

VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO ACOSO SEXUAL

La jerarquía entre los géneros, social y culturalmente construida, sostiene ciertas relaciones de poder. Toda relación de poder es por definición asimétrica, es decir, uno de los sujetos de la relación tiene poder, y el otro no.

Generalmente los hombres son socialmente más valorados que las mujeres. Esta situación de asimetría se presenta en muchos ámbitos de la vida social, y puede conducir a la violencia, sea física, verbal o psicológica.

El acoso sexual es un tipo de violencia que a través de una demostración de poder intimida, humilla y afecta la dignidad del otro. Es un comportamiento de carácter sexual (contactos físicos, insinuaciones sexuales, comentarios y chistes de contenido sexual, exhibición de materiales pornográficos o comentarios fuera de lugar), no deseado, que la víctima percibe como un condicionamiento para mantener su trabajo o que crea un entorno de trabajo hostil, intimidatorio y humillante.

ACOSO LABORAL

El acoso laboral o mobbing (por su término inglés "mob": atacar con violencia) se refiere a la acción sobre un individuo por parte de una o varias personas con el objeto de producir miedo o terror en el lugar de trabajo.

La víctima de acoso laboral recibe violencia psicológica a través de actos negativos en el trabajo por parte de sus compañeros, subalternos o superiores, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado.

Estos actos, que pretenden hostigar, intimidar, o perturbar hasta el abandono del trabajo de la víctima.

¿CÓMO LO HACEMOS?

Campañas

- Rompe el Circulo!

Actividades

- 16 días de activismo
- Conmemoración del Día Internacional contra la violencia contra la Mujer

Influencia política y regulatoria

- Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer de la ONU
- Órgano de gobierno de la OIT

Trabajo con otras FSG (Federaciones Sindicales Globales)

- Proyecto con la CES

Manuales y Guías

- Información para los/las trabajadores/as que experimentan violencia domestica
- Políticas para sindicatos afiliados a UNI
- La violencia doméstica y familiar es un problema en el lugar de trabajo



¿CÓMO TRABAJA EL DEPARTAMENTO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES?

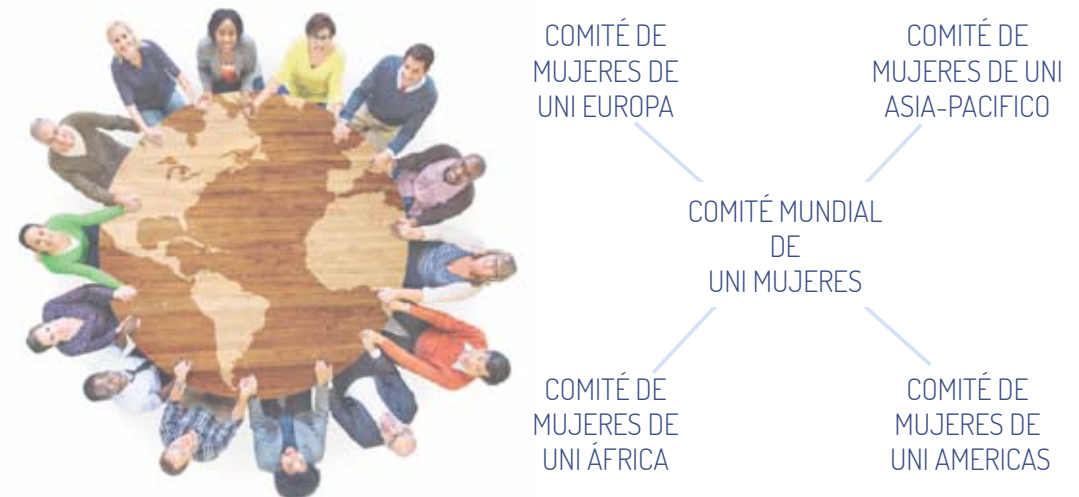
Las mujeres son consideradas como la mayor minoría dentro de todos los sectores (ellas representan el 50% de los trabajadores representados por UNI), razón por la cual UNI Igualdad de Oportunidades enfoca gran parte de sus esfuerzos en ellas.

Para poder ampliar su campo de acción y llegar a la mayor cantidad posible de mujeres, UNI Igualdad de Oportunidades (UNI Mujeres) está estructurada de la siguiente manera:

Una Presidenta para el Comité Mundial de Mujeres, elegida por las mujeres miembros del Comité Mundial, quienes a su vez han sido elegidas para ocupar estos cargos por sus propios comités regionales.

Todas las actividades, campañas y programas son coordinadas por la Jefa del Departamento de Igualdad de Oportunidades que tiene su sede principal en Nyon, y estas son implementadas a través de todas las regiones por las cabezas regionales de UNI Mujeres.

Adicionalmente, las redes de mujeres nacionales y regionales, así como los consejos de enlace, contribuyen en la implementación y desarrollo de nuevas campañas, estrategias, actividades y programas que contribuyan a la capacitación y empoderamiento de las mujeres.



¿QUÉ TEMÁTICAS ABORDAMOS?

AUMENTO EN LA REPRESENTACIÓN DE GÉNERO / IGUALDAD DE GÉNERO

Para poder lograr un verdadero desarrollo sostenible y justicia social para todos, necesitamos obtener la igualdad de género. Por este motivo, el Departamento de UNI Igualdad de Oportunidades desarrolla programas, campañas y otras actividades que permitan alcanzar este objetivo, tanto a nivel de la organización, como a nivel de los afiliados.

EMPODERAMIENTO Y LIDERAZGO

Las mujeres representan el 50% de la fuerza laboral en los mercados globales; sin embargo su participación en los sindicatos, especialmente en cargos de decisión y liderazgo, aun son muy bajos. Esta situación afecta particularmente a las mujeres jóvenes que sufren doble discriminación a raíz de su género y de su juventud.

La falta de participación de las mujeres, especialmente las mujeres jóvenes, tiene como resultado el que las mujeres en general tengan menos poder para incluir y negociar aquellos temas que directamente las afectan. Esto genera un desbalance entre la magnitud de los problemas que padecen las jóvenes y la atención que estos reciben por parte de los sindicatos. Como resultado, se desperdicia uno de los mayores recursos que tiene el mercado laboral a nivel global: las mujeres.

UNI Mujeres y UNI Jóvenes han trabajado juntos para alentar a todos los afiliados a que capaciten tanto a mujeres como a mujeres jóvenes para que estas ocupen puestos de liderazgo en el futuro, a través del intercambio de experiencias e información. La participación de las mujeres y las mujeres jóvenes en los sindicatos debe estar apoyada y alentada en todos los niveles, ya sean estos locales, nacionales o regionales. Los sindicatos deben invertir en el desarrollo y la capacitación de las mujeres y de las mujeres jóvenes para contribuir de esta manera al fortalecimiento sindical. La voz de las mujeres y de la juventud debe ser escuchada y debe verse reflejada en las actividades sindicales.

¿CÓMO LO HACEMOS?

Campañas

- 40por40
- Campaña Es por eso!
- Programa de Tutorías

Actividades

- Redes de mujeres
- Talleres de capacitación sobre temas de género
- Talleres y seminarios de liderazgo
- Seminarios y proyectos internacionales sobre la instalación del equilibrio de género
- Seminarios y proyectos sobre el empoderamiento de las mujeres
- Conmemoración de fechas especiales como el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer

CONCILIACION VIDA LABORAL-VIDA FAMILIAR

La globalización de la economía trajo aparejados cambios en la estructura del mercado laboral y la organización del trabajo, que se había mantenido estable durante todo el siglo veinte. El modelo tradicional de división del trabajo entre los sexos había dejado las tareas productivas (proveer de dinero y mantener a la familia) a los hombres, y las reproductivas a las mujeres (cuidado de los niños y ancianos, tareas domésticas).

Hoy las mujeres comparten cada vez más el rol de proveedoras con los hombres. Sin embargo, no se ha producido un cambio similar en la distribución de las tareas domésticas. Por ello, las mujeres, que realizan ambas tareas (productiva y reproductiva) trabajan más horas que los hombres, tienen menos horas de descanso y enfrentan una fuerte sobrecarga que pone en riesgo su salud y restringe las posibilidades de desarrollo de una carrera profesional.

Debemos entonces reflexionar sobre esta problemáticas y desarrollar políticas que permitan la conciliación entre el trabajo y la familia, para derribar las desigualdades de género y permitir tanto a hombres como a mujeres el acceso a un desarrollo profesional y a una vida familiar plenos.

¿CÓMO LO HACEMOS?

Actividades

- Seminarios y Talleres
- Trabajo con otros sectores de UNI

Manuales y Guías

- Equidad de género: guía práctica para delegados y delegadas
- Herramientas para la Igualdad: manual sindical sobre normas internacionales de trabajo e igualdad de Oportunidades
- La Equidad en la Cultura Sindical: guía práctica para establecer políticas de equidad de género en la organización sindical
- La Equidad en la Cultura Sindical: cuadernillo de buenas prácticas en equidad de género en las organizaciones sindicales

LA BRECHA SALARIAL

Tanto hombres como mujeres tienen el derecho a recibir una remuneración equitativa por trabajo de igual valor. Esta remuneración equitativa no debe limitarse solamente cuando hombres y mujeres desarrollen el mismo trabajo, si no también cuando el trabajo, aunque sea diferente, y según criterios objetivos de medición, sea considerado como de igual valor. El derecho a la igualdad salarial es un derecho humano reconocido al que tanto hombres como mujeres tienen derecho.

Desafortunadamente un estudio realizado por la Organización Mundial del Trabajo en el 2013 demostró que globalmente la brecha salarial de género existente aún permanece en un 23%. La razón de esto subyace en distintas formas de discriminación, ya sea segregación laboral, falta de acceso a la educación o estereotipos culturales.

Por ello la UNI se ha comprometido a trabajar para que hacer efectivo el convenio N° 100 de la OIT en todos los lugares de trabajo, por el cual se exige la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por trabajo de igual valor.

¿CÓMO LO HACEMOS?

Campañas

- Campaña UNI Equal Pay

Actividades

- Sesiones de información en conferencias y seminarios
- Crear conciencia sobre este tema a través de eventos y actividades
- Participación en proyectos internacionales

