

GUÍA DE ACCIÓN DE LA ITF SOBRE **La Violencia Contra las Mujeres**



Dedicación



El 9 de octubre de 2012 en Swat Valley, Pakistán, dispararon en la cabeza a Malala Yousafzai, de 14 años de edad (en la foto) por atreverse a desafiar la política talibán que afirma que las niñas no deben recibir educación.

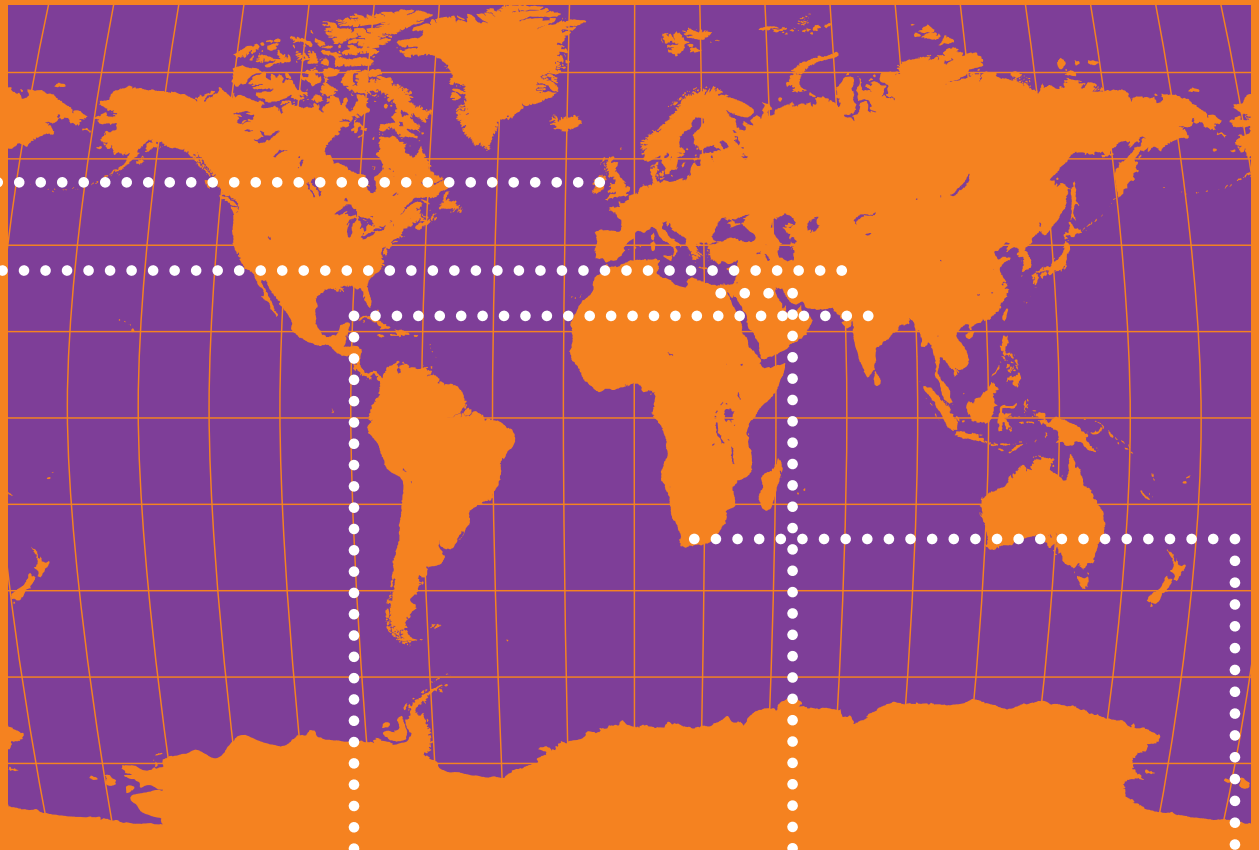


El 28 de octubre de 2012 en Galway, Irlanda, Savita Halappanavar, una dentista de 31 años de edad, murió de septicemia causada por complicaciones surgidas durante el embarazo. Los médicos se negaron, por temor a infringir las leyes antiaborto, a realizar la terminación del embarazo que podría haber salvado su vida.

Estos horribles acontecimientos se han convertido en símbolos internacionales de la violencia que las mujeres sufren diariamente; una violencia que se da en todos los ámbitos de la vida diaria, y en todas las sociedades de nuestro planeta.

Esta Guía de Acción ITF sobre la Violencia Contra las Mujeres está dedicada a los millones de mujeres de todo el mundo que sufren violencia de género.

La labor de los sindicatos afiliados a la ITF será fundamental a la hora de crear un mundo en el que las mujeres estén a salvo de la violencia en todos los medios de transporte, en los lugares de trabajo y en casa. Nosotros ensalzamos a aquellos afiliados que dan prioridad a este problema y que toman las medidas, a menudo difíciles y valientes, necesarias para cambiar las cosas. Agradecemos a las compañeras y compañeros que dedicaron tiempo a aportar sus estrategias y triunfos a esta guía de acción con el fin de proporcionar ideas y motivación a otros.



El 16 de diciembre de 2012, seis hombres golpearon brutalmente y violaron en un autobús en Delhi, India, a una estudiante de fisioterapia de 23 años de edad, que falleció 13 días más tarde a causa de las lesiones recibidas.



El 25 de enero de 2013, fecha del segundo aniversario de la revolución egipcia, docenas de activistas defensoras de los derechos de las mujeres fueron golpeadas y agredidas sexualmente; al menos a dos de ellas les cortaron los genitales con cuchillas.



El 2 de febrero de 2013, Anene Booysen, de 17 años de edad, fue violada por un grupo de hombres y destripada en un solar en Bredasdorp, Sudáfrica.



Diana Holland y Alison McGarry, de izquierda a derecha en la foto.

DIANA HOLLAND, PRESIDENTA DEL COMITÉ DE LA MUJER DE LA ITF Y ALISON MCGARRY, COORDINADORA DE LAS MUJERES TRABAJADORAS DEL TRANSPORTE DE LA ITF

Queridas amigas y amigos:

Nos enorgullece presentar esta guía de la ITF a los sindicatos que quieren contribuir a erradicar la lacra de violencia contra las mujeres. Muchas compañeras y muchos compañeros de la ITF ya están participando a fondo en la lucha contra lo que actualmente es un creciente problema mundial. Esperamos motivar más movilizaciones sindicales destacando aquí algunos de sus logros y compartiendo nuevas ideas, información y recursos para apoyar sus campañas.

Millones de mujeres de todo el mundo se enfrentan hoy en día a agresiones y maltratos físicos y mentales —violencia doméstica y maltratos, abuso sexual, acoso sexual, violencia en el trabajo, violencia económica y trata de blancas— lo que supone la negación de sus derechos humanos y de sus libertades fundamentales. Tienen que saber que los sindicatos creen en los derechos de las mujeres y en los derechos humanos, y que los sindicalistas se mantienen unidos a la hora de luchar para erradicar la violencia contra las mujeres.

Las mujeres de la ITF gozan de un imponente récord de medidas que ponen en funcionamiento para garantizar que las mujeres trabajadoras del transporte participan, están informadas y realizan labores de liderazgo a todos los niveles. La ITF se mantiene firme en lo que a igualdad y a justicia social se refiere; las mujeres y los hombres de la ITF conjuntamente han apoyado movilizaciones en todo el mundo el 25 de noviembre, Día Internacional por la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres. Todos y todas tenemos algo que aportar.

Un saludo solidario:

Diana Holland, presidenta del comité de la mujer de la ITF, secretaria general adjunta (transporte, igualdad, alimentación), UNITE, Reino Unido.

Introducción

1. La Violencia contra las Mujeres es un asunto sindical

Las trabajadoras del transporte están a menudo en primer plano en lo que a violencia en el lugar de trabajo se refiere —algo que se ha exacerbado por el deterioro de los servicios del transporte público, los contratos precarios y las dificultades que muchas mujeres sufren al tener que trabajar lejos de casa durante largos periodos de tiempo—. Las tensiones creadas por la crisis económica mundial y por el subsecuente aumento de la pobreza han ejercido una presión adicional, haciendo que la situación empeore aún más.

Muchas mujeres trabajadoras del transporte también tienen que lidiar con el acoso sexual y con la violencia de género, tanto en el lugar de trabajo como en la comunidad. El impacto en las vidas de las mujeres es devastador —a nivel personal, económico y comunitario—. En muchas comunidades, por ejemplo, la violencia de género es una de las causas principales de infecciones de VIH/SIDA entre las mujeres.

En todas las sociedades donde hay sindicatos afiliados a la ITF, las mujeres son víctimas de la violencia, a menudo con terribles consecuencias. Es nuestra responsabilidad para con todas las mujeres trabajadoras del transporte participar en la lucha para que las cosas cambien. La violencia contra las mujeres es un asunto sindical; los sindicatos pueden marcar la diferencia y, de hecho, lo hacen, tal y como muestra esta guía: apoyan a las mujeres, crean conciencia, negocian políticas con la patronal y desarrollan campañas con el fin de consolidar los derechos legales de las mujeres.

En mayo de 2013, el comité de la mujer de la ITF aprobó una resolución que conseguía el apoyo unánime del comité ejecutivo para instar a los/as secretarios/as generales de todos los sindicatos afiliados a la ITF a liderar y a poner en práctica la campaña de la ITF para eliminar cualquier forma de violencia contra las mujeres y a apoyar el Día Internacional de la ONU por la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, que se celebra el 25 de noviembre. La resolución también hace un llamamiento a los/as secretarios/as generales para que promuevan la toma de conciencia utilizando las campañas de la ITF en todos los sectores y en todas las regiones, y para que pidan a sus gobiernos que actúen y que ratifiquen el 57^o acuerdo de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de la ONU (UNCESW) sobre la violencia contra las mujeres y las niñas.

2. Mejorar la legislación sobre la violencia contra las mujeres es importante pero no es suficiente

Los sindicatos garantizan que los hombres y mujeres trabajadores/as disfruten de derechos legales y que se respetan y se amplían. El papel de los sindicatos puede ser muy importante a la hora de prevenir y solucionar los problemas de violencia contra las mujeres.

Para muchas mujeres, es el temor a no ser creídas o el temor a que la situación empeore lo que hace que ni siquiera denuncien lo que ocurre. Incluso en países donde se han aprobado leyes para prohibir actos de violencia, donde se han creado fórmulas para presentar reclamaciones, y donde se ha formado a la policía para tramitar casos de violencia contra las mujeres, aún hay presiones y prácticas sociales localizadas que pueden hacer que sea difícil que las mujeres denuncien actos de violencia y pidan justicia y protección.

Derribar las barreras que existen en las comunidades es, por tanto, crucial para que las intervenciones a otros niveles tengan éxito; los sindicatos pueden jugar un papel vital en este asunto.

Los medios de comunicación de los países desarrollados a menudo se centran en la violencia contra las mujeres y contra los/as niños/as en países con climas políticos hostiles, o donde se sabe que los derechos de las mujeres tienen una prioridad baja en la sociedad. Pero la violencia contra las mujeres ocurre en todo el mundo, las estadísticas de las condenas por violación son generalmente muy bajas, y la violencia y el maltrato contra las mujeres en el hogar son frecuentemente considerados como un asunto doméstico y no como un delito. Esto puede cambiar si se reconoce la violencia contra las mujeres como un asunto sindical.

3. Los hombres y las mujeres deben actuar juntos: deben decir NO a la violencia contra las mujeres y SÍ al empoderamiento de las mujeres

Aunque normalmente se describe a las mujeres y a las niñas como víctimas de violencia, es esencial que el empoderamiento de las mujeres esté en pleno centro de las soluciones, y se tiene que apoyar a través de un compromiso activo por parte de los hombres y de las mujeres de los sindicatos afiliados a la ITF.

Este tema no es un problema de las mujeres sino un problema de los sindicatos y de la sociedad. Existen muchas pruebas de que las acciones sindicales y comunitarias en un sentido más amplio relativas a la violencia contra las mujeres funcionan, como ilustran los numerosos y edificantes casos prácticos que podrá leer aquí.

Actuando para fomentar la toma de conciencia, podemos hacer público este tema, a menudo silencioso, y desafiar las actitudes y conductas actuales que normalizan la violencia, el sexismo y la discriminación. A través de la puesta en práctica de una prevención efectiva dirigida por los sindicatos, y a través de la implementación de mecanismos de respuesta, podemos lograr un gran impacto en el ritmo del cambio.

La educación sindical es esencial, hay que ayudar a los/as miembros a entender los temas sobre violencia, sus derechos como trabajadores/as y las medidas necesarias para crear estrategias para el cambio. Es fundamental disponer de sistemas de denuncia adecuados, claros y eficaces en el lugar de trabajo e incluir procedimientos confidenciales y mecanismos de ejecución sólidos.

El comité de la mujer y el departamento de la mujer de la ITF están trabajando con los sindicatos afiliados para llevar a cabo esta decisiva labor. Esperamos que esta guía le ayude a usted y a las/os compañeras/os de su sindicato a dar el siguiente paso. Si quiere hablar sobre sus campañas o sus ideas, o si necesita nuestra ayuda, envíenos un correo electrónico.

Un saludo solidario:

Alison McGarry, coordinadora de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de la ITF.

LA VOZ DEL CAMBIO
“Hay una verdad universal, aplicable a todos los países, a todas las culturas y a todas las comunidades: la violencia contra las mujeres nunca es aceptable, nunca es excusable y nunca es tolerable”.

Secretario general de la ONU, Ban Ki-moon.



Introducción

Queridas amigas y amigos:

La violencia contra las mujeres afecta a todas las sociedades de la tierra y, por tanto, a todos los sindicatos afiliados a la ITF; esta guía se ha creado en un momento en el que el foco mundial está situado en diversos países donde las mujeres sufren niveles cada vez más elevados de las formas más espantosas de violencia.

Hay evidencia clara de que en lugares donde la pobreza va en aumento, también aumenta la violencia contra las mujeres. En países donde se está viviendo una revolución política o donde hay tensiones civiles, una mayoría de mujeres, algunas veces abrumadora, está siendo sometida a violencia en las calles, en el trabajo y en casa. No obstante, en países con un clima político y económico relativamente estable, diferentes formas de violencia contra las mujeres son aún parte del entramado social.

Todas las mujeres trabajadoras del transporte merecen lugares de trabajo, hogares y sociedades sin violencia. Creemos que es fundamental que la ITF apoye a los sindicatos afiliados a la hora de:

- animar a las mujeres miembros a hablar sin miedo sobre sus problemas
- celebrar campañas que desafíen las percepciones y las acciones de los hombres y de las mujeres
- esforzarse por responsabilizar a los empleadores y a los gobiernos para conseguir convenios colectivos, leyes y otras estrategias de prevención y de justicia.

Un saludo solidario,
Stephen Cotton, secretario general en funciones de la ITF.



¿Qué es un acto de violencia?

Violencia y maltrato se pueden entender como conductas concebidas para establecer poder y control sobre la familia, sobre los integrantes del hogar, sobre los miembros de la pareja, sobre compañeros/as de trabajo o sobre grupos. La violencia y el maltrato pueden darse solamente una vez, pueden conllevar diversas tácticas de sutil manipulación o pueden ocurrir frecuentemente escalando durante varios meses o varios años. De cualquier forma, la violencia y el maltrato son inaceptables, y repercuten gravemente sobre la salud y el bienestar de las personas.

Índice

8-24 Sindicatos en acción

EN ESTA SECCIÓN, ALGUNOS SINDICATOS AFILIADOS A LA ITF CUENTAN SUS FRUCTÍFERAS HISTORIAS Y DESTACAN SUS RETOS ACTUALES. TAMBIÉN ENCONTRARÁ EN ESTA SECCIÓN DATOS DE LAS ACTIVIDADES DE LAS CAMPAÑAS INTERNACIONALES DE LA ITF Y CÓMO PARTICIPAR EN ELLAS.

- 8 África**
Historias de Kenia, Uganda y Angola
- 10 Europa**
Historias de Bulgaria, España y Reino Unido
- 12 Mundo Árabe**
Historias de Argelia y Túnez
- 14 Américas**
Historias de México, Canadá, Barbados y Argentina
- 18 Asia-Pacífico**
Historias de Australia, Indonesia e India
- 20 Campañas internacionales de la ITF**
Campañas internacionales de la ITF y de los sindicatos afiliados

25-29 Asuntos en el punto de mira

DATOS GENERALES SOBRE LAS TRES FUENTES PRINCIPALES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES:

- 25 Tráfico ilegal de Seres Humanos**
- 28 Violencia en el lugar de trabajo**
- 29 Mutilación genital femenina**

30-41 Herramientas de las campañas

EN ESTA SECCIÓN, ENCONTRARÁ TODA UNA VARIEDAD DE HERRAMIENTAS QUE AYUDARÁN A SU SINDICATO A:

- 32** Tener en cuenta las propias actitudes de las mujeres y cómo fomentar la participación segura de las mujeres en las actividades de las campañas
- 34** Hacer una valoración rápida de las actividades y de los procedimientos actuales
- 35** Evaluar cómo se está progresando a la hora de combatir la violencia contra las mujeres
- 36** Tener en cuenta modelos teóricos sobre el maltrato y el cambio
- 38** Tener en cuenta el papel de los hombres y de los niños a la hora de encontrar una solución
- 41** Aumentar los efectos de los medios de comunicación

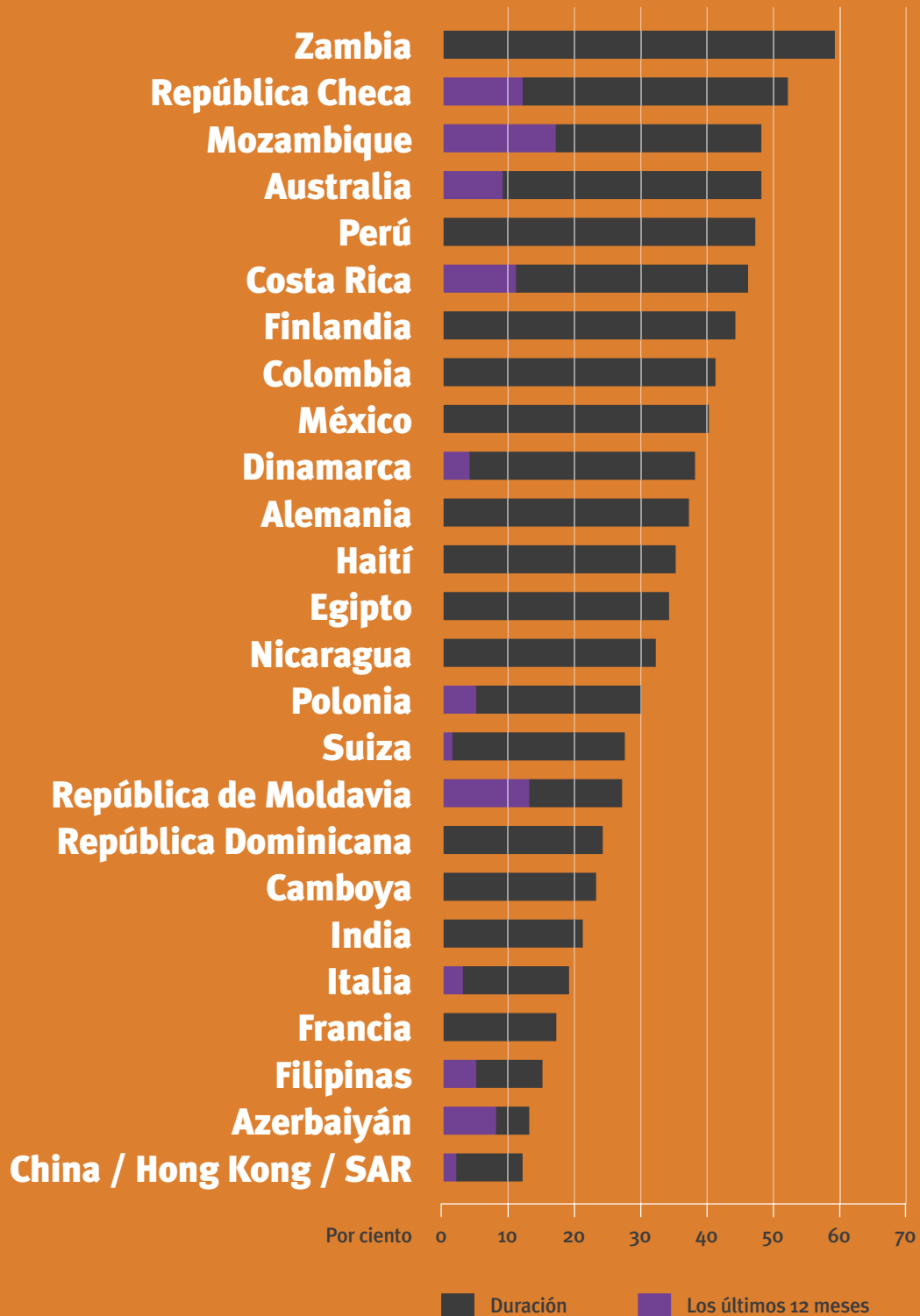
42-49 Recursos

UNA LISTA DE MATERIALES INTERNACIONALES PARA AYUDAR CON UNA VARIEDAD DE PROGRAMAS DE TRABAJO QUE INCLUYEN EDUCACIÓN, PLANIFICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE CAMPAÑAS, Y NEGOCIACIÓN CON LOS EMPLEADORES.

- 42** Material internacional: para apoyar las campañas locales y nacionales
- 45** Acuerdos modelo: para ayudar en las negociaciones con los empleadores
- 46** Convenios y declaraciones internacionales sobre violencia contra las mujeres
- 48** ¿Qué es violencia? Una lista de las formas de violencia que pueden sufrir las mujeres

Violencia de género: panorama mundial

La proporción de mujeres que sufre incidentes de violencia varía drásticamente dependiendo de dónde viven.



Proporción de mujeres que sufre violencia física (independientemente del autor) al menos una vez durante su vida y en el último año; 1995-2006 (últimas fechas disponibles).

Sindicatos en acción

Los sindicatos afiliados a la ITF utilizan diversas estrategias para involucrar a los miembros, a la comunidad en un sentido más amplio, a las empresas y al gobierno. Esta labor es vital a la hora de divulgar las repercusiones que la violencia contra las mujeres tiene en la sociedad, garantizando que se debaten los asuntos en cuestión y que se ponen en práctica y se ejecutan las estrategias de cambio.

En esta sección, algunos de nuestros sindicatos afiliados nos narran sus fructíferas historias y resumen los retos que aún quedan por superar. También encontrará datos de las actividades de las campañas internacionales de la ITF y cómo participar en ellas.

Sindicatos en acción

África



Angola

Nos organizamos para derribar barreras.

A pesar de que se han registrado algunos logros relativos a los derechos de las mujeres, todavía tenemos por delante una gran labor de organización que hacer y tenemos que luchar contra aquello que impide que las mujeres avancen.

Se ha advertido en nuestras oficinas sindicales locales que cuando se dan quejas, demandas y protestas por abordar los asuntos de los trabajadores y de las trabajadoras y por abogar por los derechos de las mujeres, éstas no participan plenamente en las actividades por temor a ser despedidas.

Las oficinas de la federación y de los sindicatos han emprendido labores conjuntas para apoyar los derechos de las mujeres contra la violencia de las siguientes formas:

- Ayuda técnica profesional y fortalecimiento de aptitudes para afiliar a las mujeres.
- Formación de mujeres coordinadoras.
- Poner en práctica sistemas de información y de comunicación fiables.



LA VOZ DEL CAMBIO

“Las mujeres no quieren trabajar en turnos de noche porque no se sienten seguras y porque tienen responsabilidades familiares. Por tanto, para evitar los turnos de noche, tienen que ‘darse’ a sus jefes sexualmente. Las mujeres necesitan gozar del derecho a que se tengan en cuenta sus responsabilidades familiares cuando se elaboran las listas de turnos de noche. No se les debería forzar a tener relaciones sexuales para gracias a ello poder cuidar de sus familias y estar seguras”.

Christina Njekwa Nkomo, Sindicato Unido de Ferroviarios de Zimbabue, Zimbabue



Kenia

Trabajadoras portuarias: más puestos de trabajo, menos violencia.

La Unión de Trabajadores Portuarios de Kenia realiza campañas sobre una variedad de asuntos que incluyen sensibilización de temas de género, maltrato infantil y protección de los derechos de las mujeres. La labor del sindicato ha contribuido a crear oportunidades laborales para las mujeres que, en su día, estaban dominadas por hombres. La violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo ha disminuido drásticamente.

- Promoción de campañas de concienciación para aumentar el número de mujeres en los sindicatos.
- Movilización y sensibilización de las mujeres sobre la importancia del sindicalismo y de la solidaridad.
- Fortalecer las labores sindicales contra la violencia de género en el lugar de trabajo y combatir el acoso sexual a través de los comités y oficinas sindicales locales.

Ernesto Manuel Antonio, coordinador del comité de liderazgo, Federacao dos Sindicatos dos Trabalhadores dos Transportes e Comunicacoes de Angola (FSTTCA).



Uganda

Abordar la violencia que contribuye a propagar el VIH.

El Sindicato Unificado del Personal General y del Transporte de Uganda (ATGWU) respalda la educación sobre temas de violencia sexual y de género a través de equipos de trabajo dirigidos por el sindicato, equipos que están formados por trabajadores/as sexuales, camioneros, representantes de consejos municipales, miembros de la policía y trabajadores/as de salud. Los equipos se reúnen una vez al mes para ayudar al sindicato a desarrollar el trabajo que realiza sobre temas de violencia sexual y de género, especialmente en relación a su programa sobre VIH/SIDA. Raising Voices, una organización local no gubernamental, ha apoyado a ATGWU a la hora de formar a sus colegas educadores de VIH en temas de violencia sexual y de género, lo que significa que estas personas a su vez pueden ayudar a sus compañeros/as trabajadores/as del transporte a entender la conexión que existe entre violencia sexual y transmisión del VIH.

LA VOZ DEL CAMBIO

“ATGWU tiene que desafiar la violencia masculina —que es una razón fundamental para el aumento de los niveles de infección del VIH—. Hemos aumentado el foco de atención en la violencia de género en nuestra estrategia de prevención del VIH porque se están denunciando cada vez más casos de violencia sexual por parte de nuestros colegas educadores y en comisarías de policía de Uganda.

La violencia sexual es frecuentemente el resultado de desacuerdos sobre el uso de preservativos, del coste de los servicios de prostitución, de la pérdida de efectos personales en bares/alojamientos, o de transgresión por parte de los clientes de prostitutas”.

John Mark Mwanika, coordinador de VIH/SIDA, Sindicato Unificado del Personal General y del Transporte (ATGWU-Uganda).



Sindicatos en acción

Europa



Bulgaria

Transporte público: desarrollar una campaña a largo plazo.

“Se ha ampliado la campaña inicial y se ha convertido en una de las políticas más importantes de la FTTUB”.

El 25 de noviembre de 2009, la Federación de Sindicatos del Transporte de Bulgaria (FTTUB) inició una campaña para conmemorar el 10º aniversario del Día Internacional por la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres.

La campaña comenzó con una mesa redonda de debate donde llegamos a un acuerdo para llevar a cabo acciones conjuntas sobre la prevención del acoso y de la violencia en el trabajo contra las mujeres en las compañías de transporte público urbano de Sofía. El acuerdo, que firmaron el alcalde de Sofía y el presidente de la FTTUB, apoyaba planes para investigación, campañas y medidas prácticas en el lugar de trabajo.

La FTTUB encargó entonces un estudio de todas las compañías de transporte público urbano de Sofía, que recopiló y analizó información decisiva sobre la violencia que sufren a diario las mujeres en el trabajo. El estudio animaba a las mujeres y a los activistas sindicales a hablar sobre la violencia; nos dio una base sólida para incluir ese tema en la negociación colectiva y nos permitió presentar un caso convincente ante la comisión de transporte del ayuntamiento de Sofía y ante la empresa. Siguiendo las recomendaciones de la FTTUB, se creó una base de datos sobre la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo.



LA VOZ DEL CAMBIO

“La violencia está aumentando porque la pobreza está aumentando”.
Adele Pellegrini, Federazione Italiana Lavoratori Trasporti FILT-CGIL, Italia.

“Cuanto más insegura se siente la gente, más graves son los problemas de violencia... En los Países Bajos, trabajamos juntos en calidad de sindicatos para abordar la violencia y el acoso a nivel nacional. Hemos trabajado para cambiar la legislación con el fin de conseguir que todos los empleadores estén obligados legalmente. Nuestro sindicato educa a los/as delegados/as sindicales para que sean firmes defensores/as. Nosotros/as cambiamos las leyes relativas a la violencia en el hogar y ahora estamos en proceso de proteger a los trabajadores y a las trabajadoras contra la violencia por parte del público [...]”.
Brigitta Paas, FNV Bondgenoten, Países Bajos.

Las conclusiones del informe se publicaron en el sitio web de la FTTUB y se distribuyó un boletín informativo especial entre los/as trabajadores/as. La campaña se difundió ampliamente en los medios de comunicación. Los datos que obtuvimos ayudaron a nuestro sindicato a crear políticas y estrategias para abordar este problema, y ejercieron presión sobre los agentes sociales para que pactasen un acuerdo colectivo innovador sobre la prevención de la violencia en el lugar de trabajo.

Motivados por el acuerdo para llevar a cabo acciones conjuntas y las actividades que siguieron (organizadas por la FTTUB), el Alcalde de Sofía inició un curso de defensa personal para mujeres. Las participantes facilitaron magníficos comentarios, y aumentaron el sentido de confianza y de seguridad en sí mismas.

Cuando se informó de las actividades de estas campañas en la reunión a puerta abierta del comité de la mujer que se celebró en enero de 2011, las asistentes pidieron que se propagara la campaña por todo el país a todos los sectores del transporte. Así es cómo se ha ido extendiendo la campaña inicial y se ha transformado en una de las políticas más importantes de la FTTUB.

Daniela Zlatkova, Federación de sindicatos del transporte de Bulgaria.



España

10 años de formación y de campañas.

La Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO (FSC), afiliada a la ITF, ha estado proporcionando cursos de formación sobre la violencia de género durante más de 10 años a través de su programa “intervención social para frenar la violencia contra los niños y las mujeres”. El trabajo que ha realizado el sindicato sobre la violencia ha incluido la publicación de un documento titulado Violencia contra las mujeres: un asunto político. También divulga la participación de los hombres en iniciativas para promover la igualdad. Todos los años, el 25 de noviembre, la FSC hace campaña contra la violencia de género, diseñando un cartel, publicando un manifiesto y organizando charlas o conferencias.



Reino Unido

Ejercer presión conduce a un avance político.

Nautilus estuvo muy involucrado en ejercer presión sobre las autoridades tras las inexplicables muertes de dos mujeres en el mar: Rebecca Coriam, una ciudadana británica que trabajaba a bordo de un buque de pasajeros, y Akhona Gevaza, una sudafricana que trabajaba a bordo de un buque carguero con bandera de Reino Unido. Además de utilizar estos casos para destacar el problema de la violencia contra las mujeres, Nautilus hizo campaña para que se llevaran a cabo investigaciones completas y transparentes de ambos casos. El resultado directo positivo de ello fue la decisión del gobierno británico de presentar ante la Organización Marítima Internacional propuestas de nuevas medidas que persigan mejorar la investigación de los delitos en el mar.

Estadísticas de Bulgaria

Origen de la violencia

- Supervisores 16.6%
- Compañeros de trabajo 33.3%
- Pasajeros 53.3%



Tipos de violencia

- Contacto físico no deseado 30
- Comentarios de naturaleza sexual 27
- Violencia física 36
- Amenazas físicas 36
- Amenazas verbales 46
- Presión psicológica 37
- Gestos irrespetuosos 50



Mundo Árabe

“Durante estos días, se está animando a las mujeres a aprender formas de defenderse por sí mismas y a denunciar cualquier acto de violencia contra ellas, lo que supone un avance importante dado que esto sigue siendo un tema tabú de alguna manera en la sociedad árabe musulmana”.

Khelladi Fatiha, UGTA, Argelia.



Argelia

La solidaridad y el apoyo vencen los tabús.

Nuestra labor a la hora de abordar la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo, que incluye el acoso sexual, implica la organización de jornadas de concienciación para las mujeres. Durante estos días, se anima a las mujeres a buscar formas de defenderse por sí mismas, y a denunciar cualquier acto de violencia contra ellas, lo que supone un gran avance dado que esto sigue siendo un tema tabú de alguna manera en la sociedad árabe musulmana.

Estas jornadas de concienciación tienen como objetivo fortalecer la comprensión y la solidaridad entre sindicalistas, promover el debate de casos, e informar y recordar a las mujeres sobre sus derechos y las regulaciones nacionales que pueden protegerles.

Un centro nacional de supervisión que funciona las 24 horas del día opera estrechamente con grupos de mujeres para ayudar a conseguir el apoyo que necesitan las mujeres en apuros.
Khelladi Fatiha, UGTA, Argelia.



Túnez

Acciones enérgicas en respuesta al aumento de la violencia.

La revolución del 14 de enero de 2011 debilitó al estado y a las instituciones tunecinas, que ya no son capaces de controlar todo lo que está pasando.

La gente tiene más libertad de expresión, aunque a menudo las cosas se llevan demasiado lejos y se dan casos de violencia y de agresiones. Trabajadores/as de atención al cliente del servicio público, especialmente las personas que trabajan en el sector del transporte, han sufrido agresiones en las oficinas de venta de billetes, en buses, en trenes y en estaciones.

Las mujeres trabajadoras son las más vulnerables y se han dado más casos de violencia contra las mujeres. Hace unos meses ocurrió un caso como ése cuando varios pasajeros que querían billetes de tren gratuitos atacaron a las mujeres del personal de venta de billetes, rompieron las ventanillas del mostrador y causaron un gran tumulto. Afortunadamente, estaban presentes unos trabajadores ferroviarios que ayudaron a las mujeres y les dieron apoyo moral.

El sindicato reaccionó rápidamente. Primero, tranquilizamos a las mujeres que habían sido atacadas, y después pedimos celebrar reuniones con la dirección de la compañía y con las autoridades para exigir condiciones de trabajo seguras. Pedimos más personal de seguridad y reforzar las instalaciones. También iniciamos una campaña para aumentar la concienciación del público, utilizando el contacto directo, carteles y medios de comunicación masivos. Supervisamos de forma continuada todos los puntos de venta, y un miembro sindical estuvo presente allí en todo momento. Esto tuvo un rápido efecto; advertimos que hubo una reducción del número de incidentes violentos y de conductas ilegales por parte del público.
Kalthoum Barkallah, Sindicato Ferroviario de Túnez.



Sindicatos en acción

Las Américas



Canadá

Programa de apoyo a las mujeres: una iniciativa pionera.

El 6 de diciembre de 1989, un solo hombre armado entró en la Universidad L'Ecole Polytechnique de Montreal, Quebec, Canadá. Separó a las mujeres de los hombres y asesinó a 14 mujeres estudiantes de ingeniería por la única razón de ser mujeres.

Tras lo que ahora se conoce como la Masacre de Montreal, tuvieron lugar muchas conversaciones tanto en el interior como en el exterior del movimiento obrero. Los/as activistas pedían que los gobiernos, las empresas y la sociedad abordaran la violencia de género y se involucraran como nunca antes lo habían hecho.

Los/as activistas y los/as dirigentes de CAW se reunieron para discutir y buscar estrategias sobre el papel que el sindicato pudiera seguir a la hora de ayudar a nuestras miembros a enfrentarse a la violencia en sus vidas personales, en casa o en el lugar de trabajo. Como sindicato, entendemos que, desde el punto de vista de la legislación, tenemos que continuar dirigiendo la lucha para poner fin a la violencia de género presionar para conseguir una mejor legislación de asuntos como control de armas, cuidado infantil y vivienda asequible y, en general, de todos los programas que proporcionan a las mujeres los medios para abandonar una relación violenta.

Pero sabíamos que teníamos que ir más allá y utilizar nuestra fuerza colectiva en la mesa de negociaciones



LA VOZ DEL CAMBIO

“Las compañías generalmente son reticentes a ocuparse de la violencia de una forma adecuada cuando el autor es un cliente. Hemos tenido mucho más éxito a la hora de negociar un lenguaje progresivo y eficaz cuando el autor de los asaltos es un compañero de trabajo o un miembro de la dirección.

Este enfoque incoherente al ocuparse del problema dice mucho del compromiso de la dirección con este tema. Solamente cuando se trasmite al público de una forma sólida el mensaje de que no se tolerará la violencia de cualquier tipo, las mujeres encontrarán justicia verdadera”.

Leslie Dias, Representante Nacional de los Trabajadores del Sector Canadiense del Automóvil, Canadá.

como vehículo para crear cambios. Así nació el concepto del programa de apoyo a las mujeres —un programa que veía la creación de una postura de liderazgo en el lugar de trabajo para ayudar a las mujeres que se sufren violencia en sus vidas—.

Concebimos el programa de apoyo a las mujeres como un programa de referencia, con representantes en el lugar de trabajo formados especialmente que ayudaran a las mujeres preocupadas por el acoso en el lugar de trabajo, por la violencia de uno de los miembros de la pareja o por el maltrato. No consejeros, sino más bien mujeres que proporcionarían información sobre apoyo en el lugar de trabajo y sobre los recursos de la comunidad que las mujeres necesitan para abandonar una relación violenta. Los lugares de trabajo son una oportunidad única para que las mujeres consigan información sobre cómo acceder a los servicios de violencia doméstica en privado, sin el temor inmediato de represalias por parte de sus parejas maltratadoras.

Durante los primeros años del programa, el sindicato comenzó a entender la importancia del programa de apoyo a las mujeres, como también lo hicieron nuestros/as miembros. Fue a través de conectar con el apoyo a las mujeres en sus lugares de trabajo que las mujeres se dieron cuenta de que no estaban solas, que tenían el derecho a

LA VOZ DEL CAMBIO



“Me ha gustado que me hayan dado opciones y no consejos, y no sentirme juzgada. Dado el apoyo que recibí y que se me derivó rápidamente a asesoramiento, me encontré lo suficientemente fuerte como para continuar cuando me encontraba en un momento difícil de mi vida; el trabajo era el único lugar donde encontré cordura y apoyo: cuando no tenía adonde acudir, mi defensora estaba ahí para mí”.

Una de las miles de mujeres a las que ayudaron los/as Defensores/as de Mujeres de CAW.



estar disfrutando una vida sin violencia, y fue allí donde buscaron el apoyo y los recursos comunitarios que necesitaban para abandonar una relación violenta.

Las mujeres que han encontrado apoyo a través de sus defensores/as de mujeres en el lugar de trabajo a menudo continúan viviendo una vida exenta de violencia en lugar de convertirse en otra estadística.

Las primeras negociaciones que se iniciaron en 1993 dieron como resultado 27 puestos de defensores/as

de las mujeres; hoy ya hemos negociado 262 defensores/as de las mujeres en todo el país en todos los sectores de la economía. Y nuestra prioridad no solamente ha sido negociar más defensores/as, sino también negociar un fondo de formación pagado por los empleadores. El departamento de la mujer de CAW ofrece un programa básico de formación de 40 horas a todos los nuevos defensores y defensoras, así como un programa de formación anual de tres días para actualizar los conocimientos y ayudar a los defensores y defensoras a ejercer su papel.

Organizaciones externas que trabajan en el área de la violencia de género ahora reconocen la calidad de la labor que el programa de defensores/as de las mujeres realiza para ayudar a miles de mujeres vulnerables.

No obstante, el CAW entiende claramente que este programa no puede comenzar a abordar el origen de la violencia de género en la sociedad. Sabemos que la violencia contra las mujeres persiste como resultado de la desigualdad económica, social y política de la mujer.

Poner fin a la violencia contra las mujeres supone poner fin a la desigualdad. Luchar por problemas como el control de armas de fuego, el derecho de las mujeres a la maternidad y el cuidado infantil, son algunos de los otros temas con los que trabaja nuestro sindicato para abordar la violencia. Al



igual que la mayoría de los problemas de nuestra sociedad, la voluntad política desempeña un papel muy importante para encontrar soluciones. Creo que nuestro sindicato ha contribuido a acabar con el silencio relacionado con la violencia de género, pero hasta que los gobiernos hagan que la violencia contra la mujer, una de las grandes tragedias de nuestra sociedad, se convierta en una prioridad a nivel nacional, no podremos avanzar lo suficiente.

Nosotras continuamos trabajando con el Congreso Canadiense del Trabajo, nuestros socios de coalición y de sociedad civil, para presionar a nuestro gobierno federal para que se comprometa a introducir un plan de acción nacional que involucre a los gobiernos territoriales, provinciales y aborígenes. Queremos un plan de acción nacional que incluya leyes, así como recursos, estrategias y programas concretos, que tengan resultados apreciables y que muestren un avance real para las mujeres de Canadá.

Julie White, Directora del departamento de la mujer, Sindicato Canadiense del Automóvil.



México

Una oportunidad de trabajo conjunto para los sindicatos

La Alianza de Tranviarios de México participa todos los años en las campañas de la ITF. Utilizamos todo el material de la ITF, y participamos en foros, conferencias, talleres y mesas redondas junto con otros sindicatos afiliados a la Unión Nacional de Trabajadores (UNT). Informamos y educamos a los trabajadores y trabajadoras sobre la importancia de eliminar la violencia contra las mujeres y tomamos medidas para “romper el silencio”. Publicamos regularmente folletos que explican la gravedad de la violencia y que animan a las víctimas a decidirse a presentar denuncias. El sindicato también brinda apoyo personalizado a las mujeres que solicitan ayuda y asesoramiento sobre este problema.

Alianza de Tranviarios de México, México.



Barbados

Dejamos colgados los maltratos.

Tras recibir quejas sobre acoso sexual en el lugar de trabajo por parte de varias mujeres trabajadoras, el comité de igualdad de género de la Unión de Trabajadores de Barbados (BWU) utilizó el Día Internacional de la Mujer para fomentar la toma de conciencia sobre el problema y discutió formas para abordarlo. A esto siguieron otras actividades relacionadas que mantuvieron el problema en el punto de mira.

En primer lugar, hubo un debate que atrajo a numerosas mujeres trabajadoras, incluidas varias mujeres con minusvalías que estaban sufriendo problemas similares. El público escuchó hablar a un psicólogo, a un sargento de la policía, a un miembro de una organización local no gubernamental que dirige una casa de acogida para mujeres maltratadas y sus hijos/as, al director del Departamento de Asuntos de Género del gobierno y a un dirigente sindical que se encarga de los temas de violencia en el trabajo.

El siguiente paso fue la preparación de un evento “tendedero”. Miembros del comité de igualdad de género, mujeres que habían sufrido

Hoja de datos sectorial de la OIT – “Transporte: información específica del sector sobre la violencia y el estrés”, octubre de 2003 <http://flomirror.library.cornell.edu/public/english/dialogue/sector/themes/violence/transport.htm>

LA VOZ DEL CAMBIO

“Las mujeres corren un riesgo mucho mayor ante ciertos tipos de acoso en el trabajo. Un sindicato británico ha sabido que mujeres conductoras de trenes han sufrido acoso sexual constante, lo que ha convertido sus vidas en ‘una miseria’. También se ha informado de que mujeres trabajadoras del transporte por carretera de Latinoamérica a menudo se enfrentan a empleadores que intentan forzarlas a tener relaciones sexuales, y aquellas que se niegan son forzadas a trabajar turnos de noche o muy temprano por las mañanas o en áreas alejadas de su hogar. Otros informes afirman que en Sudáfrica y en México (entre otros países), son muy habituales las violaciones de mujeres trabajadoras del transporte por carretera”.



Argentina

Acción conjunta mediante alianzas.



diversas formas de maltrato, y hombres que aparecieron para prestar apoyo, escribieron eslóganes sobre sus experiencias y/o sus sentimientos sobre prendas de ropa, sábanas y cortinas, y colocaron estos artículos en el césped del sindicato para que los vieran todas las personas.

Esta actividad captó la atención del público y fue cubierta por todos los medios de comunicación, incluidos medios impresos y televisión; sus informes presentaron entrevistas con miembros del comité y con miembros participantes.

Después, hubo una marcha contra la violencia a la que asistieron numerosos miembros sindicales que habían sido víctimas de acoso. La marcha tuvo lugar a la hora del almuerzo en las zonas residenciales de Bridgetown, donde miembros del público se unieron a los manifestantes. Finalizó en el Ministerio de Trabajo, donde se presentó a la secretaria permanente un escrito pidiendo leyes contra el acoso sexual.

Cinco meses más tarde, en la conferencia anual de delegados/as

sindicales, se movió una resolución pidiendo una vez más la implantación de legislación por parte de miembros del comité de igualdad de género, que se llevó a cabo por aclamación. Los contenidos de la resolución se enviaron más tarde al Consejo de Ministros de Barbados para que hiciera algo al respecto. Según el ministro, la legislación será proclamada en algún momento del año 2013. Ya que hemos oído anteriormente comentarios de alguna forma similares; nosotras, junto con otras organizaciones de mujeres, continuaremos manteniendo vivo este asunto.

Wilma Clement, Sindicato de Trabajadores de Barbados, Barbados *(La fotografía de arriba fue tomada durante el evento “tendedero”).*

Los sindicatos argentinos del transporte han llevado a cabo acciones conjuntas para abordar la violencia contra las mujeres, incluida la ampliación de nuestro perfil marcando los días conmemorativos contra la violencia y la discriminación de género. Se han llevado a cabo diversos talleres para fortalecer a nuestros sindicatos en su capacidad para ayudar a las víctimas y erradicar la violencia, talleres en los que han participado trabajadores y trabajadoras, así como empleados y empleadas y profesionales con aptitudes relativas a la educación en temas de acoso y de maltratos.

Nuestro secretario general, el compañero Ricardo Frecia, reafirmando uno de los objetivos de la Asociación de Aeronavegantes de Argentina, firmó a principios del año 2011 un documento de compromiso con la lucha para erradicar la violencia de género, junto con otros 100 hombres cuyo trabajo pudo tener cierto impacto en este asunto.

Asociación Argentina de Aeronavegantes.



Sindicatos en acción

Asia-Pacífico



Australia

Una campaña dirigida por hombres para prevenir la violencia contra las mujeres por parte de los hombres.

La MUA opina que la violencia contra las mujeres —tanto si ocurre en el lugar de trabajo o más allá— afecta la salud de las mujeres en el trabajo, su bienestar y su productividad. También puede afectar negativamente la reputación de la organización y el resultado. El programa de los lugares de trabajo White Ribbon (Lazo Blanco) de Australia, tiene como objetivo respaldar los lugares de trabajo para evitar la violencia contra las mujeres y responder a ella. Su labor es promover lugares de trabajo seguros para las mujeres ayudando a aumentar el conocimiento, el entendimiento y las aptitudes entre el personal y la dirección y reconociendo cualquier paso dinámico e innovador que ya se esté dando. El objetivo es contribuir a la adaptación de una cultura, unas prácticas y unos procedimientos organizativos por estos medios.

El modelo de programa de acreditación para lugares de trabajo White Ribbon tiene como objetivo reconocer y acreditar los lugares de trabajo que están tomando medidas activas y eficaces para poner fin a la violencia contra las mujeres por parte de los hombres. Si necesita más datos sobre el programa, visite:
www.whiteribbon.org.au/programs/workplaces/register-interest



LA VOZ DEL CAMBIO

“Hoy en día, hay 50 millones menos de mujeres en el sur de Asia de las que debería haber. Se asesina a las niñas antes de su nacimiento mediante abortos de discriminación de sexos, o mueren prematuramente por violencia y negligencia”.

‘Por poner fin a la violencia contra las mujeres en el sur de Asia’, Documento informativo de Oxfam.

“En Singapur, la violencia contra las mujeres es un tema oculto. Lo que necesitamos es que el gobierno publique las estadísticas, con el fin demostrar que se trata de un problema real”.

Mary Liew, Sindicato de Oficiales Marítimos de Singapur, Singapur.



Indonesia

El mensaje de libertad continúa motivando 100 años después.

En abril de 2009, el Sindicato de Ferrovianos de Indonesia (SPKA) organizó sus actividades para el Día de Acción de los Trabajadores Ferroviarios de la ITF para conmemorar el 100º aniversario de la muerte de Kartini Day —una heroína indonesia que luchó por la emancipación de las mujeres—. La ceremonia de conmemoración, organizada exclusivamente por las mujeres trabajadoras e incluyó actividades como por ejemplo una obra de teatro y un concurso. Ese día se distribuyó la encuesta de la ITF sobre acoso sexual en el lugar de trabajo y la violencia contra mujeres ferroviarias. Al dirigirse a los/as asistentes al evento, el presidente señaló que se debería dar a las mujeres trabajadoras las mismas oportunidades para ser elegidas dirigentes del sindicato.



India

Un sindicato consigue la creación de un comité conjunto sindical y director para investigar las denuncias de acoso sexual.

El Sindicato de Trabajadores Portuarios y del Transporte de Kandla, India, ha logrado establecer un comité de acoso sexual a mujeres en el Puerto de Kandla, que cuenta con un representante sindical. También ha creado una fructífera iniciativa social en el puerto, que garantiza que el empleador proporciona adecuados cursos de formación para todos los trabajadores y trabajadoras.

Seema Mohan, secretaria del sindicato, señalaba: “Si el acoso sexual es un problema, los individuos pueden dirigirse al comité de acoso sexual del puerto para denunciar. Yo represento a los sindicatos en el comité del puerto. Intentamos alcanzar un entendimiento mutuo, pero algunos casos graves han dado como resultado que se den expulsiones. La dirección también ha estado intentando organizar programas para aumentar la concienciación en las mujeres, y contamos con seminarios sobre acosos. El sindicato es muy solidario”.

La creciente presión sindical consigue un comité de mujeres trabajadoras a nivel de estado.

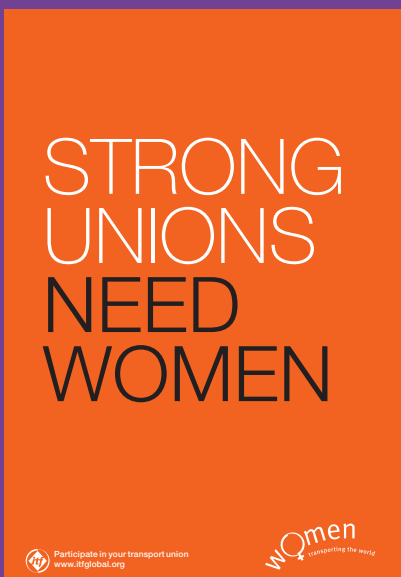
Se ha estado animando a mujeres miembros del sindicato indio del transporte de pasajeros por carretera, Maharashtra State Transport Kamgar Shanghatna, a estar más activas en la lucha por mejorar sus condiciones laborales. Ellas eran frecuentemente el objetivo de acosos sexuales por parte de pasajeros, así como por parte de compañeros de trabajo masculinos; a estas mujeres se les negaba el uso de instalaciones adecuadas, incluidos los aseos.

No obstante, tras un programa educativo para mujeres, cuyo objetivo era crear conciencia sobre los derechos de las mujeres, las mujeres comenzaron a dar sus opiniones. A través del sindicato, pidieron que la dirección tuviera en cuenta sus problemas. Después de cuatro años de ejercer presión, el director ejecutivo y presidente de la corporación acordó establecer un comité a nivel estatal de mujeres trabajadoras del transporte por carretera. El comité ha visitado varias terminales, talleres y oficinas, para abordar los problemas que afectan a las mujeres trabajadoras.

Campañas internacionales de la ITF



Día Internacional de la Mujer



El comité de la mujer de la ITF ha estado apoyando todos los años desde 2001 el Día Internacional de la Mujer, que se celebra el 8 de marzo. Para la ITF y para sus sindicatos afiliados, esta jornada es una oportunidad para destacar los asuntos clave de las mujeres trabajadoras del transporte y de las actuales campañas con el fin de mejorar sus derechos; también ofrece una oportunidad para aumentar la presencia y la participación de las mujeres en el movimiento sindical.

Aquí presentamos una pequeña muestra de la enorme variedad de actividades que los sindicatos afiliados a la ITF llevan a cabo en todo el mundo en el Día Internacional de la Mujer.

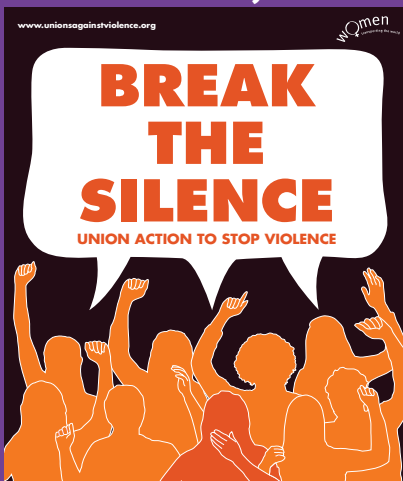
- En 2011, en la República Democrática del Congo, miembros del sindicato Centrale des Travailleurs du Transport et Communication presionaron al gobierno en el tema del trabajo decente y de iguales oportunidades para las mujeres.
- En 2012 en Turquía, Hava-Is, el sindicato de aviación civil, patrocinó una obra de teatro sobre la desgracia que tuvo lugar en septiembre de 2011 cuando 11 mujeres trabajadoras murieron a lo largo de varios días de inundaciones en Estambul.

- En 2013 en Tailandia, unos 1.000 trabajadores y trabajadoras se unieron a una concentración en Bangkok, organizada por el Grupo Unido de Mujeres Trabajadoras (WWUG), por la Confederación de Relaciones de los Trabajadores de las Empresas Estatales de Tailandia (SERC), y por la Fundación Amigos de la Mujer, con el eslogan "Mujeres Trabajadoras con vidas seguras y familias sostenibles".
- Inscríbese en la campaña y obtenga más información en www.itfglobal.org/women/Campaign-Work.cfm.

El sitio web del Día Internacional de la Mujer contiene una gran variedad de material de la campaña de diversas fuentes e historias de actividades motivadoras de todo el mundo: www.internationalwomensday.com.



Día Internacional de las Naciones Unidas por la Eliminación de la Violencia contra la Mujer



Otros días o semanas internacionales de acción de la ITF:

- Semana de acción del transporte por carretera
- Día de acción de las trabajadoras ferroviarias

Si necesita más información sobre cómo puede usted utilizar estos focos de atención para mejorar los puntos a tratar en el orden del día con el fin de reducir la violencia contra las mujeres, entre el sitio web de la ITF.

Los sindicatos afiliados a la ITF han estado informando de un aumento del nivel de violencia que las mujeres trabajadoras del transporte están sufriendo en el lugar de trabajo y en casa. Las Naciones Unidas investigan casos de una de cada tres mujeres que sufren violencia a lo largo de su vida.

Con el fin de aumentar la concienciación de estas alarmantes estadísticas, y con el fin de garantizar que cada vez se hace más presión para que los empleadores y los gobiernos hagan algo, la ITF anima y apoya a los afiliados a conmemorar el 25 de noviembre el Día de las Naciones Unidas por la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres.

El enfoque que la ITF hace de esta jornada de campañas no es solamente destacar el tema de la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo, sino también enfatizar el papel que tienen los sindicalistas en el desarrollo de una respuesta colectiva a este asunto.

A lo largo de los años, los/as activistas han abordado de frente la violencia en el lugar de trabajo. Han encontrado formas de ayudar a las mujeres que se han visto afectadas, por

ejemplo ofreciendo asistencia médica y asesoramiento, poniendo énfasis en mantener la confidencialidad, e instando a los empleadores a encargarse con compasión de todas las peticiones de tomarse unos días libres después de haber sufrido un incidente violento.

En una reciente iniciativa de la Unión Marítima Australiana, los/as activistas distribuyeron camisetas y banderas con el eslogan “No al silencio, no a la violencia” y colaboraron con la Fundación White Ribbon, una organización que hace campaña para ayudar a cambiar las actitudes y conductas que respaldan o excusan la violencia contra las mujeres.

Miembros de la Unión Sudafricana de Trabajadores del Transporte y Afines crearon una campaña anti violencia sobre el caso de Akhona Geveza, una cadete marinera que perdió la vida en 2010 después de realizar una acusación de violación; la iniciativa incluyó 16 días de actividades contra la violencia contra las mujeres y los niños.

Para inscribirse en la campaña o adquirir más información, entre en: www.unionsagainstviolence.org

LA VOZ DEL CAMBIO

“Combatir la violencia que niega a las mujeres sus derechos humanos fundamentales, y los desequilibrios estructurales de género que la refuerzan, es una prioridad del movimiento sindical”.

Secretaria general de la CSI, Sharan Burrow.



Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de la ONU (UNCSW).

Tema para 2013: “Eliminación y prevención de cualquier forma de violencia contra las mujeres y las niñas”

En un nuevo acuerdo de la UNSCW se pide acción internacional

La sesión tuvo lugar en Nueva York, EE UU, entre los días 4 y 15 de marzo de 2013. Las mujeres de la ITF estuvieron representadas en la delegación sindical, la cual, trabajando conjuntamente con ONG progresistas, ayudó a dar forma a diversas “conclusiones acordadas”. Estas conclusiones se remitieron después al Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas como “asuntos que requieren acción”.

La delegación sindical estaba compuesta por 90 mujeres de todo el mundo, entre ellas representantes de la ITF. La declaración conjunta de la delegación, titulada “Los sindicatos dicen: Todos los derechos sin excepción para las mujeres, tolerancia cero para la violencia contra las mujeres y las niñas” puede leerse en: <http://unioncsw.worldpsi.org/news/no-compromise-women%E2%80%99s-rights-zero-tolerance-against-women-and-girls>

Los/as delegados/as sindicales realizaron un número de intervenciones en el debate general y en las sesiones del comité, así como en un número de eventos secundarios y talleres paralelos. La delegación trabajó de cerca con la Oficina para la Igualdad de Género de la Organización Internacional del Trabajo y con la oficina de Nueva York.

Ya que no se pudo llegar a ninguna conclusión en la 56ª sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de la ONU (UNCSW) el año pasado, los acuerdos que se alcancen este año por parte de los gobiernos tienen que verse como un desarrollo positivo. No obstante, el tema de la 57ª sesión de la UNSCW, la “eliminación y prevención de cualquier forma de violencia contra las mujeres y las niñas” resultó ser tan discutible como importante.

DURAS CONVERSACIONES

La presión de la delegación sindical, junto con la de otras ONG progresistas, ayudó a conseguir un resultado positivo. El papel clave que jugó la presidencia de las negociaciones y algunos gobiernos, como los de la Unión Europea, Noruega, Canadá, EE UU, Australia y Brasil, entre otros, también tiene que ser reconocido. No obstante, delegaciones conservadoras como las de la Santa Sede, Irán, Siria, Rusia, Egipto, Polonia, Malta y Arabia Saudí intentaron arruinar el proceso cuestionando la legitimidad de la igualdad de género y de previos acuerdos y oponiéndose a las disposiciones sobre derechos sexuales y de reproducción. Esto llevó a la CSI a iniciar en Internet medidas contra el Vaticano.



15
de MARZO

Principales áreas del acuerdo

Las “conclusiones acordadas” instaron a todos los gobiernos a condenar la violencia contra las mujeres y las niñas, a reafirmar los compromisos previos sobre los derechos de reproducción de las mujeres y de igualdad de género, a insistir sobre las obligaciones de los estados a ejercer las diligencias oportunas para prevenir, investigar, procesar y castigar a los infractores de incidentes de violencia y demandar a los gobiernos que se abstengan de invocar ninguna costumbre, tradición o consideración religiosa para evitar sus obligaciones.

Tras la introducción, las Conclusiones solicitaban a todos los estados y a todas las partes interesadas, incluidos los sindicatos, que hicieran algo en cuatro áreas diferentes:

- Fortalecer la implementación de marcos legales y políticos y sus responsabilidades.
- Abordar las causas estructurales y subyacentes y los factores de riesgo a efectos de evitar la violencia contra las mujeres y las niñas.
- Fortalecer los servicios, los programas y las respuestas de múltiples sectores relativos a la violencia contra las mujeres y las niñas.
- Mejorar los fundamentos de las pruebas (investigación y análisis de los datos).

CONSEGUIR INFLUENCIA CLÁUSULA POR CLÁUSULA

Gracias a la presión que ejerció la delegación sindical, se consiguió fortalecer varios párrafos de las “conclusiones acordadas”. En la sección (B), el párrafo (yy) fue fortalecido considerablemente y ahora dice así: “Tomar medidas para garantizar que todos los lugares de trabajo están exentos debidamente de discriminación y explotación, de violencia contra las mujeres y las niñas, a través de medidas tales como estructuras reguladoras y de supervisión, acuerdos colectivos, códigos de conducta ...; así como a través de una mejora de la concienciación y de las aptitudes, en colaboración con los empleadores, los sindicatos, los trabajadores y las trabajadoras, y de una mejora también de los servicios en el lugar de trabajo y de flexibilidad para las víctimas y las supervivientes”.

Los párrafos 19, 21 y los párrafos (hh) y (dd) de la sección (B) insisten en la importancia del fortalecimiento de económico de las mujeres, su completa integración en la economía regulada y su acceso a un pleno empleo y a un trabajo decente. Se añadió un nuevo párrafo (bbb) en la sección (B), que hace alusión a las mujeres trabajadoras

temporeras, invitando a los estados a “proporcionar condiciones laborales justas y a facilitar debidamente un empleo productivo y un trabajo decente, así como una integración en la mano de obra”.

Otros párrafos de interés son los siguientes: medidas para poner fin a la discriminación (párrafos 18,29, A(a), (h), (i), (o) y B(ee)), reconocimiento de los daños económicos y sociales causados por la violencia (párrafo 11), medidas para compartir las responsabilidades familiares (párrafos B(oo)), el derecho a la educación y las provisiones para ello (párrafo 17, B(cc) y (rr)), medidas para poner fin al tráfico ilegal de mujeres y niñas (párrafos A(r), (s) y (t) y protección a los defensores de los derechos humanos de las mujeres (A (Z)).

El tema prioritario de la 58ª sesión de la Comisión de las Naciones Unidas sobre la Condición de la Mujer que se celebrará el año próximo se centrará en los “Retos y logros de la puesta en práctica de los Objetivos de Desarrollo del Milenio para las mujeres y las niñas”. Es importante señalar que el tema prioritario de la UNCSW para 2016 será ‘Fortalecimiento económico de las mujeres y desarrollo sostenible’.

Podrá encontrar más información, incluido el documento completo de las “conclusiones acordadas” en www.un.org/womenwatch/daw/csw/57sess.htm



20

de MAYO

21

de MAYO

Comité de la mujer de la ITF: Instamos a los/as dirigentes sindicales a reforzar la campaña

En la reunión del comité de la mujer de la ITF, que se celebró en Berlín los días 20 y 21 de mayo de 2013, se aprobaron las siguientes resoluciones sobre la violencia contra las mujeres:

- La reciente notoriedad de los medios de comunicación de algunos horribles casos en todo el mundo, pueden haber creado una mejor concienciación a corto plazo del tema de la violencia contra las mujeres. No obstante, la violencia contra las mujeres continúa aumentando en todos los países y en todas las regiones.
- La violencia contra las mujeres es un problema cultural, perpetuado por normas relativas a la política y por la crisis económica, que afectan a todas las mujeres, incluidas las mujeres trabajadoras del transporte.
- Por tanto, nosotros pedimos al comité ejecutivo que inste a los/as dirigentes sindicales superiores de todos los afiliados a que dirijan y pongan en práctica la campaña de la ITF sobre todas las formas de violencia contra las mujeres y el día de acción de las Naciones Unidas que se celebra el 25 de noviembre para eliminar la violencia contra las mujeres.
- El comité pide a los/as dirigentes sindicales superiores de los sindicatos afiliados a la ITF que aumenten la concienciación utilizando las campañas de la ITF en todos los sectores y en todas las regiones.
- También pedimos a los/as dirigentes superiores de todos los sindicatos afiliados a la ITF que presenten a sus gobiernos este problema y que busquen la ratificación del acuerdo de la 57ª sesión de la UNCSW sobre la violencia contra las mujeres y las niñas y que notifiquen a la ITF las medidas adoptadas.

Asuntos en el punto de mira

Tráfico ilegal de seres humanos

El tráfico ilegal de seres humanos está a menudo más extendido en sociedades donde la igualdad de género no es tan evidente. En 1997, las Naciones Unidas estimaron que el tráfico ilegal de seres humanos fue más lucrativo que el comercio internacional de armas ilícitas. Es más probable que algunas víctimas hayan viajado, a menudo atravesando fronteras, en vehículos conducidos por trabajadores de la industria del transporte que quizás ignoran que sus pasajeros estaban siendo víctimas de tráfico ilegal de seres humanos.

Los sindicatos del transporte juegan un importante papel educativo a la hora de hacer campaña contra el tráfico ilegal de seres humanos y de garantizar que los/as miembros saben cómo responder a incidentes sospechosos.

Los traficantes transportan a personas utilizando engaños, coacción y amenazas con el fin de mantenerles en trabajos forzados, esclavitud o servidumbre, a menudo en diversos sectores de la economía sumergida, como la prostitución, las labores domésticas, la agricultura, la industria textil o la mendicidad. Aunque es difícil conseguir datos exactos, las estimaciones hablan de entre 500.000 y dos millones de personas que son víctimas cada año del tráfico ilegal de seres humanos.

Aunque mujeres, hombres, niñas y niños pueden ser víctimas del tráfico ilegal de seres humanos, la mayoría de las víctimas son del sexo femenino. Los casos de los que se tiene

LA VOZ DEL CAMBIO

“El tráfico ilegal de personas supone serias violaciones de los derechos humanos. Las violaciones de los derechos humanos son tanto una causa como una consecuencia del tráfico ilegal de seres humanos. La desigualdad de género es una importante causa que contribuye al tráfico ilegal de seres humanos... el tráfico ilegal de seres humanos para explotación sexual (es) incompatible con la dignidad y la valía de la persona humana”.

Conferencia Europea sobre el Tráfico Ilegal de Seres humanos, Estocolmo 2009.

conocimiento sugieren que el tráfico ilegal de seres humanos, en concreto el de mujeres y niños, ha aumentado en alcance y en magnitud, especialmente para fines de prostitución y otras formas de explotación sexual.

La resolución de la Conferencia Europea sobre Tráfico Ilegal de Seres Humanos argumentó que los traficantes están motivados principalmente por el beneficio que puede generar la explotación de las víctimas de trabajos forzados o las mujeres y las niñas cuyo tráfico tiene fines sexuales. La violencia contra las mujeres está implícita tanto en el tráfico mismo como en las actividades sexuales a las que las mujeres con las que se trafica están sometidas. Sin la demanda de servicios sexuales no consentidos a los que se fuerza a las víctimas a proporcionar, el mercado de tráfico ilegal de seres humanos descendería.

La ITF respalda las conclusiones de la Conferencia Europea sobre Tráfico Ilegal de Seres Humanos y está comprometida a intensificar sus campañas para poner fin a la lacra del tráfico ilegal de seres humanos.

DATOS GENERALES: TRÁFICO ILEGAL DE SERES HUMANOS*

¿Quién corre más riesgo?

- La mayoría de las víctimas del tráfico ilegal de seres humanos tiene entre 18 y 24 años de edad
- Numerosas víctimas de tráfico ilegal de seres humanos tienen una educación de al menos un nivel medio
- Mujeres que viven en países inmersos en conflictos o crisis, donde las instituciones son débiles
- Mujeres vulnerables como inmigrantes, personas desplazadas a otros lugares de su mismo país, refugiados, minorías étnicas

¿Qué apariencia tienen los traficantes de seres humanos?

- El 52% de los que captan a las víctimas son hombres, el 42% son mujeres y el 6% son tanto hombres como mujeres
- En el 54% de los casos, las víctimas no conocen a sus captores; en el 46% de los casos, las víctimas conocen a sus captores
- La mayoría de los sospechosos que participan en el proceso de tráfico ilegal de seres humanos, son ciudadanos del país donde ocurre el tráfico ilegal de seres humanos

¿Dónde tiene lugar el tráfico ilegal de seres humanos?

- Según los informes, afecta a 161 países por tratarse de un país origen, un país de paso o un país de destino

¿Cuál es la eficacia de nuestras leyes a la hora de castigar este delito?

- En 2006, hubo solamente 5.808 procesos judiciales y 3.160 condenas en todo el mundo
- Lo que significa que por cada 800 personas que son víctimas del tráfico ilegal de seres humanos, solamente una persona fue condenada en 2006

*Fuentes: La Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, la Organización Internacional para las Migraciones, la Base de Datos contra el Tráfico de Seres Humanos, 78 Países, 1999-2006 (1999), Departamento de Estado de los EE UU, Informe sobre Tráfico Ilegal de Seres Humanos (2007) p.36.

Desde 2006, la ITF ha estado haciendo campaña para apoyar a las mujeres y niños trabajadoras/es sexuales que se encuentran en las rutas de transporte de largas distancias utilizadas por trabajadores del transporte, para contribuir a garantizar su bienestar y para salvaguardarles de la violencia y de la discriminación. Los niños que son explotados de esta manera están expuestos no solo a maltratos físicos y psicológicos, que generalmente implican violencia, sino también a embarazos no deseados y a VIH/SIDA. El tema de mujeres y niños trabajadoras/es sexuales está con frecuencia vinculado al tráfico ilegal de seres humanos.



CASO PRÁCTICO: REINO UNIDO HACIENDO CAMPAÑA PARA CONSEGUIR UNA LEGISLACIÓN QUE PROTEJA A LOS/AS TRABAJADORES/AS CON LOS QUE SE TRAFICA

El sindicato Unite del Reino Unido cuenta con una larga trayectoria de trabajar con organizaciones de trabajadores domésticos migrantes contra el tráfico ilegal de seres humanos y contra el maltrato de trabajadores/as domésticos/as y de otro tipo. Dos de las cinco estrategias de las campañas de Unite relativas a la mujer que tuvieron lugar entre 2010 y 2012, estaban relacionadas con la violencia y con el tráfico ilegal de seres humanos e incluyeron una red de apoyo. El sindicato apoya a las trabajadoras domésticas migrantes y a otros trabajadores con los que se trafica que se enfrentan a maltratos, a través de presionar regularmente al gobierno respecto a la legislación y a las regulaciones del Reino Unido. El Día Internacional de la Mujer de 2011, el sindicato destacó la relación entre la violencia y el tráfico ilegal de seres humanos en una reunión muy concurrida que se celebró en la Conferencia de la Mujer de la CSI.



CASO PRÁCTICO: EE UU CÓMO PUEDEN LOS CAMIONEROS AYUDAR EN LA LUCHA CONTRA EL TRÁFICO ILEGAL DE SERES HUMANOS CON UNA LLAMADA TELEFÓNICA

El comercio ilegal de seres humanos que mueve miles de millones depende de todas las formas de transporte para mover a sus víctimas a través de fronteras internacionales o entre ellas.

Los compradores y los vendedores, que ven a estas personas como mercancía para realizar trabajos forzados o sexo comercial, harán lo que sea para evitar que les detengan durante el traslado. Pero los trabajadores del transporte que saben qué buscar están en una posición única para poner fin al tráfico ilegal de seres humanos, literalmente en su recorrido.

En los EE UU, donde se trafica con unas 17.500 personas cada año, principalmente por carretera, una organización sin ánimo de lucro llamada Truckers Against Trafficking (TAT) (Camioneros contra el Tráfico Ilegal de Seres Humanos), trabaja para captar a camioneros para luchar contra este delito de tan enorme escala. Sus recursos relativos al aumento de concienciación y de formación animan a los camioneros a denunciar cualquier observación sospechosa a la línea de acceso directo del Centro Nacional de Recursos contra el Tráfico Humano (NHTRC) que está abierta las 24 horas. El personal de NHTRC pasa información a los cuerpos de seguridad, además de almacenar y analizar los datos para crear un perfil de tendencias. El mensaje que ofrece el sitio web de TAT a los camioneros es el siguiente:

“Por ser los ojos y los oídos de las autopistas de nuestra nación, están ustedes en una posición única para cambiar las cosas y para cerrar los puntos de escape a los traficantes que quieren explotar nuestro sistema de transporte para su beneficio personal”.

Y el mensaje parece haber tocado una fibra sensible entre numerosos camioneros del país, que están llamando a la línea de acceso directo en cada vez mayores números. En una reciente entrevista con ClassADrivers.com, el director ejecutivo de TAT, Kendis Paris, señalaba:

“El NHTRC sitúa ahora la industria del camión en séptimo lugar de la nación en lo que se refiere a denuncias de pautas de un potencial tráfico ilegal de personas. La industria del camión fue reconocida en el Congreso de febrero, y las Naciones Unidas reconocieron esta labor entre sus 100 Mejores Prácticas para Combatir el Tráfico Ilegal de Seres Humanos a escala mundial.

“Pero por supuesto, es cuando se leen historias de niñas y de mujeres que se han rescatado en parcelas, y de proxenetas que son detenidos gracias a la directa intervención de miembros de la industria del camión, que uno se da cuenta de que el impacto es significativo”.

Las deladoras señales que se pide a los camioneros que observen incluyen:

- Niñas jóvenes acercándose a conductores en paradas de camiones
- Tres o cuatro niñas saliendo de un solo coche y moviéndose entre camiones
- Un coche aparcado o un hombre solo que parece vigila a niñas que van de camión en camión

Hay disponibles tarjetas, videos de formación, carteles y más información en <http://truckersagainstrafficking.org/>

Violencia en el lugar de trabajo

En un país tras otro, se ha demostrado que las mujeres trabajadoras del transporte son especialmente vulnerables a elevados niveles de violencia en el lugar de trabajo dentro de este sector.

Las presiones socio-económicas de los últimos años han exacerbado numerosas situaciones que ya eran tensas. Por ejemplo:

- Los clientes dirigen sus frustraciones a los/as empleados/as que trabajan de cara al público por los servicios en decadencia que se ofrecen.
- Los/as empleados/as reaccionan al estrés de un empleo inseguro, de falta de personal y de malas condiciones laborales.
- Los servicios públicos de taxi en algunos países se han convertido en un campo de batalla entre las rivales facciones de empleadores, donde los/as trabajadores/as compiten agresivamente por los pasajeros y por las rutas.

Tanto los trabajadores como las trabajadoras del transporte sufren casos de violencia que causan estas tensiones, pero la vulnerabilidad de las mujeres se agudiza por factores clave:

- Su capacidad limitada para defenderse ellas mismas contra (casi siempre) agresiones físicas por parte de hombres.
- Los numerosísimos puestos de trabajo de cara al público (como puestos de servicio al cliente y en ventanillas de venta de billetes y tripulaciones de cabina).
- Falta persistente de respeto e igualdad de género en la sociedad y en el trabajo; y los continuos retos relacionados de acoso sexual y de violencia sexual.

“Los trabajadores y las trabajadoras se enfrentan a diferentes peligros como la precariedad, el VIH/SIDA y la violencia en el trabajo y, en concreto las mujeres trabajadoras [sufren más a causa de] acoso sexual”.

(STTRS, Senegal)

Una encuesta de la ITF realizada en 2009 a trabajadores y trabajadoras del transporte por carretera y por ferrocarril en una amplia variedad de ocupaciones descubrió que casi la mitad había sufrido (algunas veces numerosos) incidentes violentos en el trabajo. Ese mismo año, como parte de un seminario de la ITF contra la violencia, el Sindicato Southern Railway Mazdoor Union realizó su propia encuesta a los trabajadores y a las trabajadoras de

varias estaciones de ferrocarril locales de la región de Chennai, en la India.

Gracias a la encuesta se descubrió que las mujeres trabajadoras eran especialmente vulnerables cuando estallaba violencia en respuesta a los problemas relativos a los servicios. Más positivamente, no obstante, el sindicato pudo rápidamente convertir los asuntos identificados en la encuesta en las bases para una campaña.

En 2008, un informe de la ITF sobre las experiencias relativas a salud y seguridad de las mujeres trabajadoras del transporte por carretera, publicó abundantes evidencias de la relación que existe entre la desigualdad de género y la persistencia de violencia y opresión contra las mujeres. Un instructor entrevistado para el informe, Mujeres en la carretera por un entorno de trabajo seguro y saludable, comentaba: “Las mujeres tripulantes de cabina tienen que continuar trabajando en rutas de larga distancia cuando ya están bien entradas en sus embarazos. Nosotros intentamos luchar para que se diera a dos mujeres embarazadas un puesto en la oficina. Nuestros argumentos no fueron escuchados, y ambas mujeres perdieron a sus bebés”.

En este caso, fue alentador saber que las mujeres en cuestión recibieron apoyo de hombres compañeros de trabajo, aunque no de la dirección: “Los hombres conductores del sindicato se mostraron comprensivos —son padres y esposos—. En su calidad de hombres, también plantearon este asunto en el sindicato y con la dirección”.

No obstante, existen demasiados casos de mujeres a las que se les impide plantear sus preocupaciones por falta de interés o de respeto por parte de sus homólogos y jefes masculinos, algo que solamente ayuda a perpetuar la violencia contra las mujeres. Un taxista de Sudáfrica, el lugar que cuenta con las más altas incidencias de violaciones del mundo, y donde conducir taxis se ha convertido en una ocupación sumamente violenta y peligrosa, señalaba:

“Los hombres no quieren que nosotras nos defendamos y hablemos. Dicen que las mujeres no están ‘preparadas’ para

asistir a reuniones. Si intentas hablar, te dicen ‘Cállate, no sabes de lo que estás hablando’”.

De hecho, con bajos índices de condenas y altos riesgos de represalias, hablar claro es algo que a las mujeres víctimas de violencia les resulta muy difícil hacer. Y donde las opiniones de las mujeres no se pueden oír, el ciclo de la violencia se alimenta con el silencio. Las mujeres trabajadoras del transporte que se han quejado de ser forzadas a tener relaciones sexuales con sus empleadores, por ejemplo (véase también la página 17), pueden elegir no resistirse, por temor a ser forzadas a trabajar turnos muy tardíos o muy tempranos en ubicaciones muy alejadas – todo lo que ofrece más riesgos agudizados de violencia.

A pesar de estas realidades desalentadoras, hay que combatir la violencia en el lugar de trabajo – y las mujeres trabajadoras del transporte tienen que ser capaces de contar con sus sindicatos para trabajar por conseguir este fin. Un folleto, una película y varios casos prácticos de la ITF sobre asuntos de violencia en el lugar de trabajo (incluida violencia de género) se pueden descargar desde el sitio web de la ITF para ayudar a los sindicatos en su labor por encontrar soluciones. Visite: www.itfglobal.org/urbantransport/notoviolence.cfm

Mujeres en la carretera por un entorno de trabajo seguro y saludable se puede descargar en www.itfglobal.org/files/publications/7402/RTWomen.pdf



Mutilación genital femenina

HECHOS PRINCIPALES: MUTILACIÓN GENITAL FEMENINA

La mutilación genital femenina (MGF) incluye procedimientos que intencionadamente alteran o causan daños en los órganos genitales femeninos por razones no médicas.

- El procedimiento no tiene beneficios relacionados con la salud para las niñas y las mujeres.
- Los procedimientos pueden causar graves sangrados y problemas para orinar, y más tarde cistitis, infecciones, esterilidad, así como complicaciones en el parto y un mayor riesgo de muerte en recién nacidos.
- Unos 140 millones de niñas y de mujeres en todo el mundo viven actualmente con alguna consecuencia de mutilación genital femenina.
- La mutilación genital femenina se realiza en la mayoría de los casos en niñas jóvenes en algún momento de su vida entre la infancia y la edad de 15 años.
- En África, se calcula que 101 millones de niñas de 10 años o más han sido sometidas a MGF.
- La MGF es una violación de los derechos humanos de las niñas y de las mujeres.
- Esta práctica la llevan a cabo en la mayoría de los casos personas tradicionales, quienes a menudo juegan otros papeles centrales en las comunidades, tales como atender partos. No obstante, más del 18% de todas las MGF es realizado por asistentes sanitarios, tendencia que está aumentando.

En esta sección, encontrará una gran variedad de enfoques que pueden ser utilizados para ayudar a evaluar las situaciones y los factores de riesgo actuales, para después pasar a planificar y poner en práctica su campaña. Estas herramientas de las campañas le ayudarán a:



- Tener en cuenta las propias actitudes de las mujeres y cómo estimular su segura participación en las actividades de las campañas.
- Hacer una rápida valoración de las actividades y procedimientos actuales.
- Identificar los factores para llevar a cabo fructíferas campañas sobre la violencia contra las mujeres.
- Tener en cuenta los modelos teóricos sobre el maltrato y los cambios
- Aumentar el impacto de los medios de comunicación.
- Tener en cuenta el papel de los hombres y de los niños a la hora de buscar soluciones.



Calibrar las actitudes y la seguridad de las mujeres

¿Apatía o acción?

Compañeras, depende de nosotras.

Cuando le sucede a usted, a su hermana, a su amiga, a su madre y antes a su abuela, entonces quizás imagine que también le va a suceder a usted en el futuro. Cuando los hombres que cometen actos de violencia cuentan con sus amigos y su familia, cuando los trámites de denuncias son inhabilitados o son insuficientes, entonces, para millones de mujeres de todo el mundo, el cambio puede parecer imposible.

Hoy en día, las mujeres individuales necesitan estímulo y apoyo para encontrar la fuerza y la seguridad para mejorar su propia seguridad personal y la de sus hijos. Esta labor es crucial, los recursos son intensivos, y a menudo tiene poco o ningún impacto a la hora de cambiar la cultura de la violencia contra las mujeres en la sociedad. Cuando nosotros, en calidad de movimiento sindical, aceptamos juntos el desafío y atacamos las causas de raíz, hay esperanza de que las mujeres del futuro puedan enfrentarse a una realidad diferente.

Las estadísticas de todo el mundo muestran que a menudo las mujeres ven la violencia doméstica como algo de lo que ellas tienen la culpa y como un castigo aceptable causado por un mal comportamiento.

ICRW, encuesta para India 2000/
Informe de Oxfam 2004

La historia nos demuestra que es posible cambiar

Ha habido numerosos casos en la historia mundial de la raza humana en los que los abusos de los derechos humanos han sido superados con valentía, planificación, acciones y determinación colectivas. Son ejemplos de abusos que se han convertido en algo normal en la sociedad; muchos disfrutaban de su libertad para cometer maltratos, mientras que un sinnúmero de víctimas sufre con poca esperanza de cambio. Si pudimos conseguir la abolición de la esclavitud y aniquilar la segregación racial en Sudáfrica, también podemos eliminar la violencia contra las mujeres.

¿Dónde empezamos?

Aunque en última instancia tenemos que desafiar las percepciones y las conductas de los hombres y de los niños, esta labor comienza con cambiar las percepciones y las conductas de las mujeres.

¡CUIDADO!

Para las sobrevivientes de violencia contra las mujeres y para sus defensores, incluso hablar de violencia contra las mujeres puede llevar consigo riesgos peligrosos, ya que los maltratadores podrían sentirse amenazados y reaccionar con más violencia. Con el fin de evitar daños, se deben tomar medidas cautelosas.

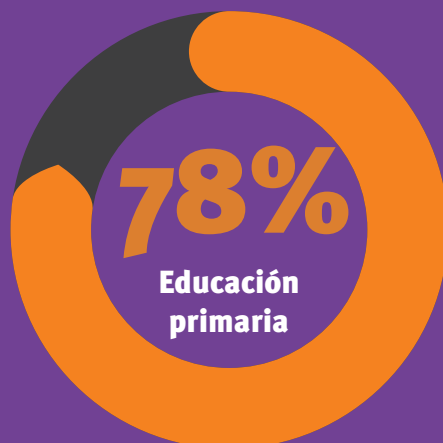
La guía de la Mujer de la ONU, Campañas para poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas, diciembre de 2011, incluye una sección sobre “principios centrales”, a través de los cuales los sindicatos afiliados pueden tener en cuenta los riesgos de las mujeres y cómo mejorar su seguridad.

www.endvawnow.org/uploads/modules/pdf/1342724232.pdf

La lista de verificación: “¿Estamos haciendo lo suficiente para cambiar las cosas?” que aparece en la página 34 proporciona una herramienta rápida para ayudarle a definir oportunidades para que su sindicato mejore su capacidad de entender qué motiva a las mujeres a participar, y a qué obstáculos se enfrentan para hacerlo.

Actitudes y educación

Porcentaje de mujeres con diferentes niveles de educación que están de acuerdo con que el esposo tiene justificación cuando pega o golpea a su esposa porque se le ha quemado la comida.



El nivel de educación de una mujer está relacionado directamente con su aceptación de la violencia. La tabla muestra un descenso en la aceptación de la violencia si los niveles de educación son mayores, lo que es habitual en todo el mundo.

Fuente: Tabla 6D. Actitudes de las mujeres ante las palizas propinadas a las esposas. Anexo estadístico, Naciones Unidas 'Las mujeres del mundo 2010 – tendencias y estadísticas'.

Valoraciones iniciales

¿Estamos haciendo lo suficiente para cambiar las cosas?

Se podría tardar solamente cinco minutos en recopilar una valoración instantánea.

¿Cuán activo está su sindicato en el asunto de la violencia contra las mujeres?

Utilice las siguientes listas de verificación que le ayudarán a valorar qué está haciendo bien su sindicato y qué medidas adicionales se podrían tomar para disminuir la violencia contra las mujeres.

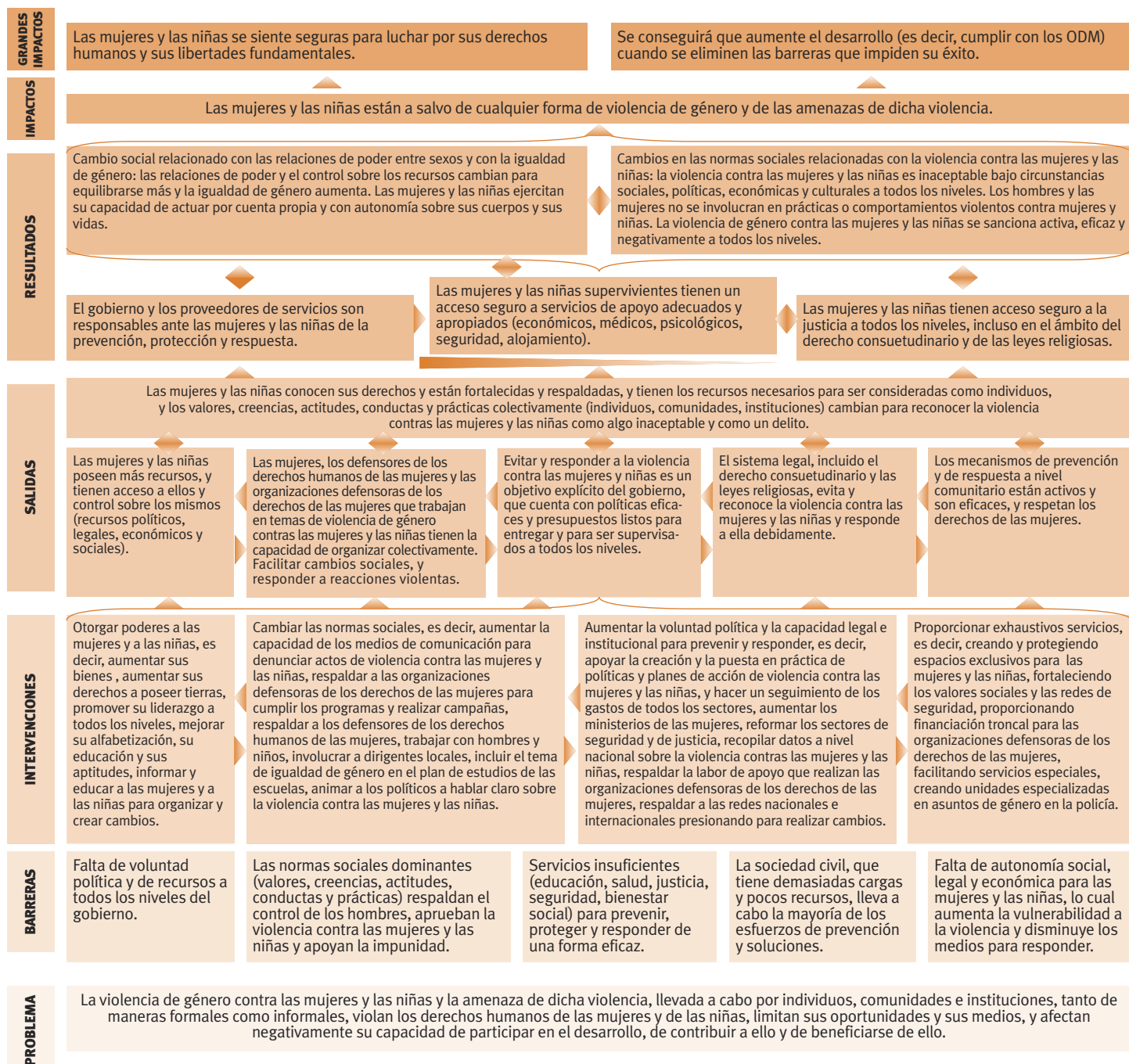
Lista de verificación de las actividades sindicales

- 1. ¿Tiene su sindicato un conocimiento exacto de los lugares de trabajo o de los escenarios donde las mujeres son más vulnerables?
- 2. ¿Se anima a las mujeres miembros a denunciar la violencia que sufren o de la que son testigos?
- 3. ¿Saben que pueden hacerlo, y cómo pueden hacerlo?
- 4. ¿Son confidenciales los trámites?
- 5. ¿Se ha preguntado a las mujeres miembros si se sentirían cómodas denunciando actos de violencia?
- 6. ¿Son exactas las estadísticas sindicales y directivas?
- 7. ¿Hay en su sindicato algún miembro con formación para ofrecer apoyo o defender a las mujeres que lo necesiten?
- 8. ¿Está usted comprometido con la dirección de una forma significativa para abordar estos asuntos?
- 9. ¿Cuenta su sindicato con un comité de la mujer?
- 10. ¿Implica su sindicato a los hombres en este asunto?
- 11. ¿Tienen los representantes de las filiales o de los lugares de trabajo acceso a cursos de formación sobre la violencia contra las mujeres?
- 12. ¿Ha realizado su sindicato alguna campaña sobre actos de violencia que han sufrido las mujeres de su sindicato?
- 13. ¿Utiliza su sindicato publicidad sindical y los medios de comunicación para concienciar de estos temas y desafiar las barreras sociales con el fin de efectuar cambios positivos?
- 14. ¿Está su sindicato afiliando a nuevos/as miembros a causa de este tema?
- 15. ¿Anima su sindicato a los/as miembros a aumentar sus actividades sindicales abordando el perfil de la violencia contra las mujeres y haciendo campañas para cambiar las cosas?
- 16. ¿Utiliza su sindicato leyes ya existentes para apoyar los esfuerzos sindicales?
- 17. ¿Se necesita una nueva legislación para reducir la violencia contra las mujeres?
- 18. ¿Utiliza su sindicato leyes internacionales y desarrollo social para apoyar su trabajo?

Violencia y la web de relaciones

El Departamento para el Desarrollo Internacional (DFID) del Reino Unido ha creado una guía práctica de programas comunitarios sobre la violencia contra las mujeres y las niñas (véase la nota a pie de página para descargarlo).

La guía presenta el siguiente diagrama que resulta muy útil: Teoría del cambio en la localización de la violencia contra las mujeres y las niñas.



Entender los maltratos de la pareja

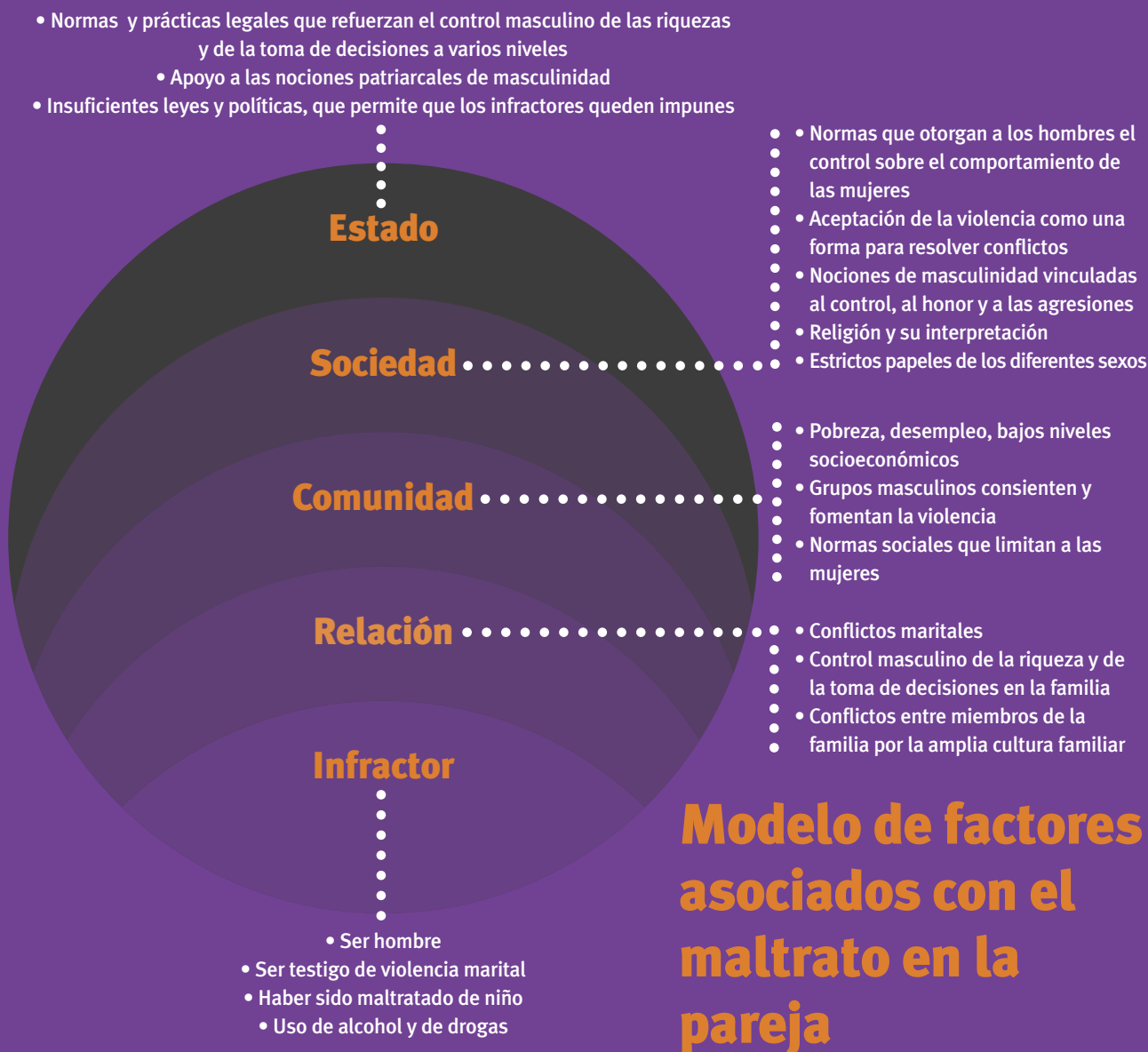
Factores a tener en cuenta

El siguiente modelo es un fragmento de un documento informativo de 2004 publicado por Oxfam International – una confederación compuesta de 17 organizaciones que trabajan conjuntamente en unos 90 países para buscar soluciones duraderas a la pobreza y a la injusticia.

El modelo, reproducido debajo, y ahora a menudo utilizado por los investigadores, proporciona una visión de los vínculos entre factores personales, situacionales y socio-culturales que combinados dan origen al maltrato de uno de los miembros de la pareja. También hay un análisis basado en investigaciones de una gran variedad de temas que tienen que ser abordados, y el actual papel del estado en el mantenimiento de las desigualdades de género y el control y la violencia por parte de los hombres. Aunque la investigación en este caso se ha realizado en el sur de Asia, la información proporciona una válida percepción de los numerosos desafíos aplicables a las mujeres de todas las sociedades.

“Muchas mujeres que son asesinadas, conocen el rostro de su asesino. En los Estados Unidos, un tercio de las mujeres asesinadas cada año, mueren a manos de su pareja. En Sudáfrica, una mujer es asesinada cada 6 horas por su pareja. En India, 22 mujeres fueron asesinadas cada día del año 2007 por desacuerdos sobre la dote”.

www.unifem.org/gender_issues/violence_against_women/facts_figures.html



Modelo de factores asociados con el maltrato en la pareja

Creados basándose en una amplia variedad de estudios, se ha descubierto que varios factores de cada uno de los niveles del cuadro de arriba aumentan la posibilidad de que un hombre maltrate a su pareja.

- **A nivel individual:** los factores incluyen haber sido maltratado de niño o haber sido testigo de violencia marital en el hogar, haber tenido un padre que estaba ausente o que rechazaba a su hijo, y el uso frecuente de alcohol y drogas.
- **A nivel de la familia y de la relación:** estudios de diferentes culturas han citado el control de la riqueza y de la toma de decisiones en la familia por parte del hombre y conflictos maritales como fuertes indicadores de maltrato.
- **A nivel comunitario:** el aislamiento de las mujeres y la falta de respaldo social, junto con grupos masculinos que aprueban y justifican la violencia ejercida por los hombres, predicen tasas más altas de violencia.
- **A nivel de sociedad:** a través de estudios realizados en

diferentes partes del mundo, se ha descubierto que la violencia contra las mujeres es más habitual donde los papeles de los sexos están estrictamente definidos e impuestos y donde el concepto de masculinidad está relacionado con dureza, honor masculino, o control. Otras normas culturales asociadas con el maltrato incluyen la tolerancia del castigo físico de las mujeres y niños, aceptación de la violencia como medio para resolver conflictos interpersonales, y la percepción de que las mujeres son 'propiedad' de los hombres.

- **A nivel del Estado:** según diversos estudios se ha descubierto que las leyes y políticas insuficientes para evitar y castigar los actos de violencia, así como los bajos niveles de sensibilidad y concienciación entre la policía y los servicios sociales, están relacionados con una incidencia más alta de violencia.

Este modelo se ha sacado de 'Por poner fin a la violencia contra las mujeres en el sur de Asia', documento informativo de Oxfam (p9y10). Agosto de 2004

Trabajando con hombres y niños para cambiar las percepciones y los comportamientos

Con el abrumador porcentaje de violencia contra las mujeres por parte de los hombres, es crucial que involucremos a los hombres a la hora de dar soluciones.



CASO PRÁCTICO

TRABAJANDO CON HOMBRES JÓVENES: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO, BRASIL Y MÁS ALLÁ

Instituto Promundo (www.promundo.org.br/en) es una ONG brasileña que trabaja para promover actitudes y acciones de igualdad de género entre hombres jóvenes en el mismo Brasil y en otros lugares. Su programa educativo comunitario para involucrar a hombres jóvenes en la igualdad de género —Programa H— se ha ampliado ahora a India, Tanzania, Croacia, Vietnam y países de Centroamérica.

Enfoque

Utilizando un formato de grupos pequeños y un vídeo mudo de dibujos animados, el Programa H anima a los niños y a los hombres jóvenes a cuestionar los puntos de vista tradicionales relativos al significado que tiene ser un hombre. Los expertos organizadores hacen de tutores y guían a los participantes en un plan de estudios participativo.

Se pone en práctica un sistema educativo en grupos a través de sesiones regulares durante un periodo de tiempo de cuatro a seis meses, lo que se combina con técnicas de asesoramiento y marketing social que tienen como objetivo cambiar las normas de la comunidad. En algunos marcos, el programa incluye un programa paralelo dirigido a mujeres jóvenes.

Impacto

Después de participar en actividades, los hombres jóvenes informan de una reducción en su uso de violencia contra las mujeres y las niñas.

Lecciones

Las lecciones que surgen de las evaluaciones de las intervenciones existentes sobre cómo involucrar a los hombres y a los niños incluyen:

- Los programas que realizan una transformación en lo que respecta a asuntos de género (es decir, intentar cambiar los papeles de ambos sexos y promover conductas más equitativas en lo que concierne a asuntos de género) son más eficaces que los programas que simplemente reconocen las normas y los papeles de ambos sexos.
- Es importante llegar a los niños y a los hombres jóvenes cuando se están desarrollando sus actitudes relativas a asuntos de género y de sexualidad y antes de que tenga lugar el primer acto de violencia. Investigaciones realizadas han demostrado que la adolescencia es un momento en el que muchos niños y hombres jóvenes experimentan por primera vez con sus creencias sobre los papeles de las relaciones de pareja. También es cuando la violencia en la pareja comienza a manifestarse.
- Los programas integrados y con alcance comunitario, y las campañas de movilización y de medios de comunicación masivos generalmente demuestran ser más eficaces a la hora de producir un cambio en el comportamiento, lo que destaca la importancia de llegar más allá de un mero nivel individual hasta un contexto social, incluidas las relaciones, las instituciones sociales, los supervisores y los líderes de la comunidad.

Este caso práctico se ha tomado de 'Una guía práctica de los programas de la comunidad sobre la violencia contra las mujeres y las niñas' (DFID, Mayo de 2012), sección 5.5. Se puede descargar en https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/67335/How-to-note-VAWG-2-community-prog.pdf

En años recientes, ha aumentado el interés por los programas que involucran a los hombres y a los niños a la hora de abordar los violentos comportamientos masculinos y de producir cambios en sus relaciones personales e interpersonales. Se ha puesto el centro de atención en cambiar las actitudes y el comportamiento de hombres individuales mediante respuestas educativas que brindan a los hombres información, habilidades y espacio para entender mejor cómo el sexo da forma a sus propias vidas y relaciones.

Como sindicatos afiliados a la ITF, la igualdad es nuestro principio fundamental y contamos con altos niveles de afiliación masculina: tenemos un enorme potencial de utilizar nuestras existentes estructuras para involucrar a los hombres, así como a las mujeres. Los sindicatos pueden beneficiarse de una válida percepción de las experiencias de otras organizaciones —dos de las cuales compartimos en los siguientes casos prácticos—.



CASO PRÁCTICO

TRABAJANDO CON HOMBRES: DESAFÍOS Y LECCIONES APRENDIDAS, LIBERIA

Una valoración realizada por el Comité Internacional de Rescate (IRC) de un proyecto para involucrar a los hombres en Liberia, identificó los desafíos con la participación de los hombres en la prevención de la violencia, así como los pasos para gestionar estos desafíos. El proyecto formó grupos de acción de hombres en nueve comunidades donde ya se habían creado grupos de acción de mujeres.

A lo largo de los dos años que duró el proyecto, surgieron los siguientes desafíos:

- Perder de vista a las mujeres y a las niñas: algunos grupos de hombres perdieron de vista el propósito de los grupos —es decir, poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas—. Se centraron en los problemas a los que se enfrentan los hombres y justificaron la violencia ejercida por los hombres como parte de un proceso de cambio. Ocuparse de estos desafíos requiere que el personal cuente con las habilidades necesarias para favorecer los procesos en los que no se permite a los hombres renunciar a ser responsables de su comportamiento como parte del proceso de cambio.
- Los hombres toman el mando: Cuando los hombres participan en grupos mixtos con mujeres, adoptan posturas de liderazgo y aconsejan a las mujeres sobre qué deberían hacer para poner fin a la violencia, lo que reafirmó las relaciones de poder con desigualdad de género. El personal del IRC mitigó esto animando a los hombres a escuchar a las mujeres y a crear espacio para que las mujeres hablaran.
- Nos precipitamos a la hora de formar grupos mixtos de género: La fusión de grupos de hombres y de mujeres a

menudo sucede rápidamente, sin ninguna valoración real de si los grupos de hombres habían llegado lo suficientemente lejos en el proceso de cambio como para que esto se haga de una forma segura o si las mujeres se sentían cómodas con la fusión. Los dirigentes necesitan orientación sobre cómo valorar los riesgos de seguridad que lleva consigo juntar a las mujeres y a los hombres para hablar sobre violencia. Se necesitan mecanismos claros para que las mujeres elijan si participar o no en grupos mixtos y si es así, cuándo hacerlo.

- Poco entendimiento de la violencia: Se ha demostrado que es difícil aumentar el entendimiento que los hombres tienen de la violencia, más allá de actos individuales de violencia, para incluir otras formas de violencia contra las mujeres y las niñas de las que las mujeres hablaban: abandono, matrimonios forzados a edades tempranas, o exclusión del control de las finanzas del hogar.
- Las motivaciones para participar no siempre son buenas: El compromiso para poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas no es la única motivación para participar en los programas que se ocupan de este tema. A los hombres también les animó el temor a perder el control sobre las mujeres y las niñas, la oportunidad de influir en la toma de decisiones de la comunidad, y el aparente acceso a recursos. Un desafío clave radica en garantizar que los hombres que participan aceptan los objetivos de los programas.

Si necesita más información, visite:
www.rescue.org/domesticviolence-info

Este caso práctico se ha sacado de 'Una guía práctica de los programas de la comunidad sobre la violencia contra las mujeres y las niñas' (DFID, Mayo de 2012), sección 5.5.

¡CUIDADO!

Hay riesgos y desafíos asociados a esta labor, como la seguridad de las mujeres, lo que hace que sea imprescindible que se apliquen buenos principios a la hora de planificar su programa.

Principios orientativos para respaldar el trabajo que se realiza con hombres y niños para poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas.

Se ha diseñado la siguiente lista de verificación para ayudar a los líderes a la hora de tomar decisiones cuando desarrollan programas para conseguir los mejores resultados.

- **Los hombres y los niños pueden ser los objetivos y aliados de los programas para evitar la violencia contra las mujeres y las niñas, pero las mujeres y las niñas son las principales beneficiarias.**
- **La seguridad de las mujeres y las niñas es la consideración primordial.**
- **Los derechos y la atribución de poderes a las mujeres tienen que permanecer siendo el centro de atención. Los programas deben de buscar expresamente desafiar las normas discriminatorias de género y las relaciones desiguales de poder entre las mujeres y los hombres.**
- **Se deben crear y poner en práctica los programas en colaboración con los comités de la mujer, más que por parte de grupos de hombres que trabajan independientemente, lo que garantiza transparencia y responsabilidad.**
- **Las actividades en las que participan hombres son una oportunidad ideal para promover oportunidades de liderazgo para las mujeres.**
- **Se tienen que crear y proteger espacios sólo para mujeres.**
- **Los programas tienen que valorarse continuamente para evitar que se convierten en algo dominado por los hombres, y se tiene que introducir un equilibrio de poderes en los proyectos que garanticen que siguen estando centrados en las mujeres (es decir, centrados en los derechos de las mujeres y las niñas).**
- **Los programas tienen que ir más allá de intervenciones educativas a pequeña escala cuyos objetivos son cambios individuales en las actitudes y comportamiento, y tienen que movilizar el apoyo de los hombres para conseguir mayores cambios en la sociedad; es decir, captando a hombres como aliados de las campañas por los derechos de las mujeres para desafiar las leyes y políticas discriminatorias. (Esto es importante porque los hombres son normalmente los que toman las decisiones y tienen que tomarlas teniendo en cuenta los intereses de las mujeres).**
- **Las valoraciones de los programas tienen que tratar de localizar las perspectivas no solamente de los participantes masculinos, sino también de las mujeres que forman parte de las vidas de esos hombres, con el fin de reconocer los cambios indicados por ellas. Se tienen que tomar todas las medidas necesarias para garantizar la confidencialidad y la seguridad de quienes han sido consultados.**

Reproducido con el permiso del Comité Internacional de Rescate. www.rescue-uk.org. También está disponible en el documento del DFID 'Violencia contra las mujeres y las niñas', que se puede consultar en https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/67335/How-to-note-VAWG-2-community-prog.pdf

Trabajando con los medios de comunicación

Aumentar el impacto de los medios de comunicación



Los medios de comunicación juegan un influyente papel que puede determinar la forma con la que se percibe un delito o sus víctimas a través de cómo se cuenta la historia. Puede resultar muy influyente tanto a la hora de desafiar o perpetuar las actitudes de la sociedad hacia la violencia contra las mujeres. Los sindicatos, armados con las técnicas adecuadas, pueden reforzar en gran medida nuestras campañas de cambio utilizando las técnicas adecuadas para crear de una forma eficaz oportunidades para los medios de comunicación y hacerlas partícipes.

La organización benéfica escocesa Zero Tolerance ha creado una meticulosa guía para periodistas que sería igual de válida para cualquiera que escriba un folleto o un artículo para una publicación sindical, o para cualquiera que trabaja con un periodista en una historia para el público en general.

Partes del contenido están específicamente relacionados con Escocia. No obstante, muchos aspectos de la guía proporcionan herramientas fáciles de utilizar, aplicables a cualquier país, que podrían ayudar a mejorar el impacto de una campaña sindical. La guía cuenta con secciones cortas y precisas, como definiciones, lengua y recomendaciones, y con permiso para copiar cualquier parte del material para después reproducirlo.

Un ejemplar de la guía, 'Manejar con cuidado: una guía para los responsables medios de comunicación que informan de la violencia contra las mujeres' se puede descargar en www.zerotolerance.org.uk/projects/MediaGuide

El sitio web cuenta con muchos otros recursos, como guías para profesores y gente joven. Estos recursos podrían proporcionarle ideas adicionales para crear su propio material, que refleje sus asuntos prioritarios y su cultura.

Recursos Organizaciones

Numerosas organizaciones cuentan con abundante experiencia y materiales que pueden ahorrar a los sindicatos tiempo, dinero y potenciales errores estratégicos.

Amnistía Internacional

Amnistía Internacional cuenta con un kit de herramientas online que incluye guías y paquetes de concienciación de asuntos de género, de preparación de campañas, de violencia contra las mujeres en conflictos armados, de derechos humanos para jóvenes y derechos para las mujeres para la gente que trabaja en los medios de comunicación.
www.amnesty.org/es/womens-rights/activist-toolkit

Departamento de Desarrollo Internacional (DFID), Reino Unido

El Departamento de Desarrollo Internacional del Reino Unido, DfID, ha creado un documento con el título: Una Guía Práctica de los Programas Comunitarios sobre la Violencia contra las Mujeres y las Niñas:
www.dfid.gov.uk/Documents/publications1/How-to-note-VAWG-2-community-prog.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT ha creado un recurso sobre la violencia de género en el ámbito laboral. El objetivo de esta herramienta es contribuir al desarrollo de políticas a nivel nacional, especialmente con puntos de entrada para respuestas y prevención de violencia de género en el lugar de trabajo.
www.ilo.org

Muchas divisiones de la OIT realizan cursos de formación para organizaciones gubernamentales, de patronales y de trabajadores, sobre las provisiones relativas al acoso sexual en la legislación y en políticas concretas, así como talleres sobre códigos de prácticas y otras estrategias. El Centro Internacional de Formación (CIF-OIT), que tiene su sede en Turín, también está realizando cursos de capacitación sobre igualdad de género y asuntos relacionados con la violencia.

En esta guía, hay ejemplos de los lugares donde las organizaciones internacionales han progresado significativamente en lo que se refiere a la violencia contra las mujeres, en una gran variedad de culturas de todos los continentes.

Esta sección proporciona una referencia de la información y de los recursos útiles que ofrecen estas organizaciones y otras.

CSI

Oficina para la Igualdad de Género de la OIT (GÉNERO)

El objetivo de esta Oficina es contribuir al desarrollo de las políticas a nivel nacional y sectorial, a aumentar el reparto de los conocimientos relativos a cómo eliminar la violencia de género, y a servir de recurso de información para la capacitación de los gobiernos y de las parejas civiles de todo el mundo.
www.ilo.org/gender/

Programa Especial de Acción de la OIT para Acabar con los Trabajos Forzados

Este programa continua poniendo en práctica una amplia variedad de proyectos de cooperación técnica de campo que abordan, entre otros temas, los trabajos forzados y la explotación que sufren las víctimas del tráfico ilegal de seres humanos.
www.ilo.org/sapfl/

La CSI ha creado un folleto que facilita herramientas y directrices para reforzar y fortalecer las políticas y acciones sindicales para PONER FIN a la Violencia contra las Mujeres.

www.ituc-csi.org/trade-unionssay-no-to-violence.html?lang=es

Oxfam

Oxfam cuenta con una amplia variedad de campañas y de recursos para atribuir poderes a las mujeres. Hay una lista detallada de vínculos a numerosas publicaciones de Oxfam sobre la justicia en asuntos de género, que se puede descargar en:

<http://policy-practice.oxfam.org.uk/ourwork/gender-justice>

Los sindicatos afiliados que trabajan en el sur de Asia, podrán encontrar datos de la campaña regional de Oxfam para poner fin a la violencia contra las mujeres “WE CAN” (“PODEMOS”) en:
www.wecanendvaw.org/

El documento de información de Oxfam: Por poner fin a la violencia contra las mujeres en el sur de Asia se puede encontrar en:
www.wecanendvaw.org/sites/default/files/Campaign%20Briefing%20Paper_1.pdf

Promundo

El sitio web de Promundo, una ONG con sede en Brasil, proporciona una gran variedad de material de educación, investigación e información sobre sus programas internacionales. La organización trabaja para promover masculinidades y relaciones de género cariñosas, no violentas y justas en Brasil y en otros países.
www.promundo.org.br/en/

UNITE – una campaña mundial para poner fin a la violencia contra las mujeres

Lanzada en 2008, la campaña para Poner Fin a la Violencia contra las Mujeres del sindicato UNITE del Secretario General de las Naciones Unidas, Ban Ki-moon, es un esfuerzo de muchos años por intentar evitar y eliminar la violencia contra las mujeres y las niñas en todas las partes del mundo.

UNITE pide a los gobiernos, a la sociedad civil, a las organizaciones de mujeres, a la gente joven, al sector privado, a los medios de comunicación y todo el sistema de la ONU, que unan fuerzas para resolver la pandemia mundial que es la violencia contra las mujeres y las niñas.
www.un.org/es/women/endviolence/

Base de datos del Secretario General de la ONU sobre la violencia contra las mujeres

En 2006, el Secretario General de la ONU lanzó un estudio detallado sobre todas las formas de violencia contra las mujeres. En respuesta a este estudio, la Asamblea General aprobó la resolución 61/143 del 19 de diciembre de 2006, pidiendo a los estados miembros y al sistema de la ONU intensificar sus

esfuerzos por eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres. La base de datos del Secretario General se lanzó el 5 de marzo de 2009 en las oficinas centrales de la ONU de Nueva York.
<http://sgdatabase.unwomen.org/home.action>

Fondo Fiduciario de la ONU para Poner Fin a la Violencia contra las Mujeres

Este fondo respalda iniciativas eficaces que trabajan sistemáticamente para abordar, reducir y, con perseverancia, eliminar la violencia contra las mujeres y las niñas – por ejemplo reforzando la puesta en práctica de las leyes. Hasta la fecha, el Fondo Fiduciario de la ONU ha distribuido más de 86 millones de dólares a 351 iniciativas (incluidas algunas dirigidas por sindicatos) en 128 países y territorios.
www.unwomen.org/es/trust-funds

El proceso anual de asignación de fondos es muy competitivo. Para consultar las instrucciones sobre cómo solicitarlo, remítase a las Directrices de Solicitud. Si tuviera alguna pregunta, póngase en contacto con el Secretariado del Fondo Fiduciario de la ONU.

UN Women

UN Women cuenta con abundante información en su sitio web www.unwomen.org y con una gran variedad de publicaciones, muchas de las cuales están disponibles en varias lenguas.

Hay numerosos casos prácticos detallados de países de todos los continentes que indican estrategias basadas en pruebas, desafíos con los que se encuentran y que superan, junto con mecanismos de supervisión y resultados. Los documentos que hay disponibles van desde asesoramiento sobre preparación de presupuestos a recursos de formación y hojas informativas.

Incluye una guía muy exhaustiva sobre

campañas para poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas, que se puede descargar en:
www.endvawnow.org/uploads/modules/pdf/1342724232.pdf

También incluye una sección sobre finanzas que ofrece asesoramiento sobre contribuyentes, recaudación de fondos, planificación y elaboración de presupuestos.

Organización Mundial de la Salud

El sitio web proporciona una gran variedad de información, desde hojas informativas, estadísticas y publicaciones, a información sobre programas, actividades y labores por regiones de la OMS.
www.who.int/topics/gender_based_violence/en/index.html

El Estudio de Múltiples Países que la OMS realizó sobre la Salud de la Mujer y sobre la Violencia Doméstica contra las Mujeres es una pionera iniciativa de investigación. El estudio ha recopilado datos comparables sobre la prevalencia y la frecuencia de las diferentes formas de violencia, sus efectos en las vidas y en la salud de las mujeres, y los factores de riesgo de la violencia doméstica de ocho países de todo el mundo.
www.who.int/gender/violence/who_multicountry_study/en/

Zero Tolerance

La organización benéfica escocesa Zero Tolerance ha elaborado: Manejar con cuidado: una guía para los responsables medios de comunicación que informan de la violencia contra las mujeres.internationally.
www.zerotolerance.org.uk/projects/MediaGuide

Acuerdos modelo

El sindicato Canadian Auto Workers (CAW) y la CSI ofrecen patrones de las mejores prácticas para ayudar a los sindicatos en las negociaciones con la patronal.

Comité contra el Acoso del sindicato Canadian Auto Workers
www.caw.ca/en/10854.htm

Acoso en el Lugar de Trabajo del sindicato Canadian Auto Workers
www.caw.ca/en/7911.htm

Modelo de la cláusula de la CSI sobre el acoso sexual
www.ituc-csi.org/stopping-sexual-harassment-at-work (página 9)

Modelo de los trámites que sigue la CSI para encargarse de las denuncias de acoso sexual
www.ituc-csi.org/stopping-sexual-harassment-at-work (página 9)

Convenios y declaraciones internacionales sobre la violencia contra las mujeres

Los convenios y las declaraciones internacionales pueden añadir peso a los argumentos y a las campañas sindicales. Esta sección proporciona una introducción a varios de estos acuerdos relacionados con la violencia contra las mujeres.

El tema de la 57ª sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer celebrada en 2013 fue “eliminación y prevención de cualquier forma de violencia contra las mujeres y las niñas”. La sesión tuvo lugar en Nueva York, EE UU, entre los días 4 y 15 de marzo de 2013. Las mujeres de la ITF estuvieron representadas en la delegación sindical, la cual, colaboró con varias ONG progresistas, para ayudar a obtener unos resultados positivos. La declaración conjunta de la delegación, titulada “Los sindicatos dicen: Todos los derechos sin excepción para las mujeres, tolerancia cero para la violencia contra las mujeres y las niñas” puede leerse en: <http://unioncsw.worldpsi.org/news/no-compromise-women%E2%80%99s-rights-zero-toleranceviolence-against-women-and-girls>

En el siguiente enlace pueden obtener más información y acceder a la documentación completa, incluyendo las conclusiones convenidas: www.un.org/womenwatch/daw/csw/57sess.htm

Declaración y Plataforma de Acción de Pekín

Aprobada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer que se celebró en 1995, esta Declaración pide a los gobiernos que tomen cartas en el asunto para resolver temas fundamentales de interés, entre ellos la violencia contra las mujeres. La Plataforma de Acción de Pekín también pide que todos los gobiernos desarrollen estrategias o planes nacionales de acción para poner en práctica la Plataforma a nivel local. Los Planes Nacionales de Acción de cada país resumen las actividades específicas que los gobiernos nacionales llevarán a cabo para mejorar la situación de las mujeres, como por ejemplo resolver la violencia contra las mujeres. www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf

CEDAW – Convenio sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres

En 1992, el Comité sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres aprobó la Recomendación General 19, que explica que la prohibición de discriminación de género incluye la violencia. Las naciones que adoptaron CEDAW tienen que tomar todas las medidas necesarias para eliminar la violencia, incluidas sanciones legales, compensaciones civiles, medidas preventivas (tales como información pública y campañas educativas) y medidas protectoras (como servicios de apoyo a las víctimas). www.cedaw2013.org

DEVAW – La Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres fue aprobada en 1993 por una resolución de la Asamblea General de la ONU.

Aunque la Declaración no crea obligaciones jurídicamente vinculantes para los Estados, no representa un claro consenso de que “la violencia contra las mujeres constituye una violación de los derechos y libertades fundamentales de las mujeres”. La Declaración explica que la violencia contra las mujeres es “una manifestación de relaciones de poder desiguales históricamente entre hombres y mujeres, que ha llevado a un control sobre las mujeres y a una discriminación contra las mujeres por parte de los hombres y a evitar que las mujeres evolucionen totalmente. La Declaración hace hincapié en la obligación del Estado de garantizar la prevención, la investigación y el castigo de todos los infractores, minimizando la distinción entre autores públicos y privados. www.un.org/documents/ga/res/48/a48r104.htm

Código de prácticas sobre acoso sexual de la Comisión Europea

En 1991, la Comisión Europea (CE) aprobó una resolución sobre la protección de la dignidad de los hombres y de las mujeres en el trabajo. Existe un código de prácticas para combatir el acoso sexual que está relacionado con la resolución, y brinda orientación

LA VOZ DEL CAMBIO

“La violencia contra las mujeres tiene muy poco que ver con que el hombre esté irritado e incluso menos aún con lo que la víctima haya hecho; las raíces yacen en el deseo del hombre de ejercer control y poder sobre una mujer y ocurriría de todas formas independientemente de lo que ella haga o deje de hacer”.

Sindicato Unido de Ferroviarios de Zimbabue.

práctica a la patronal, a los sindicatos y a los empleados. No tiene la fuerza de la ley pero anima a los estados miembros a poner en práctica las Recomendaciones a nivel nacional.
europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10917b_en.htm

Recomendaciones para la patronal

- **La patronal tiene que emitir una norma que manifieste que el acoso sexual no será permitido.**
- **La norma tiene que ser comunicada de forma eficaz a todos los empleados y empleadas.**
- **Tiene que haber cursos de formación para que los encargados y los supervisores resuelvan los casos de acoso sexual.**
- **Se tienen que crear procedimientos claros y precisos para resolver los casos de acoso sexual.**

Recomendaciones para los sindicatos

- **Desarrollar políticas sobre acoso sexual.**
- **Concienciar del problema de acoso sexual en el lugar de trabajo.**
- **Plantear el asunto a la patronal y estimular la adopción de normas.**
- **Proporcionar a los miembros una orientación clara sobre qué tienen que hacer si son acosados.**
- **Nombrar a personal formado especialmente para orientar y asesorar a los miembros.**

Convenios y Circular de Entendimiento de la OIT

Convenio 29 de la OIT sobre Trabajos Forzosos:
www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_1LO_CODE:Co29

Convenio 111 de la OIT sobre Discriminación en el Puesto de Trabajo y en la Profesión:
www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

La Circular de la ONU para las Mujeres sobre el Entendimiento con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 2011 incluye combatir la violencia de género en el trabajo:
www.ilo.org/public/english/bureau/leg/download/unwomen-mou.pdf

Declaración de la CSI y de Global Union sobre la violencia contra las mujeres

www.ituc-csi.org/IMG/pdf/women.pdf

Documentos de la ONU

- Convenio de la ONU sobre Consentimiento para Casarse, Edad Mínima para Casarse y Registro de Matrimonios:
http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?mtdsg_no=XVI-3&chapter=16&lang=en
- Directrices de UNHCR sobre la Protección de las Mujeres Refugiadas:
www.unhcr.org/3d4f915e4.html
- Protocolo de la ONU para Evitar, Suprimir y Castigar el Tráfico Ilegal de Seres Humanos, especialmente de Mujeres y Niños:
http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?mtdsg_no=XVIII-12-a&chapter=18&lang=en
- Resolución 1325 de la ONU sobre Mujeres, Paz y Seguridad:
www.un.org/events/res_1325e.pdf

Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) de la ONU y violencia contra las mujeres

No se logrará el propósito de los ODM si no se resuelve la violencia contra las mujeres. Prevenir la violencia contra las mujeres en este contexto compromete a la comunidad internacional a planificar acciones, que enfatizan el desarrollo humano sostenible como la clave para poder progresar social y económicamente. Los 191 Estados Miembros de la ONU han prometido conseguir estas metas antes del año 2015.
www.un.org/es/development/desa/millenniumdevelopment-goals.html

¿Qué es un acto de violencia?

Violencia y maltrato se pueden entender como comportamientos concebidos para ejercer poder y control sobre la familia, sobre los miembros del hogar, sobre la pareja y sobre colegas o grupos. La violencia y el abuso pueden ocurrir solamente una vez, pueden suponer varias tácticas de sutil manipulación o pueden ocurrir con frecuencia intensificándose a lo largo de un periodo de tiempo de meses o años. De cualquier forma, violencia y maltrato no es algo bueno y puede afectar profundamente la salud y el bienestar individual.

Recursos

La siguiente lista proporciona a los sindicatos afiliados una lista detallada aunque no exhaustiva de numerosas y variadas formas que puede tomar la violencia contra las mujeres.

Violencia física

Se da violencia física cuando alguien utiliza una parte de su cuerpo o un objeto para controlar las acciones de usted. La violencia física incluye lo siguiente, aunque no se limita solo a ello:

- empujar;
- agarrar y sujetar a una persona en el suelo;
- encerrar;
- pellizcar;
- tirar del pelo;
- abofetear;
- dar un puñetazo;
- retorcer un brazo;
- dar patadas;
- morder;
- estrangular;
- quemar;
- suministrar más medicación de la necesaria;
- atacar o amenazar con un objeto o un arma;
- apuñalar; y
- asesinar.

Violencia sexual

Se da violencia sexual cuando alguien le fuerza a usted a participar en actividades sexuales cuando usted no quiere. La violencia sexual incluye lo siguiente, aunque no se limita solo a ello:

- tocarle sexualmente contra su voluntad (es decir, besar, agarrar, manosear);
- realizar penetración a la fuerza;
- forzarle a realizar actos sexuales que a usted le parecen degradantes o dolorosos;
- utilizar un arma para hacerle acatar el acto sexual;
- golpear alguna parte sexual de su cuerpo;
- exhibicionismo (necesidad de exhibir partes del cuerpo a otras personas);
- no aceptar la sexualidad de una mujer;
- humillar, criticar o intentar controlar la sexualidad de una mujer;
- no aceptar la información y educación sexual (es decir, métodos anticonceptivos);
- ocultar el afecto sexual;
- exponer al VIH o a otras infecciones de transmisión sexual;
- ser forzado a abortar o a quedar estéril;
- ser forzado a la prostitución; y
- alegaciones infundadas de promiscuidad y/o infidelidad.

Violencia emocional

Se da violencia emocional cuando alguien dice o hace algo para hacerle sentir estúpido o despreciable. La violencia emocional incluye lo siguiente, aunque no se limita a ello:

- insultar;
- destrucción de su propiedad privada;
- críticas constantes;
- culparle de todos los problemas de la relación;
- humillarle o denigrarle delante de otras personas;
- encerrarle en casa;
- negarse a hablarle;
- celos; e
- intimidación.

Violencia psicológica

Se da violencia psicológica cuando alguien utiliza amenazas y provoca miedo para conseguir el control. La violencia psicológica incluye lo siguiente, aunque no se limita a ello:

- amenazar con hacerle daño a usted, a sus hijos o a su familia si usted se va;
- amenazas de violencia;
- amenazas de abandono;
- exclusión social de su familia y amigos;
- amenazar con llevarse a los hijos;
- acosar;
- agresiones verbales; y
- amenazar con hacerse daño a uno mismo.

Violencia espiritual

Se da violencia espiritual cuando alguien utiliza sus creencias religiosas o espirituales para manipular, dominar o controlar. Incluye lo siguiente, aunque no se limita a ello:

- intentar impedirle que practique sus creencias religiosas o espirituales;
- mofarse de sus creencias religiosas o espirituales;
- forzarle a criar a sus hijos en otra opción religiosa o espiritual; y
- utilizar sus creencias religiosas o espirituales para manipularle, dominarle o controlarle.

Violencia cultural

Se da violencia cultural cuando se le hace daño a usted como resultado de prácticas que su cultura, religión o tradición consienten. La violencia cultural incluye lo siguiente, aunque no se limita a ello:

- circuncisión femenina;
- casarse a una edad temprana (cuando se es menor de 18)
- violación marital;
- asesinato por la dote;
- esclavitud sexual; y
- delitos por honor.

Maltrato financiero

Se da maltrato financiero cuando alguien controla sus recursos financieros sin su consentimiento. El maltrato financiero incluye lo siguiente, aunque no se limita a ello:

- destrucción de su propiedad privada;
- no permitirle acudir a la escuela;
- negarse a permitirle trabajar fuera de casa;
- controlar la ocupación elegida por usted;
- prohibirle tener acceso a los ingresos familiares y a las cuentas bancarias;
- darle una asignación y pedirle justificación de todo el dinero gastado;
- coger dinero que se necesita para el cuidado de la familia;
- negarse a contribuir a la familia económicamente; y
- negar el acceso a necesidades básicas como alimentos y asistencia sanitaria.

Negligencia

Se da negligencia cuando alguien es responsable de proporcionarle cuidados o ayuda pero no lo hace.

La negligencia incluye lo siguiente, aunque no se limita a ello:

- no pagar sus facturas; y
- no proporcionar la medicación, los alimentos, el alojamiento o la ropa limpia necesarios.

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte

49-60 Borough Road, London SE1 1DR, Reino Unido

Tel: +44 (0)20 7403 2733

Fax: +44 (0)20 7357 7871



www.itfglobal.org



www.facebook.com/ITFglobal



[@itfglobalunion](https://twitter.com/itfglobalunion)