



Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de Naciones Unidas
57º período de sesiones, 4-15 de marzo de 2013, Nueva York

Los sindicatos dicen: **NINGÚN COMPROMISO** en cuanto a los **DERECHOS DE LA MUJER,** **TOLERANCIA CERO** respecto a la **VIOLENCIA** contra mujeres y niñas



Consulte las
últimas novedades y
diversos informes en el Blog
sindical sobre la CCJSM 2013:
[http://unioncsw.world-
psi.org/](http://unioncsw.world-psi.org/)

En este folleto:

- Declaración sindical a la CCJSM 57, incluyendo 15 puntos de acción
- 6 importantes razones por las que las mujeres sindicalistas acuden a la CCJSM 57
- 4 objetivos estratégicos para lograr el trabajo decente para las mujeres
- Publicaciones sindicales recientes sobre la violencia contra mujeres y niñas
- Información de contacto y breve descripción de nuestras organizaciones

Los sindicatos dicen: **NINGÚN COMPROMISO** en cuanto a los **DERECHOS DE LA MUJER**, **TOLERANCIA CERO** respecto a la **VIOLENCIA** contra mujeres y niñas



Consulte las últimas novedades y diversos informes en el Blog sindical sobre la CCJSM 2013:

<http://unioncsw.world-psi.org/>

En la *Declaración de la ONU sobre la eliminación de la violencia contra la mujer* se reconoce que la violencia contra la mujer constituye una manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales entre el hombre y la mujer, que han conducido a la dominación de la

mujer y a la discriminación en su contra por parte del hombre e impedido el adelanto pleno de la mujer. La violencia contra la mujer es uno de los mecanismos sociales fundamentales por los que se fuerza a la mujer a una situación de subordinación respecto del hombre.

La violencia contra la mujer existe en todos los países y en todas las

sociedades, y afecta a todos los grupos de mujeres y niñas. Una de cada tres niñas nacidas hoy sufrirá algún tipo de violencia en el transcurso de su vida. La violencia contra mujeres y niñas puede ser física, sexual, psicológica o económica. Constituye la realidad de millones de mujeres y niñas que no tienen voz, libertad, ni independencia económica y no disfrutan de un acceso igualitario a la educación o al trabajo. La violencia contra mujeres y niñas tiene lugar tanto en lugares públicos como privados, y en espacios físicos tanto como en espacios virtuales en línea. La violencia contra la mujer, así como la amenaza de actos de violencia, priva a las mujeres de sus derechos humanos básicos.

Formas extremas de violencia contra la mujer – que deberían ser sancionados en base al derecho penal en todos los países – incluyen:

- Mutilación genital femenina (MGF)
- Matrimonio forzoso impuesto a niñas y jóvenes
- Violación, incluyendo la violación utilizada como arma de guerra y limpieza étnica

La violencia doméstica es la forma más generalizada de violencia contra la mujer. Constituye la principal causa de feminicidios en el mundo entero (Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito). Tan sólo en Europa, 3.500 mujeres son asesinadas cada año por sus parejas. Las cifras están en aumento en numerosos países de la UE incluyendo España, Italia y el Reino Unido. Un estudio nacional de 2004 sobre feminicidios en Sudáfrica estimaba que cada seis horas una mujer es asesinada por su compañero sentimental. En América Latina y Canadá, entre el

60 y el 70% de los asesinatos de mujeres son cometidos por sus parejas.

La violencia contra mujeres y niñas representa una enorme amenaza para la independencia económica de la mujer y afecta profundamente su capacidad para encontrar y conservar un empleo, así como su rendimiento en el trabajo. Tal como reconoce la Plataforma de Acción de Beijing: “La violencia contra la mujer impide el logro de los objetivos de igualdad, desarrollo y paz.

La violencia contra la mujer viola y menoscaba o impide su disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales” (par. 112).

Además del sufrimiento físico y emocional, los costos económicos de la violencia contra la mujer son considerables y pueden cifrarse en miles de millones de dólares al año como consecuencia de los gastos médicos y sanitarios o las pérdidas de productividad.

La violencia contra mujeres y niñas en la escuela y en otros entornos docentes, incluyendo aquellos ubicados en áreas rurales remotas, perjudica el desarrollo educativo, psicológico y social de las estudiantes. Las estudiantes que sufren intimidación, acoso sexual y otras formas de violencia escolar tienen más probabilidades de encontrarse socialmente aisladas, deprimidas, frustradas y de no sentirse atraídas por la escuela. Cuando la violencia tiene lugar en el ámbito educativo obstaculiza la enseñanza, empaña el entorno de los docentes y afecta la calidad de aprendizaje por parte de los alumnos. Los hombres y los niños deberían implicarse en la labor desplegada para prevenir la violencia,

particularmente en entornos educativos. Una consideración progresista de lo que es la masculinidad resulta crítica en este trabajo con hombres y niños, especialmente cuando suele expresarse y actuarse conforme a dichos patrones dentro y entre los distintos grupos en el entorno educativo.

La violencia contra mujeres y niñas, o la amenaza de actos de violencia, aumenta su riesgo de infección del VIH: las mujeres que han sido víctimas de violencia tienen hasta tres veces más posibilidades de contraer el VIH que las que no (ONUSIDA 2010). La subordinación en el matrimonio y en las relaciones íntimas disminuye considerablemente la capacidad de las mujeres para negociar una relación de sexo seguro utilizando un preservativo, o para rechazar relaciones sexuales no protegidas.

En la actualidad, fuerzas políticas conservadoras y grupos religiosos fundamentalistas de diversas denominaciones intentan limitar la igualdad de género o la realización de los derechos de las mujeres aduciendo motivos ‘culturales’, ‘tradicionales’ o ‘religiosos’. Esta forma de violencia contra mujeres y niñas justificada culturalmente se fundamenta en afirmaciones de autenticidad y autoridad culturales o religiosas, y conduce a la restricción del derecho fundamental de la mujer a controlar su propio cuerpo y a tomar sus propias decisiones sobre su vida. Tales afirmaciones deben rechazarse de manera tajante: ninguna cultura o religión da derecho a amenazar, controlar, agredir, torturar o matar a mujeres a causa de su género (www.violenceisnotourculture.org).

Violencia en el lugar de trabajo

La violencia contra la mujer en el lugar de trabajo, bien sea sexual, física, mental, psicológica o económica, constituye un fenómeno muy extendido que afecta a millones de mujeres y tiene un impacto desproporcionado sobre determinados grupos de mujeres vulnerables:

- Mujeres que trabajan en sectores que no están cubiertos por la legislación laboral – como las trabajadoras del hogar, especialmente cuando se trata de migrantes, que muchas veces se encuentran a la merced de sus empleadores por culpa de una legislación laboral inadecuada;
- Mujeres empleadas en las zonas francas industriales donde los derechos de los trabajadores están restringidos;
- Mujeres que trabajan en áreas de conflicto o en países donde los varones perpetradores de actos de violencia contra la mujer permanecen impunes;
- Mujeres jóvenes en situaciones de trabajo precario, particularmente vulnerables al acoso sexual y otras formas de violencia de género.

La persistente segregación de mujeres a puestos de trabajo precarios, mal pagados y con un bajo estatus, contribuye a intensificar el problema. La actual crisis mundial hace que resulte aún más difícil para las mujeres encontrar un trabajo decente. La privatización, el reajuste estructural y diversas medidas de “austeridad” han supuesto la pérdida de importantes servicios públicos y de empleos en el sector público. En muchos países, estos eran puestos de trabajo “buenos” y sindicalizados ocupados

por mujeres, con un salario decente, beneficios y derecho a la pensión. Debido a la elevada concentración de mujeres en los trabajos del sector público, las mujeres resultan afectadas de manera desproporcionada por estas medidas y de una manera doble: a causa de su dependencia de los servicios públicos. La crisis, que también está siendo utilizada como excusa para recortar los derechos humanos y de los trabajadores y suprimir empleos, debilita las protecciones legales de la mujer en el trabajo. Las mujeres temen perder su fuente de ingresos y se muestran cada vez más reacias a denunciar actos de violencia en el lugar de trabajo. Esto perpetúa aún más situaciones intolerables de violencia laboral. Además, los recortes generales en el gasto público tienen un impacto negativo en la eficacia de las medidas de prevención y los servicios sociales brindados a las víctimas de la violencia.

La realización de los derechos humanos universales de la mujer, su empoderamiento y su promoción para ocupar cargos directivos constituyen elementos esenciales de un programa encaminado a eliminar la violencia contra mujeres y niñas. El respeto y la promoción de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de la mujer son condiciones esenciales para garantizar la autonomía de las mujeres y su capacidad para salir de situaciones de violencia. El acceso a unos servicios sociales y de salud, cuidado de los hijos, educación, vivienda, alimentación adecuada y seguridad básica de ingresos está inextricablemente vinculado a que las mujeres tengan mayor o menor vulnerabilidad frente a las distintas manifestaciones de violencia contra la mujer.

Consulte las últimas novedades y diversos informes en el Blog sindical sobre la CCJSM 2013:

<http://unioncsw.world-psi.org/>

Los sindicatos en acción

Junto con otros asociados en la sociedad civil, los sindicatos desarrollan, implementan y promueven estrategias destinadas a eliminar la violencia contra mujeres y niñas.

La eliminación de la violencia requiere una firme intervención por parte de las autoridades públicas para diseñar y aplicar medidas apropiadas de prevención, garantizar la protección legal y el enjuiciamiento de los casos, y proporcionar apoyo y compensación a las víctimas. No obstante, las organizaciones de la sociedad también tienen un importante papel que

desempeñar en el diseño y la implementación de las acciones públicas destinadas a eliminar la violencia contra mujeres y niñas. En tanto que sindicatos, pedimos a los Estados una adecuada financiación e inversión en servicios públicos de calidad, que sean accesibles a las mujeres, en particular a aquellas que son víctimas de la violencia.

Los sindicatos:

- Identifican y abordan las desigualdades subyacentes y el abuso de poder que conducen a la discriminación y la violencia;
- Sensibilizan y movilizan a la opinión pública contra la discriminación y la violencia;
- Rompen el silencio en torno a la violencia en el lugar de trabajo;

- Hacen de la prevención y eliminación de actos de violencia un tema de diálogo social;
- Incluyen medidas para proteger a las víctimas de la violencia doméstica en los convenios colectivos;
- Contribuyen a crear mecanismos para eliminar el acoso sexual y otras formas de violencia en el lugar de trabajo;
- Presionan para obtener reformas legislativas que ayuden a prevenir y remediar la violencia contra la mujer, garantizar el cumplimiento de los derechos sociales y económicos y promover el trabajo decente.



I5 demandas a los Estados miembros

- 01.** Asegurarse de que la igualdad de género esté consagrada como un principio en las constituciones nacionales.
- 02.** Establecer mecanismos efectivos para hacer que se aplique la ley, en estrecha cooperación con la sociedad civil. Garantizar sanciones legales efectivas que disuadan de cometer actos violentos.
- 03.** Adoptar Planes de Acción exhaustivos para combatir la violencia contra la mujer, que prevean suficientes recursos para la implementación de estas políticas y proporcionen unos servicios públicos adecuadamente financiados y accesibles para ayudar a las mujeres víctimas de la violencia (refugios, líneas de emergencia, vivienda, servicios sociales, guarderías, etc.)
- 04.** Aportar formación a las autoridades judiciales y la policía para permitirles tratar adecuadamente casos de violencia contra mujeres y niñas.
- 05.** Facilitar el acceso de las mujeres a los mecanismos judiciales, incluyendo la aportación de traducción a distintos idiomas cuando fuese necesario, asistencia legal y defensa gratuitas.
- 06.** Tomar medidas efectivas para asegurarse de que los medios de comunicaciones respeten y promuevan el respeto hacia mujeres y niñas.
- 07.** Integrar el principio de la igualdad de género en los programas escolares, centrándose entre otras cosas en la prevención de la violencia.
- 08.** Apoyar activamente el acceso de mujeres a cargos directivos y trabajar con vistas a lograr la paridad entre hombres y mujeres en todos los órganos de toma de decisiones.
- 09.** Adoptar una legislación nacional que reconozca la violencia de género como un motivo para la concesión de asilo y el rechazo de demandas de repatriación, y que se reconozca la especial vulnerabilidad de ciertos grupos de mujeres, incluyendo las trabajadoras migrantes, mujeres con discapacidades e indígenas.
- I0.** Desarrollar indicadores sobre violencia relacionada con el trabajo, a fin de compilar y publicar regularmente datos desagregados en función del género y establecer sistemas para medir y controlar los progresos para alcanzar metas acordadas.

Consulte las últimas novedades y diversos informes en el Blog sindical sobre la CCJSM 2013:

<http://unioncsw.world-psi.org/>

- II.** Adoptar una legislación efectiva que proteja a mujeres y niñas frente a la discriminación y la violencia.
- I2.** Ratificar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW - 1999) sin reservas e implementar su Recomendación General No. 19 sobre la violencia contra la mujer, así como el Protocolo Facultativo de la CEDAW:
- Aquellos Estados que hubieran ratificado la CEDAW emitiendo reservas deberían retirar dichas reservas con efecto inmediato;
 - Aquellos Estados que habiendo ratificado la CEDAW sin reservas continúen violando la CEDAW deberían rendir cuentas por dichas violaciones;
 - Todos los Estados deberían supervisar y evaluar la implementación de la CEDAW.
- I3.** Ratificar los objetivos y acciones respecto a la violencia contra las mujeres contenidos en la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, y la Declaración de la ONU sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993), así como la Declaración y el Programa de Acción de Viena, la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Declaración y el Programa de Acción de la Conferencia Mundial contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia.
- I4.** Ratificar los Convenios de la OIT No. 111 sobre no discriminación, No. 189 sobre trabajadores/as del hogar, No. Sobre trabajo infantil, e implementar la Recomendación No. 200 de la OIT sobre el VIH/SIDA.
- I5.** Adoptar y adherir a los instrumentos internacionales que protegen los derechos de las mujeres en conflictos armados:
- ACNUR - Declaración sobre la protección de la mujer y el niño en estados de emergencia o de conflicto armado (1974);
 - Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995);
 - Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU sobre Mujeres, Paz y Seguridad (2000);
 - Declaración del Comité Internacional de la Cruz Roja a la Asamblea General de la ONU, 14 de octubre de 2009.

A fin de demostrar su compromiso de hacer frente a la violencia contra la mujer, los gobiernos, en cooperación con la sociedad civil, deben intensificar las acciones para eliminar la discriminación de género a todos los niveles y lograr la auténtica igualdad entre hombres y mujeres.

LOS SINDICATOS instan a todos los Estados miembros a tomar todas las medidas pertinentes para prevenir y remediar la violencia contra mujeres y niñas de manera inmediata y sin más dilaciones

6 razones por las que las mujeres sindicalistas acuden a la CCJSM 57

Más de 70 millones de trabajadoras están afiliadas a un sindicato en el mundo entero. Cada año, delegadas sindicalistas participan en la CCJSM para asegurarse de que la Comisión responda a las demandas de las mujeres trabajadoras, además de compartir experiencias y puntos de vista con feministas y promover la agenda para:



Consulte las últimas novedades y diversos informes en el Blog sindical sobre la CCJSM 2013:

<http://unioncsw.world-psi.org/>

1.

Empoderamiento económico de la mujer

Los sindicatos juegan un rol crucial en organizar a las mujeres, negociar por mejores condiciones laborales, reducir las desigualdades de género en el mundo del trabajo y brindar a las mujeres acceso justo a trabajos decentes.

2.

Derechos de la mujer

La representación laboral da a las mujeres trabajadoras el poder para promover sus derechos tanto en el lugar de trabajo como en la sociedad.

3.

Proteger los derechos de la mujer

Las organizaciones sindicales trabajan para garantizar que los derechos de la mujer sean protegidos y respetados a todos los niveles, y sean apoyados por la legislación.

4.

Mujeres líderes y en puestos de toma de decisiones

Promover a las mujeres como líderes y en puestos de toma de decisiones a todos los niveles dentro de sus sindicatos, en administraciones, parlamentos y gobiernos nacionales, organismos regionales e instituciones internacionales.

5.

No discriminación y protección legal de las trabajadoras

La Convención de las Naciones Unidas para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres (CEDAW) y los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT establecen principios diseñados para asegurar que las mujeres no sean discriminadas en sus lugares de trabajo, y que tengan el derecho a afiliarse a sindicatos y participar en negociaciones colectivas. La OIT adopta instrumentos internacionales que los gobiernos pueden ratificar con objeto de proteger mejor los derechos de las mujeres en el trabajo, tanto en la ley como en la práctica. Por ejemplo, los siguientes Convenios de la OIT revisten particular importancia para la mujer:

- **Convenio No. 100 sobre igualdad de remuneración;**
- **Convenio No. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares;**
- **Convenio No. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación);**
- **Convenio No. 183 sobre la protección de la maternidad;** y
- **Convenio No. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.**

Dada la actual necesidad de monitorear y hacer frente al impacto de las crisis mundiales sobre las mujeres, dos instrumentos de políticas adicionales, adoptados por la OIT en 98ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2009 tienen especial importancia. Se trata del Pacto Mundial para el Empleo de la OIT y la Resolución de la OIT sobre Igualdad de Género como Eje del Trabajo Decente.

6.

Poner fin a la violencia en el trabajo, en el hogar y en la sociedad

Junto con sus asociados en la sociedad civil, los sindicatos desarrollan, implementan y promueven estrategias destinadas a eliminar la violencia contra mujeres y niñas. Lean nuestra declaración para saber más sobre lo que hacen los sindicatos.

4 objetivos estratégicos para lograr el trabajo decente para las mujeres



Trabajo decente

Tal como se establece en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, el Trabajo Decente engloba cuatro objetivos estratégicos: el empleo, la protección social, el diálogo social y el tripartismo, y los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En sus esfuerzos encaminados a lograr la igualdad de género, la OIT ha adoptado un enfoque integral, para garantizar que la igualdad de género sea considerada como una cuestión transversal en el marco de esos objetivos.

Fuente: Resolución de la OIT de 2009 sobre la Igualdad de Género como Eje del Trabajo Decente – pár. 13.

Consulte las últimas novedades y diversos informes en el Blog sindical sobre la CCJSM 2013:

<http://unioncsw.world-psi.org/>

Objetivo estratégico I – Empleo

Las políticas de empleo que tienen en cuenta el género son esenciales para reducir el déficit de trabajo decente, abordar temas relativos a la pobreza feminizada, particularmente en la economía informal, la inequidad salarial, la segregación ocupacional, condiciones laborales de explotación, trabajo precario, y garantizar igualdad de acceso a oportunidades de educación y de desarrollo de capacidades

Fuente: Resolución de la OIT de 2009 sobre la Igualdad de Género como Eje del Trabajo Decente – párr. 14, 16 y 17.

Objetivo estratégico 2 – Protección social

La OIT recomienda firmemente el establecimiento, a nivel nacional, de un modelo de seguridad social sostenible, basados en los impuestos, que tenga en cuenta el género y que proporcione a los ciudadanos acceso a servicios esenciales, tales como una atención de salud de calidad, prestaciones de desempleo, protección de la maternidad y unos ingresos básicos. Las disposiciones legislativas y las políticas laborales también deben incluir medidas de seguridad y salud en el trabajo, acceso a servicios asequibles de cuidado de los hijos y familiares a cargo, así como sistemas de prestaciones en metálico y de garantía de empleo, como medidas para combatir la pobreza, garantizando el pleno acceso de las mujeres a todos los servicios y beneficios. Un elemento clave para un acceso inclusivo es la aplicación del Convenio No. 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares.

Fuente: Resolución de la OIT de 2009 sobre la Igualdad de Género como Eje del Trabajo Decente – párr. 25, 26 y 28.

Objetivo estratégico 3 – Diálogo social

El diálogo social y el tripartismo constituyen herramientas de política esenciales para promover la igualdad de género. Implican que representantes del gobierno, los empleadores y los trabajadores se reúnan y entablen un diálogo con vistas al establecimiento y la implementación leyes que prohíban la discriminación y políticas y medidas sobre igualdad de género. La negociación colectiva es una herramienta fundamental para determinar los términos y las condiciones de empleo a nivel del lugar de trabajo. La negociación colectiva debe abordar cuestiones claves para la igualdad de género, como salvar la brecha salarial entre mujeres y hombres, facilitar guarderías infantiles, eliminar la violencia y el acoso sexual en el lugar de trabajo e instituir medidas para conciliar trabajo y familia. Se deberían crear y fortalecer tales órganos tripartitos a fin de institucionalizar el diálogo sobre cuestiones de género entre los interlocutores sociales (gobiernos, trabajadores y empleadores), y con las partes de la negociación de convenios colectivos. Estos actores deben recibir capacitación sobre cómo incorporar las disposiciones de igualdad de género en las políticas y los convenios colectivos. Se deben establecer medidas de acción positiva para garantizar la plena participación de las mujeres sindicalistas, tanto en el diálogo social como en el proceso de negociación colectiva.

Fuente: Resolución de la OIT de 2009 sobre la Igualdad de Género como Eje del Trabajo Decente – párr. 36 y 37.

Objetivo estratégico 4 – Principios y derechos fundamentales en el trabajo

Las normas internacionales del trabajo constituyen un importante medio para promover la igualdad en el mundo laboral. Los convenios claves en este sentido son el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (No. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (No. 111). Es preciso que todos los Estados Miembros ratifiquen, apliquen y supervisen estos convenios. Además, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (No. 156) y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (No. 183), exhortan a los Estados a que proporcionen orientación en materia de políticas y medios prácticos para conciliar las responsabilidades laborales y familiares, y para proteger a las trabajadoras embarazadas. Se reconoce que la observancia de estos convenios, junto con políticas facilitadoras, reviste una importancia primordial para alcanzar la igualdad de género. Por último, dos convenios fundamentales revisten particular importancia para la igualdad de género, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (No. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (No. 98), que establecen derechos propicios a la igualdad de género. La aplicación de estos dos Convenios es de especial importancia para la consecución de todos los demás derechos, incluidos los derechos humanos de las mujeres.

Fuente: Resolución de la OIT de 2009 sobre la Igualdad de Género como Eje del Trabajo Decente – párr. 29, 30 y 34.

Publicaciones sindicales recientes sobre la violencia contra mujeres y niñas

Confederación Sindical Internacional

Reportaje Especial - Violencia contra la mujer

La respuesta mundial

http://www.equaltimes.org/wp-content/uploads/2013/01/Equal_ViolenceAgainstWomen_ESP.pdf

Las mujeres dicen 'basta' de violencia en la plaza Tahrir

<http://www.equaltimes.org/es/news/women-say-no-more-to-tahrir-square-violence>

La violencia contra las trabajadoras del hogar no tiene fronteras

<http://www.equaltimes.org/es/in-depth/violence-against-domestic-workers-has-no-borders>

Campaña '12 para 12' pidiendo mejor protección de los derechos de los trabajadores/as del hogar

<http://www.ituc-csi.org/domestic-workers-12-by-12?lang=es>
también en Facebook: <http://www.facebook.com/groups/231305920281513/>

Alto a la violencia contra la mujer

<http://www.ituc-csi.org/alto-a-la-violencia-contra-la?lang=es>

Internacional de la Educación

Las escuelas deben ser zonas de paz (2011)

Declaración de la Internacional de la Educación relativa a los ataques políticos y militares contra instituciones educativas, estudiantes, docentes, personal académico y demás personal de la educación (incluyendo personal de apoyo y transporte, representantes de la educación, miembros de sindicatos de la educación y voluntarios del sector de la educación).

Informe completo (inglés): http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/2009_booklet_Schools-As-Safe-Sanctuaries_en.pdf

Folleto resumido: http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/2009_leaflet_Schools-As-Safe-Sanctuaries_es.pdf

Consulte las últimas novedades y diversos informes en el Blog sindical sobre la CCJSM 2013:

<http://unioncsw.world-psi.org/>

**Demos una oportunidad a las niñas:
Erradiquemos el trabajo infantil (2009)**

OIT/Internacional de la Educación

<http://download.ei-ie.org/docs/IRISDocuments/Human%20and%20Trade%20Union%20Rights/Child%20Labour/2009%20World%20Day%20Against%20Child%20Labour/2009-00078-01-S.pdf>

Crear un entorno escolar sensible al género (2007)

Kit de herramientas para educadores y sus sindicatos (en inglés)

<http://download.ei-ie.org/docs/IRISDocuments/EI%20Campaigns/EFAIDS%20Programme/2007-00169-01-E.pdf>

Violencia en las escuelas

Margaret Wilson, CTF-FCE Canadá 1995 (en inglés)

http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/1995_violence-schools_e.pdf

Internacional de los Servicios Públicos

¡Levantémonos ahora!

Pongamos fin a la violencia contra la mujer

Declaración del Congreso: http://congress.world-psi.org/sites/default/files/upload/event/ES_Congress2012_WomenCaucus_Background_Information_corrected_final_web.pdf

Blog: <http://congress.world-psi.org/blog/never-commit-violence-against-women-never-condone-violence-against-women-and-never-remain>

Es hora de poner fin a la violencia contra la mujer

Folleto: <http://www.world-psi.org/es/es-hora-de-poner-fin-la-violencia-contra-la-mujer>

Impacto de la crisis económica y las medidas de austeridad sobre las mujeres

<http://www.world-psi.org/en/impact-economic-crisis-and-austerity-measures-women>

UNI Global Union

Campaña para poner fin a la violencia de género

www.breakingthecircle.org

Campaña sobre mujeres y liderazgo

www.uni40for40.org/

¡Es por eso!

Campaña donde se invita a las mujeres a compartir su historia explicando por qué se hicieron activistas (con texto, fotos o mensajes a Twitter)

<http://es.uni-iwd.org/>



Consulte las últimas novedades y diversos informes en el Blog sindical sobre la CCJSM 2013: <http://unioncsw.world-psi.org/>



ITUC-CSI

5 Blvd du Roi Albert II, Bte 1
BE-1210 Brussels
BÉLGICA
Tel: +32 2 224 0211
Fax: +32 2 201 5815
equality@ituc-csi.org
www.ituc-csi.org

Internacional de la Educación

5, Blvd du Roi Albert II
BE-1210 Brussels
BÉLGICA
Tel: +32 2 224 0611
Fax: +32 2 224 0606
equality@ei-ie.org
www.ei-ie.org

Internacional de los Servicios Públicos

BP 9, F-01211
Ferney-Voltaire Cedex
FRANCIA
Tel: +33 450 40 6464
Fax: +33 450 40 7320
equality@world-psi.org
www.world-psi.org

Union Network International (UNI)

Avenue Reverdil 8-10
CH - 1260 Nyon
SUIZA
Tel: +41-223652100
women@unigloblaunion.org
www.uniglobalunion.org



ITUC CSI IGB

La Confederación Sindical Internacional (CSI)

Es la organización sindical mundial que representa a más de 175 millones de trabajadores – 40 por ciento de los cuales son mujeres – en 156 países y territorios y cuenta con 315 afiliadas nacionales. En la primera Conferencia Mundial de la Mujer de la CSI en octubre de 2009, las delegadas expresaron su profunda preocupación por el impacto negativo de la crisis económica mundial sobre las mujeres, y afirmaron que el compromiso de avanzar la igualdad de género no debe verse erosionado por esta crisis. Se ha dado un fuerte apoyo a la resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo sobre igualdad de género como eje del trabajo decente, donde se enfatiza que “las crisis no deberían utilizarse como excusa para crear desigualdades aún mayores ni para socavar los derechos adquiridos por las mujeres”. La Asamblea Internacional de Mujeres de la CSI tendrá lugar en Dakar, Senegal del 19 al 21 de noviembre de 2013.



La Internacional de la Educación (IE)

Es una federación sindical mundial que representa a más de 30 millones de docentes y trabajadores y trabajadoras de la educación, a través de afiliados en 172 países y territorios. La IE defiende los servicios públicos de calidad, especialmente la educación pública de calidad para todos y todas, particularmente las niñas en zonas en desventaja. Asegurar que los y las docentes estén calificadas y que las escuelas sean seguras para niños, niñas y sus docentes garantiza la disposición de educación de calidad. La 1ª Conferencia Mundial de la Mujer de la IE “En Camino hacia la Igualdad” de enero del 2011, en Tailandia, se propuso acelerar los avances en la igualdad de género en la educación, los sindicatos y la sociedad. La 2ª Conferencia Mundial de la Mujer de la IE “De las palabras a la acción: Las mujeres en los sindicatos y en la educación”, tendrá lugar en abril de 2014 en Dublín, República de Irlanda.



La Internacional de los Servicios Públicos (ISP)

Es una federación sindical mundial que representa a más de 20 millones de mujeres y hombres que trabajan principalmente en los servicios públicos en todo el mundo. Liderada por su Secretaria General Rosa Pavanelli, dos tercios de su membresía son mujeres, muchas de las cuales trabajan en los sectores de salud y atención social. La ISP cree en la acción afirmativa para lograr la igualdad de género y promueve una “política de 50/50” entre sus organizaciones afiliadas, alentando la igual participación en el liderazgo de mujeres y hombres. La ISP promueve los servicios públicos de calidad que son clave para empoderar a las mujeres, y aboga por temas específicos incluyendo la equidad salarial, la protección a la maternidad y poner fin a la violencia contra las mujeres.



UNI Global Union (UNI)

Es la voz de 20 millones de trabajadores del sector de servicios del mundo entero. A través de 900 sindicatos afiliados, UNI representa a los trabajadores y las trabajadoras en 150 países y en todas las regiones del mundo. El Departamento de Igualdad de Oportunidades de UNI lucha para hacer crecer y fortalecer a nuestros sindicatos afiliados, rompiendo las barreras divisorias creadas por las desigualdades perpetuadas en nuestra sociedad. Luchamos contra todas las formas de discriminación en el lugar de trabajo, y contra todas las formas de violencia contra las mujeres trabajadoras. Además promovemos una representación igualitaria entre hombres y mujeres en las estructuras de toma de decisiones en el lugar de trabajo y dentro del movimiento sindical.