderazgo de la ICM 2019 proporcionaron #SusHistorias (#Herstories) a través de pictogramas, los cuales fueron presentados para describir su trabajo, intereses y visiones sobre la igualdad de género.





Leadership

Strong Women,
Strong Union,
Strong Future





Las presentaciones y discusiones cubrieron los temas de las razones para organizarse, en qué consiste la organización y los elementos necesarios para realizar campañas de organización exitosas.

Mesa redonda:

¿Qué es un líder?

Rita Schiavi explicó que la sesión habría de identificar las cualidades clave de los líderes y la identificación de esos líderes. Además, se analizaron los desafíos que enfrentan las mujeres para ser elegidas en puestos de liderazgo. El éxito de las mujeres en el Congreso Mundial y en el Comité Mundial no sucedió por espontaneidad, sino que se generó gracias a que había mujeres líderes fuertes. Esta sesión se enfocó en tres iniciativas para ayudar a construir y desarrollar mujeres líderes.



Schiavi explicó que el **Programa de Mentoría en Desarrollo** es importante, pero no fácil. Se necesitan líderes especiales que entiendan la importancia de ayudar a las mujeres más jóvenes a convertirse en líderes para que se mantenga el liderazgo de las

mujeres y se mantenga un liderazgo sindical fuerte y continuo. La discusión se basó en una serie de preguntas a Blaguna Stojkoska e Ivana Dimitrova de SGIP-Macedonia del Norte y Fatimah Mohammad y Rugayah Hamdan de UFES-Malasia.

Aunque el SGIP no tenía un programa formal de mentoría, Blaguna Stojkoska eligió mentorear personalmente a Blaguna, ya que creía que esta era la única forma de garantizar que más mujeres jóvenes no solo se unieran al sindicato, sino para que alcanzaran posiciones de liderazgo. Dijo: “La decisión de ser mentora vino desde el fondo de mi corazón y no me he arrepentido ni un solo día. Ivana es una líder importante en nuestro sindicato y ahora está asesorando a otras mujeres jóvenes”.

Según Fatimah Mohammad, UFES estuvo expuesta a la tutoría en la Capacitación Regional de Mujeres y Jóvenes de la ICM en 2015, en Asia Pacífico, Manila, Filipinas. Después de esto, UFES decidió institucionalizar un programa de tutoría para alentar a más mujeres a postularse para cargos sindicales elevados.

Declaró: “Establecimos el programa de mentoría dentro del sindicato para asegurarnos de que tendríamos un flujo constante de mujeres líderes. No solo he sido mentora de Rugayah, sino también de Ana Rosdiana Binti Syahrani, que es miembro del Comité de Mujeres de la UFES. Espero que tanto Rugayah como Ana sean mentoras de otras jóvenes activistas”.

La segunda iniciativa fue el **Desarrollo de Redes Subregionales para Promover a las Mujeres**. Waffa Boltia (GTUBWW-Egipto) explicó cómo la Red en el Medio Oriente y África del Norte y la Red de Mujeres Árabes han desarrollado un sentido de comunidad y solidaridad. También informó sobre cómo se creó la Red.

Explicó además que las mujeres en el Medio Oriente y África del Norte continúan enfrentando luchas y dificultades como resultado de los factores sociales y culturales que prevalecen en la mayor parte de la región. Las mujeres están dramáticamente subrepresentadas en el lugar de trabajo, con solo un 24 por ciento de mujeres empleadas, lo cual es



mucho menos que el promedio del 60 por ciento entre los países de la OCDE. Cuando las mujeres ingresan al mercado laboral, se enfrentan a la división de género en sus lugares de trabajo, acoso sexual y discriminación. En los sectores de ICM, los hombres continúan dominando. Como resultado, la estructura sociopolítica de la mayoría de los países de la región todavía impide la capacidad de las mujeres de participar activamente en los sindicatos.

En un esfuerzo por apoyar a las mujeres en la región, las mujeres de las afiliadas a la ICM crearon la Red de Mujeres Árabes en 2016. Declaró: “A menudo estamos aislados en el lugar de trabajo y en los sindicatos. La Red de Mujeres Árabes ha sido fundamental no solo para unir a las mujeres, sino también para apoyarse mutuamente. Hoy, en la región hay más mujeres elegidas para Comités Ejecutivos Sindicales y esto nos ha dado poder para hacer más”.

La tercera iniciativa fue el **Programa de Empoderamiento de las Mujeres en Desarrollo**. Ljatif Shikovska de Ambrela, una organización en el Norte de Macedonia que trabaja con migrantes, habló sobre los esfuerzos de su organización para empoderar a las mujeres romaníes a través de la educación. Ella describió los diversos obstáculos que enfrentan las mujeres



gitanas, como la falta de educación, el acceso a una atención médica de calidad, oportunidades laborales limitadas y matrimonios juveniles.

Ljatif Shikovska explicó que uno de los aspectos más importantes para el empoderamiento de las mujeres romaníes en el Norte de Macedonia, así como en otras partes de Europa, era el acceso a la documentación personal. Declaró: “Sin una identificación adecuada, las mujeres romaníes son invisibles para el estado y la sociedad. Esto se aplica también a los niños romaníes. La identificación oficial significaría que las mujeres romaníes pueden buscar trabajo y sus hijos pueden ir a la escuela. Esto es parte del camino hacia el empoderamiento de las mujeres romaníes”.

Las tres presentaciones fueron seguidas por una discusión donde las participantes proporcionaron otros ejemplos de mujeres líderes en desarrollo.

Sesión de Entrenamiento de Habilidades:

¿Qué es una Campaña?

La sesión examinó los componentes y los plazos de las campañas. Se incluyó el desarrollo de temas y materiales, articulando objetivos claros, identificando grupos objetivo, redes y cabildeo. La discusión se basó en una presentación de Anna Andreeva, Oficial de Política Regional, Región Europea de la ICM y



estudios de caso presentados por Ángeles Fernández (UGT-FICA-España) sobre la huelga de mujeres, Myla Laja (BMKQ-Qatar) sobre los derechos de los trabajadores migrantes, Daniela Miloska (SGIP-Macedonia del Norte) sobre Juventud y Annethe Athanasiadis (SUNTRACS-Panamá) sobre Salud y Seguridad. La discusión fue moderada por Ivana Dimitrova (SGIP-Macedonia del Norte).

En su presentación, Annethe Athanasiadis explicó que el SUNTRACS veía las campañas como una herramienta vital para resaltar las demandas del sindicato. Para tener éxito, indicó que debe existir una fuerte coordinación dentro del sindicato. Declaró: “Para llevar a cabo una campaña exitosa, consideramos que es necesario reunir todos los niveles de la estructura sindical, para definir el mensaje que queremos transmitir a nuestro público meta, ya sean trabajadores, empleadores o gobierno”.



Daniela Miloska enfatizó que organizar a los trabajadores jóvenes no es una tarea fácil. Dijo: “Los sindicatos son algo muy nuevo para los trabajadores jóvenes, por lo que debemos hacer que sientan curiosidad por los sindicatos. La campaña de nuestro sindicato para llegar a los jóvenes consiste en talleres y capacitaciones, así como la comunicación a través de las redes sociales y uno a uno en el lugar de trabajo. También desafiamos a los miembros jóvenes del sindicato dándoles responsabilidades que generan más confianza y confianza en su organización”.

Myla Laja presentó situaciones y desafíos a los que se enfrentan los trabajadores migrantes en Qatar, país que albergará el Torneo de la Copa Mundial de la FIFA 2022. Aunque la mayoría de la fuerza laboral en el sector de la



construcción son predominantemente hombres, dijo que hay muchas mujeres que trabajan en administración y recursos humanos para empresas de construcción. Dijo que la Asociación Filipina de Trabajadores de la Construcción en Qatar (BMKQ) se ha comprometido a garantizar que su liderazgo incluya a las mujeres desde el principio.

Ángeles Fernández mostró cómo los sindicatos trabajaron con organizaciones de mujeres, mujeres políticas, académicas y feministas para llevar a cabo la primera “Huelga de mujeres” a nivel nacional, el 8 de marzo de 2018 como conmemoración del Día Internacional de la Mujer.

Fernández declaró: “Bajo el lema de ‘Si nos detenemos, el mundo se detiene’, más de 5.3 millones de personas participaron en las marchas de dos horas en toda España para resaltar la discriminación sexual, la violencia doméstica, la brecha salarial y para terminar la cultura machista en España.



La huelga no tenía precedentes en términos de movilización masiva y apoyo. Claramente, su éxito demostró que ya era suficiente”.

Entrenamiento de Habilidades:

Las Redes Sociales como plataforma

Esta sesión se centró en las experiencias de los afiliados de la ICM en el uso de las redes sociales como parte de sus esfuerzos de organización y campaña. También cubrió los peligros en las redes sociales, incluidas las “noticias falsas” y enfatizó que deberían emplearse de una manera que sea efectiva para la campaña y otros propósitos, evitando, en la medida de lo posible, los peligros.

Las comentaristas principales y moderadoras fueron Fatimah Mohammad, de la UFES-Malasia, Esther Ahmadu (CCESA-Nigeria), Smitree Tamang (CCUPEC-Nepal) y Anne Francois Lesceux (ACV-BIE-Bélgica) quienes también proporcionaron estudios de casos.

Esther Ahmadu, quien hizo su presentación a través de Skype, compartió los esfuerzos de su sindicato para llegar a las mujeres a través de las redes sociales. Ahmadu declaró: “Dado que nuestra membresía se extiende por todo el país, el uso de las redes sociales, es-

pecialmente WhatsApp, nos ha facilitado tener reuniones, deliberar y tomar decisiones donde y cuando sea necesario; de este modo, se ahorra tiempo y recursos financieros que, sin duda, siempre faltan. Además, con nuestra Central Nacional, el Congreso de Sindicatos de Nigeria, hemos utilizado campañas visuales a través de las redes sociales bajo el lema “Nuestro género, nuestra fuerza”, con el fin de que se escuchen nuestras voces”.

Smitree Tamang informó que las redes sociales son una forma de comunicación cada vez más importante para las personas nepalesas. A partir de marzo de 2019, el número de usuarios activos mensuales de Facebook en Nepal es de 9 millones, de los cuales, 61 por ciento de los usuarios son hombres y 39 por ciento mujeres. Además, más de 2.5 millones de nepaleses usan Twitter. CCUPEC ha puesto muchos recursos en comunicación, no solo con sus miembros sino a todos los trabajadores a través de las redes sociales. Publican regularmente en Facebook, tuitean, realizan transmisiones periódicas en noticias semanales y realizan entrevistas con líderes sindicales, incluidos representantes de la ICM, en una transmisión llamada “Mundo del trabajo”, la cual se transmite a través de Facebook.

Anne Francois enfatizó la necesidad de comunicación directa con los trabajadores. Dijo: “Aunque no se puede negar el papel cada vez más importante de las redes sociales como una forma de comunicación, estos no



pueden ni deben sustituir a la comunicación uno a uno. En nuestro sindicato, utilizamos las redes sociales para complementar la comunicación directa que tenemos con nuestros afiliados en el terreno. Usamos las redes sociales para publicar nuestro trabajo pero no para reemplazar nuestro trabajo en el terreno”.



Sesión de Planificación:

Planes de Acción Globales de ICM sobre Convergencia #4 (Igualdad de género)

La discusión, presidida por Rita Schiavi, se basó en sesiones anteriores y revisó el plan de acción global de la ICM sobre actividades y campañas relacionadas con el género. Los participantes se dividieron en pequeños grupos para examinar la Campaña Alto a la Violencia de Género, la Campaña por la Igualdad Salarial, el Programa de Mujeres Líderes en Desarrollo y la Campaña de Promoción de las Mujeres dentro de los Sindicatos.

Los informes de cada grupo fueron abiertos por un mensaje de video solidario de Forzet Mugabe, Secretaria General Adjunta de ZCATWU, Zimbabwe. Forzet declaró que en el Congreso ZCATWU del 2017, cinco mujeres fueron elegidas para puestos de liderazgo. Las mujeres están activas en todos los niveles del sindicato. También informó que en Zimbabwe hay más mujeres y, en particular, mujeres jóvenes, las cuales lideran los sindicatos y el lugar de trabajo. Declaró: “A medida que las mujeres se empoderan más, toman el poder en sus propias manos. Esto no es solo en Zimbabwe,



sino en toda África, donde las mujeres están desempeñando un papel activo para transformar los sindicatos, de modo que se conviertan en espacios más progresistas e inclusivos”.

Sesión de Clausura y Camino a Seguir

Rita Schiavi, Presidenta del Comité Internacional de Mujeres e Ivana Dimitrova, Vicepresidenta del Comité Regional Europeo de Mujeres de la ICM, hicieron un discurso de clausura. Hablaron de lo que habían aprendido, reflexionaron sobre los temas clave y destacaron el

progreso realizado en la reunión. También esbozaron un camino a seguir para avanzar en la agenda.

Rita Schiavi declaró: “Durante los últimos tres días, hubo una energía increíble y un fuerte sentido de solidaridad en esta sala. Escuchamos y compartimos historias personales conmovedoras sobre los desafíos que enfrentan las mujeres en el lugar de trabajo y en los sindicatos. Pero lo que está claro es que necesitamos aumentar nuestros esfuerzos para organizarnos y hacer campaña por la igualdad de género”.

Participación a través de la Tecnología

En la reunión global de este año, la ICM utilizó tecnología moderna para vincular y conectar a mujeres que desafortunadamente no pudieron participar debido a problemas que escapaban a su control. A pesar de los enormes esfuerzos de la ICM y FES Skopje, Esther Ahmadu (CCESA-Nigeria), Georgina Smedley (TWU-Ghana) y Forzet Mugabe (ZCATWU-Zimbabwe) no pudieron obtener sus visas a tiempo para estar presentes en la reunión. Sin embargo, a través de Skype, Facebook y mensajes de video, pudieron presentar, intervenir y participar en las discusiones. Aunque no estaban físicamente presentes, su energía, compromiso y espíritu de lucha penetraban más allá de las fronteras nacionales.



Recomendaciones

Un resultado clave de la reunión fue la adopción de una serie de recomendaciones y un Plan de Acción basado en las discusiones de tres días, dirigido a la ICM para la mejora de sus programas y políticas sobre temas de importancia para las mujeres en sus sectores. Las recomendaciones se enfocaron en temas como detener la perspectiva de género, la violencia, campaña por la igualdad salarial y el fortalecimiento de los programas de liderazgo femenino.

Recomendaciones para la Campaña contra la Violencia de Género:

La campaña debería centrarse en la ratificación del Convenio 190 de la OIT (2019) y estructurarse en cuatro niveles:

CSI Global:

- ▶ Iniciar dentro de la CSI la creación de un grupo de trabajo formado por los FSI, Centrales Nacionales Sindicales y sindicatos sectoriales.
- ▶ Hacer que la Convención 190 sea humana a nivel mundial (mostrar diferentes historias de mujeres que, a través de su experiencia, evidencian por qué la Convención 190 debería ser ratificada).
- ▶ Crear un marco de campaña básico

ICM Global:

- ▶ Participar en las actividades de la CSI.
- ▶ Crear materiales de campaña para los sectores de ICM basados en la información de la CSI.
- ▶ Comunicar el marco de esta campaña a los afiliados.
- ▶ Iniciar el proceso de narración de historias entre afiliados y publicarlos en las redes sociales de la ICM.

Regional:

- ▶ Lobby político para la ratificación del C. 190 enfocado en estructuras gubernamentales regionales, con el fin de lograr que fomenten la ratificación (por ejemplo, UE).
- ▶ Relaciones públicas y estrategia multimedia para sensibilizar al público sobre la Convención 190.
- ▶ Trabajar con líderes políticos y empleadores para promover la ratificación del Convenio 190.

Nacional:

- ▶ Instar a las Centrales Sindicales Nacionales a comenzar la campaña de ratificación del C.190 a través de:
 - Lobby con el gobierno.
 - Apoyo de los empleadores.
 - Relaciones públicas y estrategia multimedia.
 - Acciones/actividades públicas.

Recomendaciones para la Campaña por la Igualdad Salarial

El mensaje de la campaña debería ser: las mujeres pueden hacer el mismo trabajo con la misma calidad que los hombres. Por lo tanto, las mujeres necesitan obtener el mismo salario que los hombres.

En nuestros sectores, los salarios tienden a ser bajos, por lo que debemos hacer campaña sobre aumentos salariales para todos los trabajadores, independientemente del género:

- ▶ Iniciar una campaña para aumentar el salario mínimo.
- ▶ Desarrollar una calculadora de salarios en línea, para que todos puedan calcular su salario decente, basado en su calificación y

ocupación. Esta herramienta podría servir de apoyo para comparar los salarios entre países y para tener una imagen transparente sobre salarios que permita desarrollar una plataforma sólida para la campaña internacional por el aumento salarial.

También es importante abordar específicamente la brecha salarial de género:

- ▶ Durante las negociaciones de CCT.
- ▶ Incluir mujeres en equipos de CCT.
- ▶ Solicitar un informe salarial de los empleadores con datos específicos sobre los salarios de hombres y mujeres. Si estos informes identifican una brecha salarial de género, los sindicatos pueden y deben usarlos para la acción, incluso si no es posible divulgar informes de empleadores debido a regulaciones legales; siempre es posible hablar sobre la brecha salarial de género.

Recomendaciones para la Campaña de Mujeres dentro de Sindicatos:

Para desarrollar el liderazgo de las mujeres en los sindicatos de la construcción y motivar a las mujeres a trabajar en la construcción, se pueden tomar los siguientes pasos:

- ▶ Las mujeres deberían estar presentes en las estructuras de gobierno de los sindicatos (sistemas de cuotas).
- ▶ Cambiar las estructuras de los sindicatos para dar a las mujeres más espacio para promover su agenda (comités, consejos de mujeres).
- ▶ Incluir mujeres dentro de los equipos de negociación (no como secretarías)
- ▶ Las mujeres deben estar presentes en todas las reuniones sindicales.
- ▶ Las mujeres deben tener una plataforma de comunicación común para apoyarse mutuamente y compartir noticias.
- ▶ Formación profesional para mujeres en la construcción.

Recomendaciones para la Campaña sobre el Desarrollo de Mujeres Líderes:

Las mujeres deben desempeñar un papel activo en la identificación y desarrollo de mujeres líderes dentro de los sindicatos, por medio de lo siguiente:

- ▶ Escuchar a las mujeres líderes sindicales y aprender de su experiencia (la experiencia es nuestra mejor maestra, tutoría informal).
- ▶ Utilizar el marco general de la campaña por la igualdad de género para desarrollar líderes sindicales.
- ▶ Instar a los sindicatos a dar más responsabilidad a las mujeres jóvenes.
- ▶ Desarrollar programas de educación conjunta para hombres y mujeres.
- ▶ Desarrollar programas educativos para estudiantes en escuelas profesionales.
- ▶ Animar a los hombres a participar activamente en la Campaña Alto a la Cultura Machista.
- ▶ Los sindicatos deben organizar sesiones de capacitación sobre cómo ser una líder para las trabajadoras de base.
- ▶ Deben desarrollarse programas formales de tutoría en los sindicatos.
- ▶ Apoyo de hombres sensibles a las cuestiones de igualdad de género para que las mujeres se conviertan en líderes sindicales.



BWM • BH • BT • BB • ICM
www.bwint.org

La ICM es una Federación Sindical Internacional que agrupa a sindicatos libres y democráticos con afiliados en los sectores de construcción, materiales de construcción, madera, silvicultura y afines.

La ICM cuenta con 334 sindicatos afiliados, los cuales representan al rededor de 12 millones de miembros en 130 países. La sede se encuentra en Ginebra, Suiza, mientras que las Oficinas Regionales se encuentran en Panamá, Malasia y Sudáfrica.

Nuestra misión es defender y promover los derechos de los trabajadores, así como mejorar las condiciones laborales y de vida en nuestros sectores. La ICM, sobre todo, tiene un enfoque basado en los derechos. Creemos que los derechos sindicales son derechos humanos y por tanto, deben estar fundamentados en la igualdad, la solidaridad y la democracia. Los sindicatos son indispensables para la buena gobernanza.

Los objetivos de la ICM incluyen 1) promover y defender los derechos humanos y sindicales; 2) aumentar la fuerza sindical; 3) promover un nivel de empleo estable y alto en nuestros sectores; y 4) influir en política y fortalecer la capacidad de las instituciones y estructuras tripartitas en nuestros sectores.

©2019 Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM). Se pueden extraer o citar partes de esta publicación bajo condición de que se reconozca la fuente. Todas las fotos utilizadas en este documento son de FES Skopje e ICM.

Route des Acacias 54, CH-1227 Carouge GE, Suiza • Tel.: +41 22 827 37 77 | Fax: +41 22 827 37 70 | Email: info@bwint.org

