

MANUAL



NETWORK GENDER

**Empoderamiento, acción positiva y transversalidad
de género en las organizaciones sindicales**

**INFORMES DE SITUACIÓN
Y MATERIAL FORMATIVO**



**EUROPEAN PROJECT NETWORK.GENDER VS/2013/0460
WITH FINANCIAL SUPPORT FROM THE EUROPEAN COMMISSION.
DG EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS AND INCLUSION**

MANUAL



NETWORK GENDER

**Empoderamiento, acción positiva y transversalidad
de género en las organizaciones sindicales**

**INFORMES DE SITUACIÓN
Y MATERIAL FORMATIVO**

EDICIÓN:

Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO

1ª edición, mayo de 2014.

AUTORÍA:

1º bloque: Informes de situación

Cap. 1: Crisis, políticas de austeridad y empleo de las mujeres

Ana Herranz Sainz-Ezquerria (CCOO) (Dir.). Raquel Gómez Merayo (CCOO). Con información de Mónica Cere-migna y Giulia Barbucci (CGIL), Trish Lavelle y Linda Roy (CWU) y Verónica Fernández Méndez (UNI Global Union Europa).

Cap. 2: Medidas de igualdad en la negociación colectiva y el diálogo social. España y la negociación de Planes de Igualdad: un caso práctico

Ana Herranz Sainz-Ezquerria (CCOO) (Dir.). Raquel Gómez Merayo (CCOO). Con información de Mónica Cere-migna y Giulia Barbucci (CGIL), Trish Lavelle y Linda Roy (CWU) y Verónica Fernández Méndez (UNI Global Union Europa)

Cap. 3: Participación de las mujeres en los sindicatos

Ana Herranz Sainz-Ezquerria (CCOO) (Dir.). Susana Brunel Aranda (CCOO). Con información de Mónica Cere-migna y Giulia Barbucci (CGIL), Trish Lavelle y Linda Roy (CWU) y Verónica Fernández Méndez (UNI Global Union Europa).

2º bloque: Material formativo (Unidades didácticas, Glosario, Recursos en Internet)

Ana Herranz Sainz-Ezquerria (CCOO) (Dir.). Eva Antón Fernández (CCOO).

Taller sobre liderazgo femenino en las organizaciones sindicales

Pilar Morales Pacheco (CCOO Madrid)

DISEÑO GRÁFICO Y PRODUCCIÓN:

Paralelo Edición, S.A.

AVISO LEGAL:

La responsabilidad del contenido de esta publicación es solo de la entidad editora. Por tanto, no representa la opinión de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea. Ni la Comisión Europea ni la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión se hacen responsables del uso que se pueda hacer de la información contenida. Reservados todos los derechos.

Información sobre la Unión Europea está disponible en Internet. Se puede acceder a través del servidor Europa (<http://www.europa.eu>)

Comisión Europea

Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión

B-1049 Bruselas. Bélgica

© de esta edición: CS CCOO

Correo electrónico: mujeres@ccoo.es

Web: <http://www.ccoo.es>

Depósito Legal: M-14469-2014

Impreso en España – Printed in Spain



Publicación del proyecto europeo NETWORK.GENDER VS/2013/0460, con apoyo financiero de la Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión.



Proyecto europeo

Empoderamiento, acción positiva y transversalidad de género en las organizaciones sindicales. NETWORK.GENDER



European project VS/2013/0460 with financial support from the European Commission.

DG Employment, Social Affairs and Inclusion

Organización promotora



La Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) es la primera organización sindical de España en personas afiliadas y en delegadas y delegados sindicales. Es un sindicato sociopolítico, que trabaja por la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de todo aquello que afecta a trabajadoras y trabajadores. Es un sindicato de hombres y mujeres que tiene entre sus principios impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades y combatir la discriminación por razón de sexo. Para ello se propone desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y condiciones de trabajo, así como la consecución de una representación equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles, removiendo todos los obstáculos para alcanzar la paridad en todos los órganos de dirección del sindicato.

Organizaciones socias



El Sindicato de Trabajadores de la Comunicación (Communication Workers Union, CWU) es el mayor sindicato de la industria de las comunicaciones en el Reino Unido. Representa a trabajadores y trabajadoras de telecomunicaciones, compañías de telefonía móvil, cable, DSL y postal empresas de mensajería, administrativas y financieras. Trabaja activamente por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y para erradicar la discriminación en en el ámbito laboral.



La Confederación General Italiana del Trabajo (Confederazione Generale Italiana del Lavoro, CGIL) es la organización sindical italiana más antigua y es también la más representativa, con sus aproximadamente 6 millones de personas inscritas, entre personas trabajadoras, jubiladas y jóvenes que se incorporan al mundo laboral. Trabaja activamente por la igualdad laboral de mujeres y hombres y contra todo tipo de discriminación.



Entidad asociada

UNI Global Union representa a más de 20 millones de trabajadores y trabajadoras de más de 900 sindicatos del sector de capacidades y servicios, que es el de más rápido crecimiento en el mundo entero. A través de sus sindicatos sectoriales globales, UNI representa a trabajadores y trabajadoras de los sectores de comercio; deportes; finanzas; gráficos y embalaje; información, comunicación, tecnología y servicios a las empresas; juegos de azar; limpieza y seguridad; medios de comunicación, espectáculo y artes; peluquería y estética; postal y logística, seguros sociales, trabajo temporal y turismo, así como a profesionales y cuadros, mujeres y jóvenes.

Índice

PRESENTACIÓN	7
BLOQUE 1: INFORMES DE SITUACIÓN	11
Capítulo 1: Crisis, políticas de austeridad y empleo de las mujeres	12
– Situación de las mujeres en el ámbito de la Unión Europea: España, Italia, Reino Unido	12
– Crisis, reformas y desmantelamiento del Estado de bienestar en Italia, Reino Unido y España	17
Capítulo 2: Medidas de igualdad en la negociación colectiva y el diálogo social. España y la negociación de planes de igualdad: Un caso práctico	19
– La negociación colectiva	19
– España y la negociación de los planes de igualdad: Un caso práctico	22
Capítulo 3: Participación de las mujeres en los sindicatos	27
– Inicios y compromisos con la igualdad efectiva de mujeres y hombres	27
– Mapa de género	30
– Avances y buenas prácticas	32
– Obstáculos	35
– Retos y propuestas	36
BLOQUE 2. MATERIAL FORMATIVO	39
UD 1. Marco normativo igualitario internacional, europeo y estatal	40
– Introducción	40
– Objetivos	41
– Metodología (guía de estudio)	41
– Contenidos	42
UD 2. Empoderamiento económico. Crisis, políticas de austeridad y empleo de las mujeres	45
– Introducción	45

– Objetivos	46
– Metodología (guía de estudio)	46
– Contenidos	47
UD 3. Las mujeres en los sindicatos. Estrategias de igualdad y mapa de género (CCOO, CGIL, CWU, UNI Global Unión Europa)	50
– Introducción	50
– Objetivos	51
– Metodología (guía de estudio)	51
– Contenidos	52
UD 4. Estrategias y orientaciones para el empoderamiento de las mujeres. Propuestas para el empoderamiento sindical de las mujeres	55
– Introducción	55
– Objetivos	56
– Metodología (guía de estudio)	56
– Contenidos	57
Anexo: Taller sobre liderazgo femenino en las organizaciones sindicales	59
UD 5. Medidas de igualdad en la negociación colectiva y el diálogo social	65
– Introducción	65
– Objetivos	68
– Metodología (guía de estudio)	68
– Contenidos	68
 GLOSARIO	 70
 RECURSOS ACCESIBLES EN INTERNET	 80

Presentación

Este manual forma parte del proyecto europeo “Empoderamiento, acción positiva y transversalidad de género en las organizaciones sindicales”. NETWORK.GENDER VS/2013/0460 cofinanciado por la Comisión Europea. DG Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, promovido y coordinado por CCOO, a través de la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad, con la participación como socios transnacionales de la Communication Workers Union (CWU), de Reino Unido, y la Confederazione Generali Italiana di Lavoro (CGIL), de Italia, y de la UNI Global Unión Europa, como asociada.

Como es conocido, la *Estrategia Europea 2020* contempla entre sus objetivos alcanzar un 75% del nivel de empleo de la población entre 20 y 64 años mediante una mayor participación de las mujeres y las personas trabajadoras más mayores. Con el proyecto “Empoderamiento, acción positiva y transversalidad de género en las organizaciones sindicales”. NETWORK.GENDER VS/2013/0460 se quiere contribuir a ese objetivo principal. Uno de los instrumentos para ello es la formación que las organizaciones sindicales ofrecen a sus integrantes. La negociación colectiva y el diálogo social son herramientas fundamentales para garantizar la presencia de hombres y mujeres en el mercado laboral, y en esos escenarios de interlocución es preciso garantizar la presencia equilibrada entre mujeres y hombres, así como garantizar la dimensión de género en todos los niveles de negociación. Para ello se hace necesario integrar la transversalidad de género en la acción sindical y reforzar la presencia de mujeres en el seno de las organizaciones sindicales, también en los puestos de toma de decisiones.

El manual contiene dos bloques o partes diferenciadas. El primer bloque, dividido en 3 capítulos, ofrece, bajo el título genérico de “Informes de situación”, tres contenidos sustanciales para abordar la igualdad laboral, el empoderamiento económico de las mujeres mediante el empleo de calidad y la integración de las estrategias igualitarias en las organizaciones sindicales. Incluye

un resumen diagnóstico del impacto de la crisis y las políticas gubernamentales de austeridad en el empleo y condiciones de vida de las mujeres, situación sociolaboral coyuntural que se añade a las desigualdades de género estructurales (Capítulo 1). Se incorpora también una mirada a la potencialidad que ofrecen la negociación colectiva y el diálogo social para contrarrestar estas desigualdades y luchar contra las discriminaciones laborales de género (Capítulo 2). Y, por último, incluye una revisión de la presencia y participación de las mujeres en las organizaciones confederales implicadas, así como un resumen histórico de la incorporación de las principales medidas de igualdad en los sindicatos, revisando los avances, los obstáculos, los retos y las propuestas para el futuro (Capítulo 3).

El segundo bloque se configura como un material formativo que quiere servir de soporte docente para la realización en cascada de cursos de formación sindical dirigidos a integrantes de las estructuras sindicales, de manera especial a las delegadas y delegados sindicales y a las personas que forman parte de las secciones sindicales en las empresas, es decir, hasta llegar a los núcleos de acción sindical en empresas y centros de trabajo.

Este material formativo se presenta dividido en cinco unidades didácticas, sobre la experiencia del modelo de curso piloto realizado en el marco del proyecto europeo “NETWORK.GENDER”. Así, establece un itinerario formativo que implica partir del conocimiento de la legislación vigente. Por ello se dedica la primera unidad didáctica al conocimiento del marco normativo igualitario de referencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres, laboral y social, en el ámbito internacional y europeo, y en el ámbito estatal en los países implicados en el Proyecto NETWORK.GENDER (Italia, Reino Unido, España) (Unidad 1).

También requiere conocer en profundidad un diagnóstico de la situación sociolaboral de las mujeres, estructuralmente en posición de desventaja en relación con el de los hombres, pero además agravado por el especial impacto de género de la crisis económica y financiera y de las políticas de austeridad y ajustes en el sector público adoptadas por los gobiernos (Unidad 2).

La presencia sindical de las mujeres ha aumentado en las últimas décadas, de manera correlativa a su incorporación masiva a la actividad económica, modificando la composición de las organizaciones sindicales que históricamente han presentado estructuras masculinizadas. En la actualidad, las mujeres presentan porcentajes afiliativos que superan la masa crítica, aunque con diferencias según sectores y ramas de actividad. Sin embargo, no siempre participan de forma igualitaria en las estructuras sindicales. Es preciso contar con un mapa de género de las estructuras sindicales (CCOO, CGIL, CWU, UNI Global Unión Europa), con el fin de detectar y en su caso corregir los déficits de participación y representación de las mujeres (Unidad 3).

Para fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres, y para garantizar que se avanza hacia una meta de igualdad efectiva, se ha adoptado, también en las organizaciones sindicales,

la estrategia correctora doble, que combina la acción positiva con la transversalidad de género. Desde los organismos de igualdad internacionales se ha instado a complementar estas estrategias con un proceso de empoderamiento de las mujeres, por lo que es necesario conocer las orientaciones y propuestas que se dirigen a promover el empoderamiento sindical de las mujeres (Unidad 4).

La negociación colectiva y el diálogo social son escenarios de interlocución privilegiados para poder acordar y, por tanto, poner en marcha medidas de igualdad que inciden directamente en el ámbito laboral y social. Ofrecer una panorámica de distintos logros realizados en los diferentes países, así como una visión sectorial, y profundizar en las potencialidades que ofrece este espacio de interlocución para el avance en igualdad, se hace imprescindible (Unidad 5).

El material didáctico que aquí se propone implica consultar como referentes temáticos los informes compilados en el primer bloque del manual. Al final del bloque formativo del manual se incluyen un glosario y una recopilación de recursos accesibles desde Internet, con el fin de que este manual prolongue su propósito formativo, con el compromiso sindical de seguir trabajando infatigablemente hasta lograr la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

Ana Herranz Sainz-Ezquerro

Secretaria Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO



NETWORK GENDER

BLOQUE 1

INFORMES DE SITUACIÓN

CAPÍTULO 1

Crisis, políticas de austeridad y empleo de las mujeres

Esta es la primera gran crisis que se da en un contexto de alta participación de las mujeres en el mercado laboral. La segregación de género existente en muchos sectores del mercado laboral ha causado un impacto sin precedentes en la fuerza de trabajo femenina.

Las explicaciones comunes de la segregación sexual giran alrededor de diferencias en educación y formación, experiencia, estereotipos sexuales y tendencias (incluso en negociación colectiva y prácticas organizativas), preferencias y necesidades (también en seguridad y tiempo). De la sobrerrepresentación de las mujeres en ciertos sectores de la economía a la infrarrepresentación en puestos directivos y de toma de decisiones, este tipo de situación limita las oportunidades de las mujeres en el mercado de trabajo y constituye un obstáculo importante a la igualdad de oportunidades y de trato en el lugar de trabajo.

Situación de las mujeres en el ámbito de la Unión Europea: España, Italia, Reino Unido¹

Tasa de actividad

En la Unión Europea, la tasa de actividad en 2012 era del 72%, tasa que no ha experimentado una variación elevada respecto de 2008. Tomando como referencia Italia, Reino Unido y España, la diferencia más pronunciada se produce en España cuya tasa de actividad ha aumentado 1,4 puntos en este periodo de tiempo. Considerando la tasa de actividad en base al sexo,

¹ Para la realización de este apartado se ha realizado un extracto de los trabajos “Las mujeres y la segregación laboral en la Unión Europea” de M^a José Martínez Herrero; y “Tiempo de crisis, tiempo de mujeres”, de Mertxe Larrañaga, Yolanda Jubeto y M^a Luz de la Cal.

las mujeres representan en 2012 el 65% en la UE frente a la de los hombres el 78%, variando las diferencias entre sexos desde los 20 puntos de Italia hasta los 11 de Reino Unido. En España, la tasa de actividad de las mujeres en 2012 se sitúa ligeramente por encima de la UE. Dicha tasa se ha incrementado en cuatro puntos respecto de 2008.

Tasa de actividad 2008-2012

	2008			2012		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
EU (28 países)	70,7	77,9	63,7	71,7	77,9	65,5
España	72,6	81,8	63,2	74,1	80,1	67,9
Italia	63,0	74,4	51,7	63,7	73,9	53,5
Reino Unido	75,9	82,4	69,4	76,3	82,2	70,3

Fuente: Elaboración propia a partir de datos Eurostat.

Tasa de empleo

Durante 2012, la tasa de empleo de la UE era del 64%, un punto por debajo de 2008; en 2012, cuando la crisis económica era una realidad, el efecto sobre el empleo era desigual en los distintos países: mientras que en Italia y Reino Unido el descenso de la tasa de empleo era similar a la UE, en España la tasa de empleo descendió 9 puntos entre 2008 y 2012, situándose en el 55%.

Tomando en consideración la variable sexo, en España la tasa de empleo de los hombres desciende 13 puntos respecto de 2008, mientras que para las mujeres el descenso es de 4 puntos. Esta diferencia en el descenso de la tasa de empleo es debida a que en 2008 los primeros empleos que se perdieron fueron en el sector de la construcción y después en industria, sectores caracterizados por una alta presencia masculina, mientras que a finales de ese año comenzó a perderse empleo en el sector servicios, sector feminizado.

Tasa de empleo 2008-2012

	2008			2012		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
EU (28 países)	65,7	72,7	58,8	64,1	69,6	58,5
España	64,4	73,5	54,9	55,4	60,2	50,6
Italia	58,8	70,3	47,2	56,8	66,5	47,1
Reino Unido	71,5	77,3	65,8	70,1	75,2	65,1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos Eurostat.

Tasa de paro

El aumento del desempleo tiene una incidencia especial en España respecto del conjunto de la UE. Así, mientras en la UE la tasa de paro en 2012 se situaba en el 8%, en España ascendía al 25%, siendo su incremento continuo y llegando a confluir las tasas de paro de ambos sexos, situándose ambas en torno al 25%. En el caso opuesto hay que reseñar la situación de Reino Unido, donde la tasa de desempleo por sexos se ha igualado a la tasa de la UE.

Tasa de desempleo

	Total	Hombres	Mujeres
UE	10,4	10,4	10,5
España	25,0	24,7	25,4
Italia	10,7	9,9	11,9
Reino Unido	7,9	8,3	7,4

Fuente: Eurostat, 2012.

Jornada y tipo de contrato

Las mujeres tienen cada vez mayor presencia en el mercado de trabajo en toda la Unión Europea, con grandes diferencias respecto de los hombres en cuanto a tipo de jornada y tipo de contrato. Respecto al tipo de contrato en la UE, en 2012 el 14% de la población asalariada tenía un contrato de duración determinada; Italia se ha mantenido en torno a ese porcentaje en el periodo 2008-2012; las situaciones dispares corresponden a Reino Unido y a España. Así, mientras en Reino Unido los porcentajes de población asalariada están muy por debajo de la UE en todo el periodo, en España casi la cuarta parte de las personas que trabajan en 2012 tienen un contrato temporal.

El 32% de las mujeres que trabajan en la UE en 2012 lo hacen a tiempo parcial, lo que supone un porcentaje muy elevado respecto a los hombres (9%).

Tomando las referencias de España, Italia y Reino Unido se observa que el empleo a tiempo parcial de las mujeres es más elevado que el de los hombres, concretamente Reino Unido tiene los porcentajes más elevados de empleo a tiempo parcial, 43% las mujeres y 13% los hombres.

El empleo a tiempo parcial se configura como una forma de acceso al empleo en el inicio de la vida laboral tanto para las mujeres como para los hombres, aun siendo la situación más des-

favorable para las mujeres. Así, en la Unión Europea el 25% de los hombres entre 15 y 24 años tiene un contrato a tiempo parcial, en el caso de las mujeres este porcentaje asciende al 40%. El empleo a tiempo parcial se constata como transitorio para los hombres, mientras que para las mujeres se configura como un elemento estructural.

Diferencia salarial

La Comisión Europea define la diferencia salarial como la diferencia media de salario/hora bruto entre las mujeres y los hombres.

En la Unión Europea, la diferencia salario/hora entre sexos es del 16,2%; sin embargo, se observan disparidades entre los Estados miembros, con una diferencia que oscila desde menos del 10% de Italia al 20% en Reino Unido.

Diferencia salarial por hora 2011

Estado	Diferencia salario/hora
UE (27)	16,2 €
España	17,8 €
Italia	5,8 €
Reino Unido	20,1 €

Datos extraídos de Eurostat; diferencia salarial calculada según salario/hora.

La diferencia de remuneración entre mujeres y hombres significa que las mujeres ganan menos a lo largo de la vida y, por defecto, su jubilación es inferior, llegando a estar expuestas a riesgo de pobreza.

En 2012, el 22% de las mujeres mayores de 65 años estaba expuesto a riesgo de pobreza, frente al 16% de los hombres de su misma edad.

Eliminando la diferencia de horas trabajadas por mujeres y hombres, la brecha salarial persiste. La ganancia media anual de las mujeres es menor a la de los hombres en cualquier país de la UE; existen marcadas diferencias que van desde los 12.733 euros de Reino Unido hasta los 5.322 euros de Italia. Expresando la brecha salarial en términos del salario de los hombres respecto del salario de las mujeres, el salario de los hombres equivale al 125% del salario femenino en España o al 145% en Reino Unido, es decir, en España el salario medio anual de las mujeres debería incrementarse un 25% para equipararse al de los hombres, y en Reino Unido un 45%.

La diferencia salarial, por lo general, refleja los diferentes patrones de trabajo de las mujeres. En la mayor parte de los países en los que la tasa de empleo de las mujeres es baja, la diferencia salarial es inferior a la media, las diferencias salariales elevadas suelen darse en mercados laborales altamente segregados o en los que existe una importante proporción de mujeres que trabaja a tiempo parcial.

Sectores de actividad y tipo de puesto laboral

Para analizar los sectores de actividad y las profesiones en las cuales se encuentran las mujeres, es necesario partir de dos premisas:

“La mayoría de los empleos femeninos sigue concentrada en algunos sectores de actividad y en un pequeño número de profesiones ya de por sí muy feminizadas. Este fenómeno se denomina segregación horizontal”. Este fenómeno se acompaña de la denominada segregación vertical, que *“es la concentración en ciertas profesiones y la dificultad de acceder a puestos más cualificados”*.

La concentración de la mano de obra femenina suele justificarse porque convencionalmente los trabajos se definen como masculinos o femeninos a partir de “las tareas propias de uno u otro género, considerándose que hay trabajos remunerados ‘femeninos’, cuyo ejercicio es adecuado para las mujeres, mientras que otros son impropios de ellas”. Las causas de este tipo de segregación hay que buscarlas en la existencia aún de una serie de prejuicios sobre la capacidad, no solo por parte de las mujeres sino también de los hombres, para realizar determinadas actividades, prejuicios que se traducen en una escasa presencia de las mujeres en determinados sectores considerados masculinos y viceversa.

Las mujeres, al incorporarse al mercado laboral, lo hacen de forma masiva dentro del sector servicios (85%). Realizando un análisis de las ramas de actividad, se aprecia que las mujeres europeas, el 47%, se concentran en cuatro de los sesenta sectores de actividad de la NACE11: servicios sociales y salud, comercio al por menor, educación y administración pública; sectores que concentran el 60% del empleo femenino en cinco países (Suecia, Holanda, Dinamarca, Bélgica y Reino Unido), aunque en los países del sur de Europa esos sectores no logran emplear a más del 35% de las mujeres (Portugal, Grecia, España e Italia). El sector sanitario es el sector que aparece como el mayor empleador de mano de obra femenina en toda Europa, llegando a concentrar alrededor del 30% de las mujeres en Dinamarca, Suecia, Finlandia y Holanda. España destaca como el país con la mayor presencia de mujeres ocupadas en el servicio doméstico a particulares.

Las mujeres representan al 80% de las personas ocupadas en salud y servicios sociales, el

70% de la enseñanza, el 60% del comercio al por menor y únicamente alcanzan el 8% en la construcción y el 14% en el transporte, sectores que están altamente masculinizados.

La segregación por categorías profesionales u ocupacionales informa del modo en que se distribuyen mujeres y hombres en las diferentes profesiones, resaltando la concentración de las mujeres en un número reducido de ocupaciones y que además se han devaluado social y económicamente a medida que se han ido feminizando. La tendencia general es que en todos los países de la Unión Europea es más alto el grado de concentración de las mujeres en un número limitado de profesiones, siendo además distintas a las profesiones ocupadas por los hombres.

La jornada a tiempo parcial no es voluntaria. Las razones que alegan las mujeres de la UE son comunes, con independencia del país de que se trate. Así, la razón principal que alegan las mujeres es *Cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores* (28%), seguida de *No poder encontrar trabajo de jornada completa* (24%). En la situación de cuidado de niños o adultos, el porcentaje se incrementa hasta el 41% en el grupo de edad de 25 a 41 años.

Crisis, reformas y desmantelamiento del Estado de bienestar en Italia, Reino Unido y España

En la mayoría de los países de la UE, sobre todo en aquellos directamente amenazados por los “mercados” y agencias de calificación, sus respectivos gobiernos, de orientación ideológica diversa, han tomado medidas de ajuste muy similares. Su objetivo prioritario ha sido “calmar a los mercados”, por lo que la reflexión sobre las consecuencias para la población de las medidas impulsadas ha sido un asunto bastante secundario. Dichos ajustes han sido presentados como necesarios, pero sobre todo como ineludibles e incuestionables y se han centrado en la reducción del gasto público.

La similitud de los ajustes planteados queda en evidencia cuando se repasan los recortes anunciados en 2010 por Grecia, España, Irlanda y Portugal, aunque también en otros países como Francia o Reino Unido se han aprobado recortes similares. Los programas de ajuste han incluido en general subidas del IVA, congelaciones de las pensiones, reducciones de sueldos de trabajadores y trabajadoras del sector público y recortes en gastos sociales. Además, en algunos países se ha reducido el salario mínimo (Irlanda), ha habido también privatizaciones (Grecia) y desde 2012 se está asistiendo a despidos de personal del sector público en muchos países.

Se están produciendo recortes en sectores claves para el Estado del bienestar, como son la salud y la sanidad. Siguiendo la máxima neoliberal de disminuir el peso del Estado, el objetivo de los recortes es también disminuir el porcentaje del empleo público en el empleo total, aunque esto, evidentemente, depende no solo de los recortes públicos, sino también de la evolución

del empleo privado. Estas medidas afectan principalmente a las mujeres, cuyo peso en el sector público es muy importante.

Los recortes en servicios esenciales del Estado del bienestar no se limitan a ahorrar gasto público, sino que con ello se producen transferencias de cargas del Estado a los hogares. Uno de los ejemplos más claros es lo que sucede en la sanidad: la disminución de la atención a pacientes mejorará sin duda las cuentas públicas sanitarias, pero no hará que esos pacientes sanen antes, por lo que los menores tiempos de atención en la sanidad pública revertirán en mayores tiempos de cuidados en la esfera privada. Y son nuevamente las mujeres quienes asumen, de forma mayoritaria, la función de cuidadoras.

Quienes más perjudicados saldrán del retroceso del Estado del bienestar serán las clases más desfavorecidas y, realizando un análisis de género, afectará más a las mujeres que a los hombres tanto como empleadas como usuarias.

Las políticas de recortes y austeridad exigidas por las instituciones de la Unión Europea a los Estados miembros no han tenido en cuenta la perspectiva de género a la hora de su aplicación, por lo que están produciendo un incremento de la desigualdad entre mujeres y hombres.

Se hace necesario antes de implementar las políticas estructurales el realizar un análisis de impacto de género para ver las diferentes consecuencias que estas van a tener en mujeres y hombres, ya que las mujeres partimos de una situación de clara desventaja en relación al empleo y el reparto de riqueza.

CAPÍTULO 2

Medidas de igualdad en la negociación colectiva y el diálogo social. España y la negociación de planes de igualdad: Un caso práctico

La negociación colectiva se encuentra ampliamente instalada en la Unión Europea, constituyendo uno de los pilares del sistema de relaciones laborales, caracterizado por exigir empleo competitivo y empleo de calidad al mismo tiempo.

La negociación colectiva²

De los tres países que han sido objeto de estudio, en dos de ellos (Italia y España) la Constitución reconoce de forma explícita el derecho a la negociación colectiva. Mientras en España coexisten dos tipos de negociación colectiva, en Italia existen los llamados “*convenios colectivos de derecho común*” (al margen de los convenios colectivos aplicables a los empleados públicos); reciben este nombre por carecer de una regulación legal específica, a diferencia de otros países como Reino Unido, donde hay una Ley de Convenios Colectivos.

En los tres países se constata la existencia de libertad para las partes negociadoras a la hora de decidir el ámbito territorial y funcional de aplicación del convenio. En todos coexisten acuerdos interprofesionales, convenios colectivos supraempresariales y convenios Colectivos de Empresa. En Gran Bretaña prima la negociación colectiva a nivel de empresa.

En lo que respecta a las partes legitimadas para negociar, es necesario diferenciar entre convenios supraempresariales y convenios de empresa. En los convenios supraempresariales sólo pueden negociar los sindicatos.

² Para la realización de este epígrafe se ha utilizado un extracto del libro *El sistema de negociación colectiva en la Europa comunitaria*, dirigido por Tomás Sala Franco (Tirant Lo Blanch, 2008).

En los convenios de empresa hay dos modelos distintos:

- a) Países donde la negociación está totalmente sindicalizada: Reino Unido.
- b) Países donde los convenios colectivos de empresa son negociados indistintamente por los sindicatos (secciones sindicales de empresa y delegados sindicales) o los representantes unitarios de personal (comités de empresa/delegados de personal). Este es el caso de España.

En un punto intermedio se encuentra Italia, donde a nivel de empresa negocian las “*representaciones sindicales unitarias*”, que son una combinación de representación sindical (un tercio de sus representantes son elegidos en listas sindicales) y de representación unitaria (los dos tercios restantes son elegidos en listas de trabajadores), siendo elegidos por sufragio universal y secreto por los trabajadores de la empresa. El propósito de este sistema es reforzar la legitimidad de los representantes elegidos y preservar el vínculo entre los sindicatos nacionales y sus delegados en las empresas.

En cuanto al contenido de la negociación colectiva, en España la ley establece un “contenido mínimo obligatorio” referido a las partes negociadoras, ámbito de aplicación o a la comisión paritaria de seguimiento e interpretación del convenio.

En todos los países se distingue entre un “*contenido obligatorio*” y un “*contenido normativo*”. La ley reconoce libertad para fijar un contenido normativo del convenio colectivo sin más límites que no contrariar las normas legales/reglamentarias imperativas y respetar las condiciones contractuales más beneficiosas para los trabajadores, declarando la nulidad de las cláusulas convencionales en caso contrario. En el caso de Italia, la ley impide mejorar lo dispuesto por ella en algunos casos como los sistemas de indexación de los salarios al coste de la vida o el cálculo de la compensación por extinción del contrato de trabajo.

Respecto al procedimiento de negociación, las leyes suelen coincidir en exigir que los convenios colectivos se aprueben por mayoría de cada una de las representaciones, se formalicen por escrito, se depositen y registren una vez acordados en una oficina pública y sean publicados en el boletín correspondiente. La excepción es el caso de Reino Unido, donde los convenios quedan en manos de las partes negociadoras, donde también puede establecerse el “*apoyo técnico*” de la Administración pública laboral a lo largo del proceso negociador.

Por lo que se refiere al deber de negociar y de negociar de buena fe, solo la ley española se refiere expresamente a ello; un *Código de buena conducta negociadora* es negociado en todos los países entre las asociaciones empresariales y los sindicatos mayoritarios o más representativos.

El derecho a la huelga se reconoce como un mecanismo lícito de presión de los trabajadores en la negociación colectiva. En Italia existe un “periodo de enfriamiento” de dos meses tras la presentación de la plataforma reivindicativa del convenio, en el que las partes se comprometen a no iniciar ningún tipo de conflicto.

Mientras que en España es la ley la que establece la eficacia jurídica normativa de los convenios, en Italia es la jurisprudencia de los tribunales quien la defiende. Reino Unido es un caso especial al no poseer el convenio colectivo eficacia jurídica alguna, si bien posee efectos legales en cuanto su contenido se incorpora expresa o implícitamente a los contratos individuales.

En la legislación española, todos los convenios colectivos formalizados poseen una eficacia personal general porque así lo establece la ley. En Italia, aunque los “convenios de derecho común” poseen una eficacia personal limitada, jurisprudencialmente se les ha reconocido eficacia general con base en una serie de argumentaciones jurídicas, y en algunas leyes se ha procedido a extender su eficacia personal. En Gran Bretaña, los convenios colectivos poseen eficacia personal general.

Al margen de la negociación colectiva en el ámbito de las empresas, el diálogo social bi y tripartito es una herramienta clave para pautar la negociación colectiva en temas de igualdad. Asimismo el diálogo social entre interlocutores sociales y gobiernos se traduce en leyes y reformas legislativas que favorecen los avances en materia de igualdad de oportunidades, conciliación de la vida familiar y laboral, en el tratamiento de la dependencia...

Italia

Según los datos de ISTAT (Istituto Nazionale di Statistica de Italia) para julio de 2012, los convenios colectivos nacionales de sector regulan las condiciones de trabajo y empleo del 71% de los trabajadores ocupados, pero con ciertas diferencias entre los sectores económicos, muy alta en la industria y en el sector agrícola (en torno al 90% de los trabajadores de estos) y también en el sector de los servicios privados (un 80%). Otros sectores –categoría– están pendientes de renegociar sus convenios colectivos. La excepción la supone los convenios colectivos del empleo público –tres millones de empleados públicos– a los que la Ley 122/2010 impidió la renovación de los convenios colectivos que regulaban sus condiciones de trabajo, ordenando el bloqueo de las negociaciones y la congelación por tanto de los tratamientos retributivos hasta 2013. Salvo en este importante sector, al que se ha bloqueado el derecho de negociación colectiva sobre la base de las exigencias de contención del gasto público impuestas por las autoridades monetarias europeas a los países con dificultades de financiación de su deuda pública y privada, el resto de categorías cuyo convenio está pendiente de concluir no es muy relevante respecto del total de trabajadores encuadrados en convenios colectivos sectoriales vigentes.

España y la negociación de planes de igualdad: Un caso práctico

En los diferentes Acuerdos de Diálogo Social (ANC) firmados entre las confederaciones empresariales y sindicales desde el año 2002 se ha contemplado la necesidad de incluir en la negociación colectiva criterios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como la inclusión de cláusulas de acción positiva para fomentar la incorporación de la mujer en igualdad de condiciones a sectores u ocupaciones donde estuviese subrepresentada, estudio de medidas de promoción no discriminatorios y la necesidad de subsanar la brecha salarial, entre otras, con el fin de que estos criterios se aplicaran en las sucesivas negociaciones de convenios colectivos y convenios de empresa, culminando este proceso en el ANC del año 2007 donde se recoge un capítulo de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, adelantando de esta manera los preceptos de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en lo que se refiere a los criterios de negociación colectiva.

La aprobación de la LOIEMH en el año 2007 consagra en el marco de la negociación colectiva la promoción de medidas concretas a favor de la igualdad de oportunidades en las empresas, para que sean las partes negociadoras, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) es una norma novedosa por su planteamiento transversal, por sus ambiciosos objetivos, por muchas de las medidas que incorpora, por las múltiples reformas legislativas que conlleva y por la implicación de muchos y variados sujetos, públicos y privados, en la consecución de sus fines. A pesar de las fuertes resistencias empresariales esta norma es fruto del diálogo social, al igual que ha sido la Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género, o la Ley 39/2006, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

La Ley de Igualdad establece la obligación de negociar planes de igualdad, que son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras la realización de un diagnóstico de la situación laboral existente, que tiene por objeto alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar cualquier tipo de discriminación. Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras materias, el acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción, la formación, la retribución, la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral en términos de igualdad entre mujeres y hombres.

Las empresas de más de 250 trabajadores y convenio colectivo propio están obligadas a negociar un plan de igualdad. También lo están las sancionadas por no cumplir el principio de igualdad de trato, así como las que estén bajo el ámbito de aplicación de un convenio colectivo que establezca esta obligación.

El resto de las empresas de menos de 250 trabajadoras/es con convenio colectivo propio no está obligado a negociar un plan de igualdad, pero sí a negociar medidas antidiscriminatorias y a favor de la igualdad de oportunidades.

Debido al tejido productivo español, en el que la inmensa mayoría de las empresas son pequeñas y medianas empresas (pymes), es muy importante que sea el convenio de ámbito superior a la empresa el que regule el modo y las condiciones en las que ha de llevarse a cabo la negociación de los planes de igualdad en las empresas incluidas en su ámbito de aplicación.

La Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO editó un manual para delegados y delegadas³ donde se recoge ampliamente la incorporación de los contenidos de la Ley de Igualdad con la finalidad de dotarles de herramientas para poder negociar un plan de igualdad.

Tanto en base a los acuerdos interconfederales de negociación colectiva como siguiendo los criterios de la Ley de Igualdad, se ha realizado un enorme esfuerzo por incorporar acciones positivas en los sistemas de promoción y clasificación profesional con la finalidad de posibilitar la promoción profesional de las mujeres en igualdad de condiciones a la de los hombres, configurándose el ámbito de la negociación colectiva, uno de los espacios claves para avanzar en la igualdad.

Aun a pesar de mantener un marco regulatorio favorable, la introducción de medidas en los convenios colectivos y en los planes de igualdad dirigidas a la promoción profesional de las mujeres sigue siendo una de las materias más complicadas de plasmar en la negociación colectiva.

Existen serias resistencias por parte de empresas y patronales de introducir medidas que limiten su libertad de elección en la promoción profesional de las personas trabajadoras, apostando por la libre designación en estos procesos, por lo que no es frecuente encontrar medidas que hayan sido negociadas con la representación sindical dirigidas al empoderamiento de las mujeres en las empresas. Algunos ejemplos de buenas prácticas, que se ampliarán con otras a lo largo de los debates y talleres del curso:

1. Participación de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras en los procesos de selección y promoción:

Convenio Colectivo Estatal para la Industria Fotográfica:

Artículo 6.15 *Incorporaciones y promociones.*

Las empresas vendrán obligadas a comunicar a la representación legal de los trabajadores los procesos de incorporación y promoción que vaya a iniciar la empresa con la debida an-

³ *Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, Guía Sindical* (CCOO, 2009).

telación a la fecha de publicación. Deberá asimismo publicitar los mencionados procesos en el tablón de anuncios de la empresa.

2. Acción positiva genérica:

Convenio Colectivo Estatal de la Industria Química:

Artículo 18. *Acción positiva.*

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

3. Acción positiva específica para mujeres:

Convenio Colectivo de Endesa:

Art. 29. Establecimiento de cláusulas de acción positiva que fomenten el acceso de las mujeres, en condiciones de igualdad de méritos, a aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas.

Convenio Colectivo de Mercadona:

Art. 3 del Plan de Igualdad incluido en el convenio colectivo de empresa.

3.1. Adoptar como acción positiva una cuota del 50% de participación de mujeres en la formación para la promoción al curso de “aspirantes a personal directivo GC”.

4. Vinculación de la formación a la promoción:

Convenio Colectivo Estatal de Limpieza de Edificios y Locales:

La acción formativa en del Sector de Limpieza de Edificios y Locales responderá a criterios de continuidad, a fin de impulsar el perfeccionamiento en el trabajo, a través del permanente desarrollo de las cualificaciones profesionales, y favorecerá la promoción del personal a efectos del sistema de clasificación profesional y de la estructura retributiva.

5. Principios generales para evitar la discriminación:

Convenio de Limpiezas de Edificios y Locales:

Art. 46.

2. A la fijación de criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

3. A la fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan al género menos representado, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.

4. Al estudio y, en su caso, al establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.

5. Al establecimiento de cuotas en términos de porcentajes de mujeres y hombres para lograr una distribución más equilibrada en los puestos de responsabilidad.

En relación a los planes de igualdad, se observan las mismas dificultades que en la negociación de los convenios colectivos, pero se ha producido mayor concreción en la negociación de cláusulas dirigidas a favorecer la promoción de mujeres en las empresas tanto cuantitativamente como cualitativamente. Algunos ejemplos:

1. Facilitar la incorporación de mujeres a sectores masculinizados:

Plan de Igualdad de la empresa Grupo Itevelesa:

En enero de 2012 se constituyó la Comisión de Igualdad y en julio de 2013 se firmó el Plan de Igualdad de Itevelesa, una de las empresas encargadas de la inspección técnica de vehículos en Castilla y León. El acuerdo afecta a 356 personas, de ellas solo 55 son mujeres, por lo que entre los objetivos que contempla merece destacarse el de visibilizar el sector de la automoción como una salida profesional para las mujeres; para ello se realizará una campaña de carácter social con el objetivo de motivar a las mujeres para que se formen en materias tales como carrocería, automoción y electromecánica. El plan contempla también la elaboración de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

2. Disminución del diferencial de sexos en las plantillas:

a) Establecimiento de cuotas y porcentajes concretos en la promoción:

Plan de Igualdad del BBVA

A tal fin se establece como objetivo que, al término de los cuatro primeros años de vigencia de este acuerdo, se produzca una reducción del diferencial de género existente al 31/12/2009 (75,6% hombres y 24,4% mujeres) en la suma de los niveles salariales del I al V, de al menos 5 puntos porcentuales

Plan de Igualdad de Bimbo

Objetivo primero: incrementar la presencia de mujeres en la plantilla hasta un 20% en los próximos cinco años.

Objetivo segundo: en promoción, a igualdad de perfil profesional ejercer discriminación positiva a favor de las mujeres en la elección del candidato.

Hay más medidas genéricas y concretas que se han ido plasmando en los diferentes planes de igualdad, que también se ampliarán y discutirán en los talleres.

En base a los estudios de los contenidos de los planes de igualdad y convenios colectivos, se puede concluir que la promoción de mujeres en general, y a puestos de responsabilidad en

concreto, es uno de los puntos donde más difícil es el avance y por lo tanto requiere una especial atención y esfuerzo, debiendo focalizarse en medidas que corrijan los criterios que son utilizados por las empresas para la promoción y que penalizan a las mujeres, como la disponibilidad horaria o geográfica, y apostando por la negociación de sistemas transparentes, no discriminatorios, que cuenten con la participación de la representación sindical.

En estos momentos de crisis se está apreciando que la negociación de medidas de igualdad y planes de igualdad en las empresas se está ralentizando, por lo que es necesario volver a situar la igualdad de oportunidades en los ejes de la acción sindical.

CAPÍTULO 3

La participación de las mujeres en los sindicatos (CCOO, CGIL, CWU y UNI Global Unión Europa)

Inicios y compromisos con la igualdad efectiva de mujeres y hombres

CCOO, CGIL, CWU y UNI Global Unión Europa

Desde los inicios fundacionales y atendiendo a sus distintas trayectorias históricas, las confederaciones sindicales CCOO, CGIL, CWU y UNI Global Unión Europa han expresado su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, incorporado a su acción sindical **la lucha contra la discriminación por razón de sexo y la violencia contra las mujeres**, especialmente en las manifestaciones que se producen en el ámbito laboral. Asimismo han mostrado su preocupación por la creación de estructuras específicas y el desarrollo de estrategias, que favorezcan en el ámbito interno del sindicato una mejor y mayor participación y representación sindical de las mujeres.

A lo largo de la andadura de las confederaciones sindicales mencionadas, concentrarán sus actuaciones en distintas reivindicaciones y demandas adaptadas a su particular contexto social, económico, político y laboral. Los principales objetivos se centran en combatir la discriminación de las mujeres en las condiciones de vida y trabajo, y favorecer la participación y representación sindical de las mujeres en los distintos procesos de afiliación, elecciones sindicales, representación y órganos de dirección. Las estrategias desarrolladas han ido principalmente la acción positiva y la transversalidad de género.

Estrategias para la igualdad de género, que en algunos casos se han integrado mediante modificaciones estatutarias, aprobación de planes de actuación, desarrollo de programas específicos, campañas de sensibilización, programas formativos, etc. Actuaciones que han supuesto el refuerzo de las estructuras específicas, una mejora de las condiciones laborales y sociales

de las mujeres, una mayor integración de la perspectiva de género en las políticas sindicales y un avance en la presencia y representación sindical de las mujeres.

Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO)

Desde los inicios de CCOO en sus estatutos se manifiesta la necesidad de las Secretarías de la Mujer: **“Se remarca la necesidad de crear estas Secretarías para la Mujer, que sirvan de cauce para el estudio, profundización y definición de sus reivindicaciones específicas”**.

Los *estatutos del 6º Congreso (1996)* añaden, en la *definición de principios*, un nuevo principio por el que CCOO queda configurado como **sindicato de hombres y mujeres**, con el compromiso de impulsar la igualdad de oportunidades, combatir la discriminación de género, **adoptar la transversalidad de género en la política sindical**, incorporar **medidas de acción positiva** en el ámbito laboral e impulsar **la proporcionalidad en la representación de las mujeres en los ámbitos de decisión del sindicato**.

De gran importancia ha sido la aprobación de planes de igualdad y distintos planes de acción confederal donde se incorpora la transversalidad de género en los objetivos y actuaciones sindicales.

Alcanzar la proporcionalidad y avanzar hacia la paridad:

Se modifican los **estatutos en el 9º Congreso Confederal (2008)** para sustituir el objetivo de “alcanzar la proporcionalidad (entre sexos) a la afiliación existente” por el de **“avanzar hacia la paridad”** en todos los órganos de dirección del sindicato; y para responder a este objetivo se introducen nuevas directrices en el artículo 11, que regula la elección de órganos.

Los **estatutos del 10 Congreso Confederal (2013)** recogen el compromiso de CCOO con el objetivo de lograr la igualdad de género, en el artículo 11 se garantiza la presencia paritaria en las estructuras de dirección y en las delegaciones, y si la afiliación de mujeres en alguna estructura sindical es inferior al 30%, se prevé una acción positiva que incremente en un 10% dicha proporcionalidad.

Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL)

Los **estatutos** de la CGIL expresan su compromiso fundacional con la plena igualdad de derechos entre mujeres y hombres, recoge el principio de no discriminación entre sexos y promueve el avance de una política de igualdad de oportunidades.

Artículo 2: Principios fundamentales

... La CGIL promueve en la sociedad, también a través de la negociación, una **política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y unifica su derecho interno a principio de no discriminación entre los sexos**.

Artículo 6: Democracia sindical

... “en la formación de los órganos de gobierno, desde las estructuras sindicales, incluidas las federaciones de pensionistas, hasta las ejecutivas [...] estableciendo que ninguno de los dos sexos puede estar representado por debajo del 40% o por encima del 60% [...] en la representación elegida en las distintas estructuras de la CGIL, constituida por el pluralismo y por la diversidad, [...] por lo que conforme con los principios de la solidaridad no quedarán reducidos a una presencia simbólica, en base solo al dato numérico, sino a su representación en nuestra base social”.

Communication Workers Union (CWU)

En los **estatutos de la CWU** existen las siguientes reglas para promover la presencia y representación sindical de las mujeres:

Regla 2.1.5

“Promover y fomentar la proporcionalidad y la representación equitativa de todos los miembros, en el mercado de trabajo, en el sindicato y en la sociedad en general”.

Regla 2.1.6

“Se deberá identificar de forma activa cualquier causa o barrera que impida la plena participación y representación sindical de los miembros que forman parte del sindicato. Esto debe incluir la **acción positiva en favor de las mujeres** y las minorías raciales hasta que se garantice que las estructuras del sindicato reflejan y apoyan el equilibrio de género y racial de los miembros que representa” (CWU Regla Libro, 2014. <http://www.cwu.org>).

UNI Global Unión Europa

UNI Global Unión Europa considera que el compromiso con la igualdad de oportunidades es necesario para crecer y fortalecer el sindicato y para romper las barreras divisorias creadas por la desigualdad existente en nuestra sociedad. Luchamos contra todas las formas de discriminación en el lugar de trabajo incluyendo la discriminación por razones de sexo, género, raza, origen étnico, orientación sexual, edad, estilo de vida, religión, estatus VIH, etc. Nuestra lucha busca mejorar las condiciones de vida y trabajo del conjunto de trabajadores y trabajadoras.

Reconocemos el drástico aumento en materia de igualdad creado por la globalización, por lo tanto trabajamos en colaboración con nuestra afiliación para crear respuestas innovadoras como iniciativas globales, conferencias internacionales, herramientas, etc.; apoyándolas con el peso de la unión y la fuerza de todos los sindicatos que forman parte de nuestra unidad global.

Mapa de género

Las medidas de acción positiva y la transversalidad de género en las políticas sindicales son las estrategias que las organizaciones sindicales han venido desarrollando para favorecer y garantizar la afiliación femenina, aumentar su presencia en las elecciones sindicales y promover un mayor equilibrio de mujeres y hombres en los órganos de dirección.

La participación y la representación de las mujeres en los sindicatos han aumentado en las últimas décadas, de manera correlativa a su incorporación masiva a la actividad económica, modificando la composición de las organizaciones sindicales que históricamente han presentado estructuras masculinizadas. En la actualidad, las mujeres presentan porcentajes de afiliación que superan la masa crítica, aunque con diferencias según sectores y ramas de actividad. En el ámbito de los órganos de dirección se han producido permanentes desigualdades y desequilibrios entre afiliación y representación en las distintas estructuras, por lo que en los distintos congresos y a nivel estatutario se han venido aprobando medidas compensadoras.

Asimismo es necesario contar con la información adecuada respecto a la presencia de mujeres en los distintos niveles y estructuras sindicales, un mapa de género imprescindible, con el fin de detectar y en su caso corregir los déficits de participación y representación de las mujeres.

A continuación presentamos algunos datos sobre afiliación, representación sindical de las mujeres en las empresas, así como la presencia de las mujeres en los distintos órganos de dirección sindical.

CCOO

Evolución afiliadas y afiliados. Periodo 2007-2013

2007: 34,5% afiliadas. Los afiliados son 65,5%.

2013: 40% afiliadas. Los afiliados son 60%.

Evolución delegadas y delegados. Periodo 2007-2013

2007: 29% mujeres delegadas, 71% hombres.

2013: 35,6% mujeres delegadas y 64,4% hombres.

Organos de dirección

Desde 2008, la **Comisión Ejecutiva Confederal (CEC)** ha alcanzado la paridad, 40%-60%. En el 10º Congreso Confederal de 2013, en la CEC las mujeres representan el 43%.

El Consejo Confederal de 2013, el máximo órgano de dirección entre congreso y congreso, está compuesto por 176 personas, 64 mujeres (38,4%) y 112 hombres (63,6%).

CGIL

El número total de miembros de la CGIL es de 5.712.642. Las mujeres afiliadas son 1.781.625, lo que representa el 47,05% de un total de 3.786.427 personas afiliadas.

La secretaría nacional tiene una representación del 50/50, y la responsable de la Secretaría General es una mujer.

CWU

El CWU eligió a su primera mujer presidenta postal de circunscripción en 2007 y ahora tiene, por primera vez, dos mujeres elegidas en los cargos más altos en todo el sindicato, el de presidenta y el de vicepresidenta.

En el **Comité Ejecutivo Nacional (CEN)**, de un total de 19 miembros, 5 (26,3%) son mujeres. El CWU se organiza en dos grupos encabezados por directivos de la industria; el Comité Ejecutivo Postal (CEP) y el Comité de Servicios Financieros Telecoms (T & FSEC). El CEP tiene 17 miembros, de los que 3 (17,64 %) son mujeres y el TFSEC tiene 6 mujeres de 16 (37,5%) miembros.

Un **tercio de los secretarios regionales adjuntos son mujeres**, aunque los 10 secretarios regionales actuales son hombres. El CWU tiene 23 oficiales nacionales, de los cuales 4 (17,39%) son mujeres, 2 son nombradas y 2 elegidas.

UNI Global Unión Europa

En el año 2003, de un total de 56 miembros en los órganos de decisión de UNI Europa, solo 19 eran mujeres (33,92%), pero en 2008 esa cifra había disminuido a 15 mujeres (22,39%). En consecuencia, el Comité Ejecutivo de UNI Europa decide establecer un grupo de trabajo para la mejora del equilibrio de género en todos los órganos de decisión.

En el congreso mundial de UNI en Nagasaki en 2010 se adopta la siguiente resolución: Lograr

en 2014 que la representación de las mujeres sea al menos del 40% en todos los órganos de toma de decisiones de la UNI. En enero de 2014, **UNI Europa ha conseguido una representación del 34% de mujeres en sus diferentes estructuras de toma de decisiones**, de la siguiente manera:

Desglose de UNI Europa Mujeres Composición (enero de 2014)

Structure	Total Members	Men	Women	%
Managment	31	22	9	30
Executive	76	44	32	42
Youth	12	9	3	25
P&MS	10	6	4	40
Commerce	24	16	8	33
Finance	55	30	25	45
Post	10	7	3	30
Property serv.	15	9	6	50
MEI	27	20	7	26
Graphical	8	7	1	12
ICTS	23	15	8	35

Avances y buenas prácticas

Desde los inicios, en las confederaciones CCOO, CGIL, CWU y UNI Europa se produce el reconocimiento de la necesidad de abordar de manera específica los problemas sociales y laborales que afectan a las mujeres y los desafíos a los que se enfrentan.

Las estructuras internas destinadas específicamente a las mujeres y la transversalidad de la igualdad de género en la política sindical son una constante en las organizaciones analizadas. Cada confederación sindical, y en función de sus condicionantes sociales, políticos y económicos, ha ido conformando paulatinamente una estrategia de igualdad, en su política y acción sindical, debatiendo y resolviendo las contradicciones y vacíos existentes.

A continuación destacamos algunas de las actuaciones, objetivos y buenas prácticas que por su impacto de género han favorecido el avance de la igualdad de oportunidades y la promoción de una participación y representación más igualitaria entre mujeres y hombres.

- **Creación, impulso y desarrollo de estructuras específicas para la igualdad de género:** Están presentes en todas las confederaciones y dependiendo de cada confederación, con un tipo de estructura de mayor o menor desarrollo: regiones/territorios y/o de rama, recursos humanos y económicos, etc., conformando un núcleo importante de influencia sindical, que se extiende a estructuras de ámbito inferior, llegando incluso hasta las secciones sindicales de empresa.

- Realizan una permanente actividad de reflexión y puesta en marcha de estrategias formativas, de difusión y sensibilización, tanto en el ámbito interno como externo, por un lado incorporando la perspectiva de género al conjunto de las políticas sindicales, por otro incidiendo en la mejora de las condiciones de vida y trabajo de las mujeres.
- **Reformas, avances estatutarios y planes de igualdad:** Desarrollo de cambios normativos internos, desarrollo de estrategias de igualdad de género y medidas eficaces para garantizar el equilibrio entre mujeres y hombres en la participación y la representación sindical.
- **La transversalidad de género en las políticas sindicales,** en el ámbito sindical interno, en la negociación colectiva y en el diálogo social, es la principal estrategia para abordar y prevenir las desigualdades por razón de sexo; junto a ella, igualmente imprescindible, es la acción positiva y actuaciones para el empoderamiento de las mujeres.
- **Estrategias formativas y de sensibilización para la igualdad de género.** Se han venido realizando programas, materiales formativos (guías, folletos) y campañas de sensibilización sobre aspectos referidos a la mejora del empleo y las condiciones sociales y laborales, contra la violencia de género, etc., así como para avanzar en el empoderamiento de las mujeres y favorecer una mayor afiliación y representación sindical de las mujeres.

La formación en igualdad de género y la incorporación de la perspectiva de género a la formación sindical son fundamentales, ya que capacitan para la aplicación sistemática de la transversalidad de género, proporciona información, conceptos, datos y metodologías para detectar discriminaciones de género, así como conocimiento de la legislación igualitaria.

Las campañas de sensibilización, que en ocasiones van más allá del ámbito laboral y sindical, abordan problemáticas de carácter sociopolítico y pretenden impulsar cambios educativos que posibiliten una ruptura de estereotipos y roles tradicionales adjudicados socialmente, así como ofrecer apoyo puntual a campañas lideradas por el movimiento de mujeres.

Buenas prácticas en CCOO, CGIL, CWU y UNI Global Unión Europa

CCOO

En 1993 se realiza la **1ª Conferencia Confederal “CCOO, un espacio sindical para hombres y mujeres”**, buscando sentar las bases para una acción sindical y organizativa integradora de hombres y mujeres.

- ▶ Se refuerza la estructura de las Secretarías de la Mujer.
- ▶ Se revisa la situación de las mujeres en el sindicato y en el ámbito laboral.
- ▶ Aprobación de las líneas de acción para integrar el objetivo de igualdad de género en la política sindical interna y externa, mediante la combinación de dos **estrategias: la acción positiva y la transversalidad**.

En 1996, el 6º Congreso recoge la **proporcionalidad en la representación** de las mujeres en los ámbitos de decisión del sindicato.

En 2013, el 10º Congreso recoge en sus estatutos de manera expresa el compromiso con el **objetivo de alcanzar una representación paritaria en los órganos de dirección**.

CGIL

En 2008, la conferencia de CGIL Forward aprobó una resolución que tenía por objeto implementar políticas organizativas destinadas a promover y mejorar los cuadros femeninos, atendiendo a tres niveles:

- ▶ Reconocimiento del valor de la diferencia en todas las políticas reivindicativas de la CGIL.
- ▶ Representación de las mujeres en órganos ejecutivos de acuerdo con la lucha contra la discriminación estándar establecido por el estatuto de la CGIL.
- ▶ Adopción de una “política de los tiempos”, que tenga en cuenta las necesidades de género para facilitar la entrada y permanencia de las mujeres en el sindicato.

En 2012, la CGIL organizó una Asamblea Nacional de la Mujer, que inició un proceso de comparación, estudio e investigación de género mediante la realización de tres seminarios específicos celebrados en 2013 en Europa.

CWU

- ▶ Los avances para una mejor representación sindical de las mujeres se remiten a la creación de los Comités Regionales de Mujeres; Comité Asesor de la Mujer reconocidos a nivel nacional.
- ▶ La Conferencia de la Mujer CWU, de la que se hace partícipe la Conferencia General, incorpora reservas para la representación de mujeres a las delegaciones nacionales y foros de trabajo.

El CWU actualmente está trabajando en el logro de una mejor proporcionalidad en sus propias estructuras y organizaciones. Es importante reconocer que este trabajo emana de un debate realizado en la Conferencia de la Mujer del CWU y luego en el foro principal con la formulación de políticas de género y llamadas a la aplicación de los estatutos, incorporadas en la Conferencia General de 2011.

UNI Global Unión Europa

- ▶ Se elabora y desarrolla **un cuestionario⁴ dirigido a los sindicatos afiliados**, con el fin de determinar las necesidades y desafíos de las mujeres en los sindicatos en los diferentes sectores, así como para conocer la presencia de las mujeres en el sindicato, en la toma de decisiones, en programas para la formación profesional, campañas específicas, etc.
- ▶ El Congreso Mundial de UNI en Nagasaki en 2010 adopta la siguiente **resolución: “Lograr en 2014 una representación de las mujeres, de al menos el 40%, en todos los órganos de toma de decisiones de la UNI”**.
- ▶ Como resultado de la resolución UNI Igualdad de Oportunidades ha desarrollado una campaña llamada **“40for40 Campaña”**, realizando reuniones, conferencias y eventos en distintas regiones y sectores donde los sindicatos afiliados están presentes, pidiendo a los líderes sindicales su compromiso con la campaña mediante la firma de la Declaración 40for40. En 2013, 324 dirigentes sindicales de 219 sindicatos de todo el mundo han firmado la declaración y tres ministros nacionales han dado su pleno apoyo a la campaña.

Las organizaciones sindicales analizadas concluyen que se han producido logros y avances positivos, que es necesario continuar reforzando para corregir los déficits existentes en la participación y representación sindical de las mujeres, de modo que el conjunto de las organizaciones aplique y garantice dichas prácticas en los distintos niveles y estructuras.

Obstáculos

Resistencias en el ámbito sindical para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Las mujeres se enfrentan tradicionalmente a diversos obstáculos para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En el ámbito sindical destacan especialmente la resistencia de las estructuras a cambios en la organización que propicien una mayor presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones, resultado de prácticas sociales y prejuicios culturales que persisten en el conjunto de las sociedades.

⁴ El resultado de las respuestas dadas en la encuesta fue presentado en un folleto de buenas prácticas:
<http://www.uniglobalunion.org/publications>

- **Desequilibrios en la participación de las mujeres en los distintos órganos y niveles de dirección y representación de CCOO.**
 - **Déficits en formación, sensibilización y comunicación en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito interno y en el ámbito de la negociación colectiva.**
 - **Insuficiente integración de la transversalidad de género en las políticas sindicales.**
- ▶ Los niveles de afiliación y representación sindical de las mujeres han ido evolucionando muy positivamente, si bien persisten **desequilibrios e insuficiencias entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos y niveles de participación y representación** en el conjunto de las organizaciones.
- Se produce una **segregación sindical tanto horizontal como vertical**, es decir, las mujeres tienen una mayor presencia en responsabilidades con temáticas feminizadas, y una menor presencia en áreas o secretarías con más peso y reconocimiento (secretarías generales, acción sindical, organización, finanzas, etc.). Asimismo son pocas las mujeres que ostentan cargos en las máximas responsabilidades ejecutivas. Especialmente desigual es su presencia en mesas negociadoras de convenios.
- ▶ **Persisten los déficits en formación, sensibilización y comunicación en igualdad de género**, ya que la formación específica está muy feminizada y la transversalidad de género no está suficientemente incorporada en los contenidos formativos, materiales didácticos, campañas divulgativas, mensajes, y en general en el lenguaje e imágenes utilizados.
- ▶ **Perviven obstáculos y dificultades al desarrollo de la aplicación de la transversalidad de género en las políticas sindicales** y planes de trabajo de las distintas secretarías, se precisan estrategias de actuación que garanticen la aplicación de las medidas estatutarias aprobadas por el conjunto de las estructuras sindicales.

Es necesario que el conjunto de las organizaciones sindicales garanticen la aplicación de las estrategias, normas y medidas de que se han dotado para combatir la discriminación por razón de sexo y para avanzar en el equilibrio en la participación y representación de mujeres y hombres en el conjunto por sus niveles y estructuras.

Retos y propuestas

Debemos partir de la consideración de avances importantes como resultado de políticas, programas y estrategias con enfoque de género, desarrolladas por el conjunto de las organizaciones sindicales. Actuaciones, sin embargo, que resultan insuficientes para garantizar la igualdad

efectiva entre mujeres y hombres y una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos y toma de decisiones.

Tras el recorrido realizado en los apartados anteriores, identificamos algunos retos y propuestas necesarios para alcanzar los objetivos mencionados.

► **Avanzar en la integración de la transversalidad de género en el conjunto de las políticas sindicales:**

- Impulsar la formación y sensibilización para la igualdad de género en distintos niveles y estructuras, llegando al conjunto de hombres y mujeres del sindicato.
- Comunicación, lenguaje no sexista, información y cultura de la igualdad desarrollada a través de los medios de comunicación, revistas, folletos, carteles y otras campañas que realicen las organizaciones sindicales.
- Fortalecer las estructuras específicas, valorar y reconocer el papel de las mujeres en las organizaciones sindicales.
- Elaborar y difundir el mapa de género del sindicato, desglose y análisis de los datos sobre participación, presencia y representación de las mujeres en los distintos ámbitos, niveles y estructuras del sindicato.
- Análisis, evaluación e informes de impacto de género en la aplicación de la transversalidad en las políticas y decisiones sindicales.
- Promover el diálogo social y la negociación colectiva, garantizar el cumplimiento de la normativa igualitaria, medidas, estrategias y recursos necesarios para combatir la discriminación por razón de sexo y todas las manifestaciones de violencia contra las mujeres.

► **Acciones positivas para promover e incentivar la presencia de mujeres en el conjunto de las estructuras sindicales:**

- Campañas, objetivos y estrategias para ACERCAR LAS MUJERES AL SINDICATO, incrementar la afiliación y la presencia de las mujeres en las candidaturas electorales.
- Promover la PRESENCIA DE MUJERES EN LAS MESAS DE NEGOCIACIÓN.
- Establecimiento de cuotas, medidas de acción positiva y puestos reservados a mujeres.
- Modificar, mejorar y garantizar la igualdad de género en las normas y estrategias sindicales para erradicar la discriminación y avanzar en la REPRESENTACIÓN PARITARIA en el conjunto de las estructuras sindicales.
- Capacitación y formación a mujeres en LIDERAZGO que propicie su acceso a puestos de toma de decisiones.
- ORGANIZAR LOS TIEMPOS en el sindicato de modo que se favorezcan la conciliación personal y familiar de las personas.



NETWORK GENDER

BLOQUE 2

MATERIAL FORMATIVO

UNIDAD DIDÁCTICA 1

Marco normativo igualitario internacional, europeo, estatal

Introducción

Si los derechos no se conocen, no se ejercen. Por ello resulta primordial extender a sindicalistas y personas trabajadoras los conocimientos jurídicos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, especialmente los que inciden directamente en el ámbito laboral. Debe tenerse presente que, pese a los avances normativos, sigue existiendo una brecha entre el reconocimiento de la igualdad de derechos en el ámbito laboral y la situación real, como evidencian la estadística y la perspectiva de género (y demuestran los “Informes de situación” del primer bloque de este manual).

En tanto persistan las discriminaciones sociolaborales hacia las mujeres, en tanto se continúe reclamando la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso y condiciones laborales, en tanto sea una realidad a conseguir la igualdad salarial por trabajo de igual valor, por ejemplo, se hace imperativo reforzar el conocimiento de los derechos jurídicos y de los mecanismos y disposiciones para hacerlos cumplir.

Es esencial conocer la legislación existente en materia de igualdad laboral. La igualdad de trato y de oportunidades ha sido abordada tanto en el ámbito comunitario como en el internacional. En el ámbito internacional, la Declaración Universal de Derechos Humanos adoptó las primeras normas que garantizaban la igualdad de trato por razón de sexo. La normativa antidiscriminatoria y las estrategias internacionales para el avance en igualdad entre mujeres y hombres han calado también en el ámbito laboral, muchas veces debido a la normativa adoptada por la Organización Internacional del Trabajo.

El Derecho comunitario también ha sido decisivo en el campo de las relaciones laborales. En

el plano estatal, en lo que concierne a España, el avance del marco legislativo en la igualdad entre mujeres y hombres se ha producido por varias leyes, pero para la igualdad laboral ha sido determinante la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Objetivos

Conocer las principales normativas internacionales y europeas sobre igualdad de género aplicables al ámbito laboral.

Conocer las normativas estatales en materia de igualdad entre mujeres y hombres (España, Italia, Reino Unido).

Analizar la importancia para la igualdad laboral de género de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en España.

Metodología (guía de estudio)

Para conocer en profundidad la normativa internacional, europea y estatal de especial interés para la igualdad de género en el ámbito laboral, se recomienda consultar la bibliografía y recursos sindicales accesibles en Internet y los sitios web de los organismos implicados, que aparecen en el apartado del manual “Recursos accesibles en Internet”.

Se recomienda consultar con especial atención:

- ▶ Los siguientes convenios de la OIT:
 - Convenio 100, sobre igualdad de remuneración, de 1951.
 - Convenio 111, sobre la discriminación en el empleo y ocupación, de 1958.
 - Convenio 122, sobre política de empleo, de 1964.
 - Convenio 156, sobre responsabilidades familiares, de 1981.
 - Convenio 161, sobre los servicios de salud en el trabajo, de 1985.
 - Convenio 183, sobre protección de la maternidad, de 2000.
 - Convenio 189, sobre trabajo decente para los trabajadores domésticos, de 2011.
- ▶ Las siguientes directivas europeas:
 - Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

- Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.
- Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.

► En el marco estatal:

- La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género⁵ (España).
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁶ (España).

Contenidos

El instrumento jurídico de mayor rango internacional es la Declaración Universal de Derechos Humanos⁷, de 1948. En su artículo 7 determina que todas las personas son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley y derecho a igual protección contra toda discriminación. También es un referente imprescindible la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer⁸, de 1979, que define lo que se considera jurídicamente “discriminación contra la mujer” e insta a los Estados firmantes a garantizar a las mujeres el ejercicio de los derechos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones que los hombres. Las cuatro Conferencias Mundiales sobre las Mujeres organizadas por Naciones Unidas (en 1975, en México; en 1980, en Copenhague; en 1985, en Nairobi; en 1995, en Beijing, así como las sucesivas revisiones: Beijing+5, Beijing+10, Beijing+15)) también han desempeñado un papel estratégico a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

Por tanto deben conocerse los derechos de las trabajadoras y los derechos en materia de igualdad de género derivados de la normativa internacional y de las estatales. Se deben consultar los convenios, declaraciones y recomendaciones de la OIT relativos a la igualdad de género⁹. Estas normas internacionales del trabajo establecen principios generales, a modo de suelo de derechos, como los de igualdad de remuneración, la igualdad de oportunidades y de trato entre los hombres y las mujeres en el empleo. Los Estados pueden introducir mejoras.

⁵ <http://www.boe.es/boe/dias/2004/12/29/pdfs/A42166-42197.pdf>

⁶ <http://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>

⁷ <https://www.un.org/es/documents/udhr/>

⁸ <http://www2.ohchr.org/spanish/law/cedaw.htm>

⁹ <http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/gender-equality/langes/index.htm>

La Comunidad Europea¹⁰ ha adoptado una serie de directivas y recomendaciones concernientes a la igualdad entre mujeres y hombres. De especial interés resulta la jurisprudencia comunitaria en igualdad de remuneración, la igualdad de trato para las mujeres y los hombres en el lugar de trabajo, la protección social, la protección de la maternidad, el permiso parental, el trabajo a tiempo parcial, la conciliación de la vida laboral y familiar, la protección de la maternidad y la inversión de la carga de la prueba. La legislación europea sobre la igualdad ocupa un nivel superior a la legislación nacional y es válida para todos los Estados miembros de la Unión Europea. Así pues, hay que contemplar la interacción de legislaciones relativas a la igualdad en los tres niveles (internacional, europeo, estatal).

El concepto de discriminación indirecta por razón de sexo ha sido elaborado por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas con ocasión del enjuiciamiento de determinados supuestos de trabajo a tiempo parcial, a la luz de la prohibición de discriminación por razón de sexo. También se han pronunciado los tribunales europeos acerca de la necesidad de utilizar criterios no discriminatorios en la valoración de puestos de trabajo. En diversas sentencias se prohíbe la aplicación de ciertos conceptos que determinan mayor retribución tales como responsabilidad, flexibilidad, formación o antigüedad, que pueden perjudicar a las trabajadoras si se prueba que la remuneración media de las mujeres es inferior a la de los hombres.

En España, además de la prohibición de discriminación por sexo y la obligación para los poderes públicos de remover los obstáculos que impidan la igualdad efectiva, según establece la Constitución Española de 1978, diversa normativa ha ido configurando la igualdad entre mujeres y hombres. De la normativa reciente es de especial relevancia la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que, como señala en su exposición de motivos, nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres.

La Ley 3/2007 define los conceptos y categorías jurídicas básicas en materia de igualdad, e incorpora y promueve medidas para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo; asegurar y garantizar el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas, mediante la negociación de medidas y planes de igualdad; incluir entre los derechos laborales la protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo; determinar las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias; favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; evitar penalizaciones a efectos de la Seguridad Social por razón del ejercicio de la maternidad y la paternidad.

¹⁰ http://ec.europa.eu/index_es.htm

La Ley 3/2007 promueve la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que las partes libre y responsablemente acuerden su contenido. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras, en el marco de la negociación colectiva. En el ámbito de la Administración General del Estado establece la negociación de un plan de igualdad con la representación legal de las empleadas y empleados públicos. La medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el permiso de paternidad de quince días de duración. Asimismo es de importancia la introducción del principio de presencia equilibrada en la Administración Genero del Estado (AGE) y en los organismos públicos vinculados a ella.

Ejercicios de evaluación

1. ¿Se consideran actos de discriminación directa el acoso sexual y el acoso por razón de sexo? ¿Cómo explicarías ambos conceptos a alguien que no los conoce, a fin de que pueda diferenciarlos? ¿Cómo pueden prevenirse en el centro de trabajo? Redacta una respuesta que integre en su fundamentación la normativa analizada.
2. Señala si las siguientes formulaciones son manifestaciones de discriminación por sexo (responde Sí o NO):
 - a) Está prohibido el trabajo nocturno para las trabajadoras con menores a cargo.
 - b) Para participar en este curso de formación vinculado a la promoción se establece una cuota de participación del 60% para el sexo menos representado en la categoría profesional de destino.
 - c) Se determina una ayuda para guardería a madres y padres con menores de 3 años a cargo.
 - d) Las trabajadoras embarazadas deben abandonar el puesto de trabajo de atención directa al público.
3. Identifica al menos dos normas que resulten básicas para definir y fundamentar la acción positiva como estrategia para corregir desigualdades entre mujeres y hombres desde una perspectiva transnacional. Puedes consultar las referencias normativas incluidas en el apartado “Recursos accesibles desde Internet”.

UNIDAD DIDÁCTICA 2

Empoderamiento económico. Crisis, políticas de austeridad y empleo de las mujeres (España, Italia, Reino Unido)

Introducción

Diversas agencias internacionales para la igualdad alertan del aumento de las brechas de género y la consiguiente feminización crónica de la pobreza. En los últimos años ha aumentado el acceso de las mujeres al mercado de trabajo, pero su presencia sigue manifestando, en términos globales, que corresponden a las mujeres, genéricamente, los salarios más bajos, la mayor parte de los trabajos inestables, una presencia discontinua en el empleo y una menor protección social. En todo el mundo, también en Europa, persisten las diferencias salariales y la segregación ocupacional por motivos de género, y las mujeres son mayoría entre las personas que trabajan a tiempo parcial.

El contexto de crisis financiera y económica, comenzada en 2007, y las políticas gubernamentales de austeridad adoptadas en los años siguientes, produciendo ajustes en el sector público, han agravado las condiciones laborales y sociales del conjunto de la población trabajadora, especialmente de quienes partían de una situación más desfavorable (en términos de género, las mujeres). Además de provocar una destrucción de empleo en ámbitos feminizados (sanidad, educación, servicios sociales...), estos servicios públicos afectados por los recortes han dejado sin atender a personas dependientes, menores o mayores, personas enfermas, etc., necesidades de cuidado que han recaído principalmente sobre las mujeres, según la asignación tradicional, obstaculizando su participación laboral. Otras medidas gubernamentales orientadas a la reducción de costes laborales, con importantes consecuencias en destrucción de empleo y menoscabo de las condiciones laborales, también han contribuido a empeorar las oportunidades y derechos laborales de las personas trabajadoras, con un indudable impacto de género.

Frente a este aumento de las desigualdades laborales existe el reconocimiento de las agencias internacionales de igualdad, como ONU Mujeres¹¹, de que el empleo digno y una mayor presencia de las mujeres en los puestos de decisión económicos, es decir, el empoderamiento económico de las mujeres, contribuiría decisivamente a sociedades más justas, cohesionadas, equitativas y sostenibles.

Objetivos

Disponer de un diagnóstico realista y ajustado sobre el impacto de género en el empleo, en un contexto de crisis económica y financiera agravada por las políticas de austeridad adoptadas por los gobiernos.

Conocer la situación sociolaboral de las mujeres en los países implicados en el proyecto (España, Italia, Reino Unido), en un análisis comparativo transnacional y europeo, complementado con una visión sectorial. Detectar las principales brechas de género que afectan a las mujeres en el ámbito del empleo.

Conocer las consecuencias para las trabajadoras y para la igualdad laboral de las medidas gubernamentales que contribuyen al desmantelamiento del Estado del bienestar.

Metodología (guía de estudio)

Para proporcionar un diagnóstico sobre la situación sociolaboral de las mujeres con perspectiva de género es preciso conocer y manejar tanto los conceptos básicos como los indicadores adecuados, por lo que se recomienda consultar el “Glosario” de términos.

Ha de tenerse en cuenta que la lectura de los datos absolutos no es suficiente para entender la situación laboral de las mujeres. Es necesario aplicar un enfoque de género que permita visibilizar las bolsas de desigualdad laboral que subsisten y los obstáculos específicos que les afectan y que determinan su desigual acceso y participación laboral, que pueden resumirse, en términos generales, en: menos actividad, menos empleo y de peor calidad, más paro, mayor temporalidad, persistencia de brechas salariales de género, segregación horizontal y segregación vertical (“techo de cristal”), mayor contratación a tiempo parcial, menor protección social, etc.

Para tener un mayor conocimiento de la situación en nuestros entornos debe consultarse, prin-

¹¹ <http://www.unwomen.org/es>

principalmente, el Capítulo 1: “Crisis, políticas de austeridad y empleo de las mujeres”, del primer bloque de este manual.

Los sindicatos son una fuente autorizada y experta de balances de la situación sociolaboral de las mujeres. Realizan informes que analizan la participación de las mujeres ante el empleo y las características que presentan, detectando los factores de discriminación que entorpecen una presencia laboral equitativa con la de los hombres, tanto en acceso como en condiciones laborales. Estos informes están accesibles en los sitios web respectivos¹².

Consultar también:

- ▶ “El empoderamiento económico de la mujer en el contexto de la crisis económica y financiera mundial”¹³, Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, ONU 54º período de sesiones (Beijing+15), marzo de 2010.
- ▶ “Informe sobre los efectos de la crisis económica en la igualdad entre hombres y mujeres y en los derechos de la mujer”¹⁴ (2012/2301(INI)). Parlamento Europeo. Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género. Ponente: Elisabeth Morin-Chartier.

Contenidos

Tras la lectura del “Informe de situación” del Capítulo 1: “Crisis, políticas de austeridad y empleo de las mujeres”, deben comprobarse los efectos combinados de la crisis económica y financiera y de las políticas de austeridad de los gobiernos y su impacto en la situación sociolaboral de las mujeres, desde una perspectiva europea y comparativa entre los países implicados (España, Italia, Reino Unido), así como desde la visión sectorial que aporta la UNI Global Unión Europea.

Con el fin de ayudar a extraer las conclusiones principales, proponemos que se responda a cuestiones como las siguientes:

- ▶ ¿Ha aumentado/disminuido la tasa de actividad de las mujeres? ¿Hay algún grupo de edad especialmente afectado (jóvenes, las edades de la maternidad (30-35 años), mayores de 45 años, etc.)? ¿Y la brecha de género en la actividad?

¹² Mujeres e Igualdad. CCOO. http://www.ccoo.es/cscceo/Areas:Mujeres_e_Igualdad:Actualidad

Polítiche di Genere. CGIL. <http://www.cgil.it/Lavoro/PoliticheDiGenere.aspx>

Equal Opportunities. CWU. <http://www.cwu.org/equal-opportunities.html>

Igualdad de género en la UNI Global Union Europe. <http://www.uniglobalunion.org/es/groups/equal-opportunities/la-igualdad-de-genero>

¹³ <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing15/outcomes/crp/crp8s.pdf>

¹⁴ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-%2f%2fEP%2f%2fTEXT%2bREPORT%2ba7-2013-0048%2b0%2bDOC%2bXML%2bV0%2f%2fES&language=ES>

- ▶ ¿Ha aumentado o disminuido la tasa de empleo de las mujeres? ¿Hay algún grupo de edad especialmente afectado (jóvenes, las edades de la maternidad (30-35 años), mayores de 45 años, etc.)? ¿Y la brecha de género en el empleo?
- ▶ ¿Ha aumentado/disminuido la tasa de paro de las mujeres? ¿Hay algún grupo de edad especialmente afectado (jóvenes, las edades de la maternidad (30-35 años), mayores de 45 años, etc.)? ¿Y la brecha de género en el paro?
- ▶ Revisando los sectores donde se ha producido mayor destrucción de empleo, ¿puede establecerse relaciones de causalidad entre la pérdida de empleo de las mujeres y las políticas de austeridad de los gobiernos? ¿Por qué los recortes gubernamentales en atención a las personas dependientes perjudica el empleo de las mujeres?
- ▶ Revisando las condiciones de contratación (tipo de jornada y tipo de contrato), ¿ha aumentado/disminuido la tasa de contratación indefinida de las mujeres? ¿Y la brecha de género en cuanto a contratación indefinida? ¿Ha aumentado/disminuido la tasa de contratación temporal de las mujeres? ¿Y la brecha de género en cuanto a contratación temporal? ¿Ha aumentado/disminuido la tasa de contratación a jornada completa de las mujeres? ¿Y la brecha de género en cuanto a contratación a jornada completa? ¿Ha aumentado/disminuido la tasa de contratación a tiempo parcial de las mujeres? ¿Y la brecha de género en cuanto a contratación a tiempo parcial?
- ▶ Revisando las diferencias salariales, ¿ha aumentado/disminuido la brecha salarial de género? ¿Qué factores tienen un mayor peso relativo para explicar estas desigualdades salariales medias entre mujeres y hombres?
- ▶ Revisando la segregación sectorial (horizontal) y ocupacional (vertical), ¿en qué sectores y ramas de actividad se concentra el empleo de las mujeres, y en cuáles el de los hombres? ¿Qué consecuencias salariales tiene esta segregación?

Ejercicios de evaluación

1. Enumera las principales consecuencias para el empleo y las condiciones de vida de las mujeres y, en general, para el avance en igualdad entre mujeres y hombres de las políticas de austeridad y de las reformas laborales adoptadas por los gobiernos. Puedes documentar tu respuesta consultando los documentos siguientes:
 - Capítulo 1 : “Crisis, políticas de austeridad y empleo de las mujeres”.
 - “Informe sobre los efectos de la crisis económica en la igualdad entre hombres y mujeres y en los derechos de la mujer” (2012/2301(INI), Parlamento Europeo, 2012).
 - “El empoderamiento económico de la mujer en el contexto de la crisis económica y financiera mundial” (ONU, 2010).
2. ¿Por qué aparecen vinculados el avance en la igualdad de género, la mayor participación laboral y social de las mujeres y el desarrollo del Estado del bienestar? Fundamenta tu respuesta, con la consulta de los documentos propuestos para la consulta y los términos necesarios del “Glosario”.
3. Explica en qué consiste el empoderamiento económico de las mujeres, y su relación con el empleo decente.

UNIDAD DIDÁCTICA 3

Las mujeres en los sindicatos. Estrategias de igualdad y mapa de género (CCOO, CGIL, CWU, UNI Global Unión Europa)

Introducción

Las organizaciones sindicales tienen como finalidad prioritaria la de proteger y mejorar, mediante la acción colectiva, la situación económica y social de los trabajadores y trabajadoras. Especializados en la defensa y mejora de los derechos laborales mediante distintos cauces de intervención (negociación colectiva, diálogo social, acción sindical en la empresa, movilización, etc.), los sindicatos también vigilan el cumplimiento de la normativa laboral en las empresas y centros de trabajo y trabajan activamente por luchar contra todo tipo de discriminación socio-laboral, personal o colectiva.

En diferentes etapas, según sus trayectorias históricas¹⁵, las confederaciones sindicales implicadas en el Proyecto NETWORK.GENDER (CCOO, CGIL, CWU, UNI Global Unión Europa) han incorporado a su acción sindical cotidiana la lucha contra la discriminación y la violencia que aún afecta a las mujeres, especialmente en las manifestaciones que se producen en el ámbito laboral. También ha incorporado como objetivos principales el logro de la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres, adoptando para ello las estrategias igualitarias de la acción positiva y la transversalidad de género tanto para la aplicación externa, en la sociedad y en la empresa, como para la interna, en el propio sindicato.

Históricamente, los sindicatos han sido organizaciones masculinizadas, pues en el pasado, como consecuencia de la rígida división sexual del trabajo, fueron los hombres quienes mayoritariamente se dedicaron al trabajo asalariado en el mundo productivo. En la actualidad, la en-

¹⁵ Ver el Capítulo 2: “Medidas de igualdad en la negociación colectiva y el diálogo social”, y el Capítulo 3: “La participación de las mujeres en los sindicatos”.

trada masiva de las mujeres a la actividad económica ha propiciado su mayor participación sindical. Hoy, los sindicatos los conforman mujeres y hombres, en términos prácticamente equilibrados en cuanto a la base afiliativa.

Sin embargo, es en las estructuras de más nivel, en los órganos de decisión y en las mesas negociadoras en donde comienzan a percibirse desequilibrios en la representación de mujeres y hombres, especialmente en algunas ramas y sectores¹⁶. Para compensar ese déficit de mujeres en las estructuras sindicales, los sindicatos han puesto en marcha medidas estatutarias internas (medidas de acción positiva, cuotas de equilibrio de sexos, etc.). Lograr el equilibrio por sexo en los órganos de decisión es una cuestión de profundización democrática y de justicia, además de un imperativo legal (en España, un mandato de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Objetivos

Conocer la integración de la transversalidad de género en las organizaciones sindicales. Revisar su compromiso histórico con la igualdad de género.

Analizar sus estructuras sindicales de igualdad (Secretarías de la Mujer, de Igualdad, etc.), sus funciones, objetivos y trabajo cotidiano.

Conocer la participación de las mujeres en los sindicatos (el mapa de género), como afiliadas, como delegadas y en los órganos de dirección.

Detectar los obstáculos que impiden una mayor participación sindical y una presencia equilibrada en las diferentes estructuras sindicales.

Metodología (guía de estudio)

Para conocer el mapa sindical de género debe consultarse el Capítulo 3: “La participación de las mujeres en los sindicatos”, del primer bloque de este manual.

También resulta de interés tener un conocimiento más profundo de las funciones de las estructuras sindicales especializadas en la igualdad de género (ver “Recursos accesibles por Internet”):

- ▶ De las organizaciones sindicales participantes: las Secretarías de Mujer e Igualdad/Políticas

¹⁶ Ver el Capítulo 3, La participación de las mujeres en los sindicatos.

de Género/ Igualdad de Oportunidades/ Igualdad de Género de las confederaciones sindicales CCOO, CGIL, CWU y UNI Global Unión Europa.

- ▶ De las confederaciones sindicales internacionales CES y CSI.

Contenidos

Desde las distintas organizaciones sindicales internacionales se fomenta esta participación paritaria de las mujeres. La Confederación Sindical Internacional (CSI) tiene en marcha la campaña para aumentar el número de mujeres en las direcciones sindicales “¡Cuenta con nosotras!”, alegando estos siguientes seis motivos:

1. Muchas más mujeres podrían afiliarse a sindicatos, en tanto que miembros, activistas y líderes, cuando los sindicatos reflejen la diversidad de género en sus directivas.
2. Promoviendo a mujeres líderes, los sindicatos tendrán más capacidad para reforzar el poder de los trabajadores y las trabajadoras y para obtener mejor derechos para todos.
3. Reconociendo y valorando las capacidades de liderazgo de la mujer se invierte en democracia y en la fuerza de su movimiento.
4. Contar con más mujeres líderes mejora la capacidad de los sindicatos a llegar, organizar y movilizar a más mujeres y activistas.
5. Los estatutos de la CSI requieren un mínimo del 30% de mujeres en cargos directivos.
6. Promoviendo a mujeres líderes, los sindicatos resultarían más representativos de la fuerza laboral en sus respectivos países.

Una vez consultado el Capítulo 3: “La participación de las mujeres en los sindicatos”, puede iniciarse una reflexión colectiva y darse cauce a un debate. También puede complementarse la información con la experiencia sindical propia de cada participante. Proponemos las siguientes pautas de reflexión:

- ▶ ¿Se observan avances sustanciales en la afiliación de mujeres en los últimos años?
- ▶ ¿Es paritaria la composición actual de la afiliación en las confederaciones sindicales implicadas?

- ¿Cuáles son los porcentajes medios de afiliación de mujeres y hombres?
- ¿Esta composición varía significativamente según el sector o rama de actividad?
- ¿Pueden observarse algunas características destacables diferenciales entre la afiliación femenina y la masculina (por ejemplo, mayor grado de fidelidad, mayor desafiliación...)?
- ¿Se observan avances sustanciales en la presencia de mujeres en las diversas estructuras sindicales (como delegadas, en las comisiones ejecutivas, etc.) en los últimos años?
- ¿Es paritaria la composición actual de las mesas de negociación o en los niveles ejecutivos de distinto orden en las confederaciones sindicales implicadas?
- ¿Esta composición varía significativamente según el sector o rama de actividad?
- ¿Pueden observarse algunas características destacables diferenciales entre una representación equilibrada por sexo en una mesa negociadora, en una comisión ejecutiva de una sección sindical, o de las estructuras sindicales de los órganos de dirección, en general?
- ¿Se observan resistencias internas a una mayor presencia de mujeres en los órganos de representación y decisión de los sindicatos en los distintos niveles?
- ¿Cómo se manifiestan estas resistencias?
- ¿Hay otros factores que dificultan la participación sindical de las mujeres?
- ¿Cuáles?
- ¿Qué retos se presentan para equilibrar la participación y la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de trabajo sindical?
- ¿La participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección conllevaría mejoras?
- ¿En qué aspectos sindicales y sociales (más afiliación de mujeres, más introducción de medidas de igualdad, etc.)?

Ejercicios de evaluación

1. Señala si el enunciado siguiente es verdadero o falso:

En las organizaciones sindicales analizadas (CCOO, CWU, CGIL, UNI Global Union Europa), la transversalidad de género...	Verdadero	Falso
a) Se aplica desde su congreso fundacional.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) No se aplica pues no es necesario, ya que la lucha por los derechos de la clase obrera incluye sin diferencias ni especificidades a los trabajadores y las trabajadoras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Se ha ido incorporando paulatinamente, cobrando más fuerza en los últimos periodos congresuales.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Está absolutamente asumida y desarrollada, y, por tanto, no se requiere ningún desarrollo más en el futuro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Realiza un mapa funcional y temático comparativo que agrupe en grandes áreas de trabajo y describa las tareas que realizan las diferentes estructuras de igualdad de género de los sindicatos (CCOO, CGIL, CWU, UNI Global Unión Europa), poniéndolos en relación con las principales manifestaciones de discriminación de género que persisten y que afectan a las trabajadoras.

3. Trabajo individual y en grupos:

Elabora, de manera individual y reservada, una lista con 10 sindicalistas de tu sindicato que consideres relevantes por su trayectoria sindical, explicitando la razón de que formen parte de tu lista.

Una vez se haya realizado individualmente, contrastar las listas, y en grupos de cuatro personas, atendiendo a:

- Número de mujeres/hombres que aparecen en la totalidad de las listas del grupo:
¿Se da una presencia igualitaria?
¿Hay más mujeres que hombres, o viceversa?
Si es así, ¿por qué creéis que sucede?
- Razones por las que han sido seleccionados:
¿Se perciben diferentes criterios para la selección de hombres que para la de mujeres?
Si es así, ¿por qué creéis que sucede?
- Medidas que el grupo pondría en marcha para equilibrar el reconocimiento sindical de mujeres y hombres.

UNIDAD DIDÁCTICA 4

Estrategias y orientaciones para el empoderamiento de las mujeres. Propuestas para el empoderamiento sindical de las mujeres

Introducción

El término *empowerment* o empoderamiento de las mujeres, como estrategia para la igualdad y la equidad, fue impulsado en la Conferencia Mundial de las Mujeres de Naciones Unidas en Beijing (1995) para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad de estas como personas.

La Plataforma de Acción de Beijing, resultante de la Conferencia Mundial, estableció que las mujeres tienen igualdad de derecho a participar en la gestión de los asuntos públicos y, mediante esa participación, a contribuir a redefinir las prioridades políticas al incluir en los programas políticos nuevos temas y ofrecer nuevos puntos de vista sobre cuestiones políticas generales. Marcó dos objetivos estratégicos:

1. Garantizar a las mujeres igualdad de acceso y la plena participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones.
2. Aumentar la capacidad de las mujeres de participar en la adopción de decisiones y en los niveles directivos.

Como afirma ONU Mujeres (Agencia de Naciones Unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres), en todas las esferas de la vida, ya sea en los órganos políticos o las reuniones empresariales, las mujeres tienen muy poca participación en las decisiones

que las afectan. Las cuotas y otras medidas de acción positiva dan lugar a una mayor participación de las mujeres. La adquisición de nuevas destrezas ayuda a las mujeres a desplegar todo su potencial de liderazgo.

ONU Mujeres señala que empoderar a las mujeres para que participen plenamente en todos los sectores y a todos los niveles de la actividad económica resulta fundamental para construir economías fuertes, establecer sociedades más estables y justas, alcanzar los objetivos de desarrollo, sostenibilidad y derechos humanos acordados internacionalmente, mejorar la calidad de vida de las mujeres, de los hombres, de las familias y de las comunidades, entre otras mejoras personales y colectivas.

Objetivos

Conocer el concepto de empoderamiento referido al avance en la participación en la toma de decisiones de las mujeres y reconocer la necesidad de impulsar el empoderamiento de las mujeres como estrategia igualitaria.

Conocer técnicas y estrategias favorecedoras de los procesos de empoderamiento personal y colectivo de las mujeres, tales como entrenamiento en habilidades comunicativas, habilidades sociales, habilidades directivas, técnicas de gestión de grupos, de negociación y resolución de conflictos, etc., que favorezcan el desempeño de tareas y responsabilidades de dirección en las organizaciones, específicamente en las organizaciones sindicales.

Conocer estrategias de mejora específicas para avanzar en el empoderamiento sindical de las mujeres.

Metodología (guía de estudio)

Para favorecer espacios de empoderamiento de las mujeres debe fomentarse la participación y la reflexión, tanto la personal como la colectiva, así como el entrenamiento de habilidades personales, comunicativas y sociales.

En el marco de un curso de formación deben preverse estos espacios y tiempos de participación y de reflexión, cuidando de complementar el autoconocimiento personal (valores, fortalezas, debilidades, dificultades, proyectos, retos, metas personales y colectivas...) con el entrenamiento en habilidades de comunicación, de gestión de dificultades u hostilidades, de negociación y de resolución de conflictos.

Además, este proceso de empoderamiento de las mujeres debe incorporar una visión crítica sobre el sistema de género, sobre los papeles y estereotipos asignados por el género a los sexos, y sobre los déficits de participación históricos de las mujeres. Debe acompañarse por el reconocimiento y revalorización de mujeres representativas desde una perspectiva histórica, por sus aportaciones en cualquier campo de la actividad humana y por su capacidad para luchar por su autonomía personal y por los objetivos feministas.

El empoderamiento de las mujeres es tanto un proceso (individual y colectivo) como una meta, por lo que requiere también afrontar estrategias para impulsar una mayor participación de las mujeres en los ámbitos de poder, hasta lograr que resulte una participación paritaria. En el caso de los sindicatos, esta participación paritaria debe hacerse visible, de manera especial, en todos los niveles de decisión y dirección, y puede pasar por la adopción de medidas de acción positiva, reformas estatutarias, integración de la transversalidad de género en la política sindical, etc.

Contenidos

El empoderamiento significa tener capacidad para decidir, en lo personal y en lo colectivo. Y desde esta acepción más básica han de tenerse en cuenta las desigualdades estructurales que, producto del sistema de género, han perjudicado históricamente a las mujeres. Las mujeres han tenido, históricamente, un menor acceso a los recursos de todo tipo, incluido el acceso a la educación, al empleo asalariado, o al tiempo de libre disfrute, y un menor reconocimiento social. Aunque las sociedades occidentales, como la europea, mantienen marcos normativos igualitarios y, por tanto, la igualdad de derecho está lograda, persisten importantes discriminaciones de género que se visibilizan por las brechas de género y que añaden obstáculos a las mujeres en sus oportunidades de acceso a los recursos, y, en definitiva, a su autonomía personal y a su capacidad de decidir y actuar.

Desde las políticas de igualdad que ponen en marcha las agencias internacionales de igualdad se prioriza la necesidad de actuar para corregir este déficit de poder decidir sobre la propia vida que significa el déficit estructural de participación de las mujeres en los órganos de decisión y dirección de cualquier nivel y estructura, ya sean en los ámbitos político, económico, cultural o laboral.

Teniendo en cuenta el mapa de género de las organizaciones sindicales, así como las resistencias detectadas que impiden lograr la representación paritaria, y las estrategias propuestas, según se ha visto anteriormente en el manual (en el Capítulo 3 y en la Unidad 3), proponemos como punto de debate y reflexión el siguiente:

¿Qué medidas y estrategias deben ponerse en marcha en las organizaciones sindicales para fomentar el empoderamiento sindical de las mujeres (estatutarias, de formación, reforzar las estructuras de igualdad, etc.)?

Ejercicios de evaluación

1. Enumera en un decálogo las principales razones para el empoderamiento sindical de las mujeres.
2. Realiza una labor de indagación histórica y elabora un listado de 10 mujeres representativas y relevantes por su liderazgo sindical, en los distintos ámbitos internacional, europeo y estatal, proporcionando una breve semblanza biográfica y de su relevancia sindical.
3. Consulta el documento “Empoderamiento de las mujeres: ¡90 años de la OIT en acción!” (OIT, 2009), y analiza el desarrollo del período histórico que comprende la trayectoria de la OIT, y la historia propia de la OIT, desde la perspectiva de género, señalando los principales hitos y logros para la igualdad de género que ha impulsado.

ANEXO

Taller sobre liderazgo femenino en las organizaciones sindicales

A pesar de que las mujeres van ocupando paulatinamente el espacio que les corresponde en la sociedad, arrastran aún siglos de exclusión y mantienen una posición de desventaja frente a los hombres que se manifiesta en todos los ámbitos, desde el personal al familiar, político y sindical.

Hace muy pocos años que, en nuestro país, las mujeres no tenían el mismo estatus legal que los hombres y estaban sometidas o a su padre, o a su esposo o a cualquier hombre de la familia que tenía potestad para decidir por ellas. Incluso un derecho que ahora parece tan claro, como es el derecho al voto, no se alcanza en España hasta 1931, abanderando este derecho Clara Campoamor, que tuvo que debatir incluso con sus compañeras parlamentarias, ganando la votación a favor de reconocer el derecho al voto de las mujeres por un estrecho margen.

Siempre ha habido mujeres líderes, o lideresas, pero estas suponían una excepción, mujeres que tenían tal brillantez que era imposible ocultarlas, eran una minoría las que escapaban de los modelos patriarcales.

La invisibilización de las mujeres, reducidas al ámbito de lo privado, sin posibilidad de tener salario, las mantiene durante siglos, y sin que hoy se haya superado del todo, supeditadas a la dependencia económica de sus compañeros. Pocas eran las profesiones a que accedían, en un mundo pensado por y para los hombres.

Los roles históricos de cuidadoras gratuitas, madres, hijas o esposas, hacen que se añada a aquellas que no cumplen con los comportamientos esperados, se las señale y tilde de masculinas, solteronas, machorras y otras lindezas.

Con el avance del movimiento organizado de mujeres, de sindicalistas y políticas, apoyadas en movimientos internacionales y nacionales que han luchado y reivindicado la igualdad, las mujeres consiguen poner en la agenda política sus reivindicaciones de género, sus vindicaciones, y establecen nuevos espacios de debate que van calando en las sociedades como lluvia fina, aunque no todo lo rápido que deseamos.

Las mujeres latinoamericanas han hecho un aporte significativo a la elaboración teórica y práctica del liderazgo femenino, encabezando movimientos y organizaciones que ya forman parte de la Historia de la Humanidad, como el caso de las Madres de la Plaza de Mayo en Argentina,

las mujeres del Vaso de Leche en Perú, las Bartolinas bolivianas, Las Floras en Perú o las integrantes de la organización M^a Elena Cuadra en Nicaragua. Basadas en reivindicaciones políticas, de subsistencia o de defensa de los derechos humanos.

Mantener invisibilizadas a las mujeres, es una garantía de subsistencia del sistema patriarcal. Nadie puede sostener que no hay mujeres en la Historia en todos los ámbitos del conocimiento de la Humanidad, pero su contribución sigue ninguneada e invisible, tanto de las que participaron como figuras relevantes como todas las que se han mantenido ocultas tras sus compañeros.

En España, a partir de los años 60 en que se irrumpe de forma masiva en el mercado laboral, la presión de las mujeres por ocupar un espacio en la sociedad va haciéndose cada vez más fuerte.

Sin embargo, a día de hoy, persiste la subrepresentación de las mujeres en todo el espacio de la sociedad española. La falta de corresponsabilidad en las tareas del cuidado familiar, la discriminación laboral directa e indirecta, las estructuras de los partidos políticos y organizaciones sindicales, los horarios laborales y la brecha salarial, entre otras cuestiones, son barreras que las mujeres tienen que salvar y las que asumen el liderazgo de género llevan aún sobre sus espaldas.

Por todo ello, cuando hablamos de trabajar el liderazgo femenino, tenemos que analizar muchos parámetros, vamos a tratar de esbozar algunos de ellos.

Objetivos del liderazgo femenino

1. Conseguir el empoderamiento de las mujeres.
2. Lograr introducir la perspectiva de género en todos los ámbitos de la sociedad.
3. Generar un lugar de encuentro e intercambio que provoque un verdadero proceso de cambio hacia un comportamiento asertivo y de liderazgo.

Metodología

Mediante métodos de trabajo participativos, proponiendo la interacción constante de las mujeres que realizan la actividad y el trabajo en grupo.

El trabajo en grupo es una estructura operativa que facilita la comunicación, la expresión de las dificultades y las vivencias, permite la interacción entre las participantes que potencia el aprendizaje. Se integra la emoción y las vivencias.

Se aprende a ver las inhibiciones propias y grupales que se deben a aspectos sociales y culturales. Genera sonoridad entre las mujeres y les ayuda a establecer alianzas y redes de apoyo y, finalmente el trabajo en grupo ayuda a reducir el miedo al cambio.

Contribuimos a

- ▶ Tomar conciencia de la desvalorización de la mujer en la sociedad y de los procesos de socialización que genera la “identidad de las mujeres”.
- ▶ Tomar conciencia de los problemas y dificultades de las mujeres en el mundo personal y laboral.
- ▶ Reconocer y valorar la experiencia, conocimiento y aptitudes de las propias mujeres y la utilidad de estos valores en el mundo laboral y de las organizaciones.
- ▶ Aprender nuevos modos de comunicación.

Contenidos teóricos que deben trabajarse para avanzar hacia el liderazgo

- A) Habilidades sociales y claves para una comunicación efectiva y de liderazgo.
- El control de las relaciones y el arte de la influencia.
 - Avanzar en la asunción de una ética y estética de las relaciones humanas, desde la perspectiva de género.
 - Rigor en la recogida de la información.
 - El uso del lenguaje verbal, materia prima de la comunicación.
 - El uso del lenguaje no verbal, un valor añadido a la comunicación.
 - Percatarse de las trampas de la comunicación (amenazas, desafíos).
- B) La condición de género femenino y procesos de socialización.
- La condición de género femenino. La desvalorización de la mujer, lo privado y lo público, antagonismo y complementariedad.
 - La identidad de las mujeres. Ser mujer es no ser hombre. Autoidentidad. Ser para mí y ser para los otros.
 - La socialización de las mujeres. Cuentos, películas, publicidad, lenguaje.
 - La menor experiencia de las mujeres en la vida pública/laboral.

C) Hablar en público.

- Concepto y estructura de la comunicación.
- El vínculo con la audiencia.
- Tipos de intervenciones y estructura del mensaje.
- Preparación de la intervención.
- La claridad en el mensaje: qué quiero decir y cómo lo voy a decir.
- El potencial para convencer: estados de ánimo, superar el miedo escénico.
- El cómo se dice: tono, voz, mirada, expresión, tono postural.
- La capacidad de síntesis, las ideas clave.

D) Comunicación no sexista. Contenidos teóricos.

- El sexismo en el uso del lenguaje.
- Casos de sexismo implícitos. Uso del masculino como valor genérico.
- Casos de sexismo explícito. Diccionario.
- Propuestas de uso de lenguaje no sexista.

Detalle del programa de una acción formativa en liderazgo femenino. Lideresas

Habilidades sociales y comunicación efectiva

1. Las mujeres en las organizaciones

El objetivo de estas sesiones es generar una conciencia de género a través de la escucha de los problemas de las mujeres participantes, incrementar su autoestima y seguridad a través del diálogo y reflexión en el propio grupo, así como enseñar nuevas formas de comunicación y de resolución de conflictos.

Para ello utilizamos el trabajo grupal con ejercicios de debate y reflexión, por ejemplo: ¿Cómo es el estilo de comunicación y funcionamiento en el mundo laboral? ¿Y en tu organización? ¿Qué aportan los hombres? ¿Y las mujeres? ¿Qué forma de trabajar es más valorada?

2. El liderazgo de las mujeres, habilidades

El objetivo de esta sesión es desestructurar los prejuicios y mitos que las mujeres puedan tener sobre la mayor eficacia de los hombres para asumir roles de dirección y liderazgo y hacerles ver que muchos rasgos más asociados a las mujeres, como cooperación, escucha, capacidad

para delegar, confianza, etc., son los rasgos hoy en día valorados por las empresas en la búsqueda de personal.

Para poner en valor a las mujeres trabajamos en grupo la imagen de la mujer en las películas, en la publicidad, y debatimos sobre las dificultades de las mujeres para ser líderes, qué ventajas tienen para serlo, qué creen ellas, qué opinan los hombres sobre las lideresas, qué opinan ellas sobre sus propias capacidades.

3. El liderazgo de las mujeres. Claves de comunicación

En este apartado tenemos como objetivo desestructurar también los mitos existentes sobre la capacidad de las mujeres para comunicar sus ideas y propuestas en el espacio de lo público.

Trabajamos el debate sobre cuáles son las cualidades y actitudes más asociadas a las mujeres, y a los hombres, cuáles creen que son mejores para liderar, qué capacidades tienen que desarrollar las mujeres y cuáles los hombres para alcanzar la perspectiva de género.

4. Hablar en público

Las sesiones sobre este tema tienen como objetivo dar herramientas para una comunicación no sexista, es conseguir que las participantes se den cuenta de cómo el sexismo en el lenguaje sigue perpetuando la discriminación y ocultamiento de la mujer en la sociedad, así como de la necesidad del esfuerzo que implica cotidianamente incorporar un lenguaje no sexista.

Se realiza a través del análisis sobre la participación de las mujeres en las asambleas, si participan igual que los hombres, a qué se creen que se debe que hablen menos, qué consiguen si hablan, que consiguen si no hablan, cuáles son las cualidades de una persona que es buena oradora, cómo transmiten, qué transmiten.

5. La perspectiva de género

El objetivo de esta última sesión es conseguir que las participantes asuman que pueden transmitir la perspectiva de género a todas las actividades de su vida personal y organizativa, deben haber llegado a la conclusión de que pueden hacerlo, y de que su actuación o no sobre esta materia cambia la realidad y mejora la consecución de los derechos de las mujeres y, por tanto, la igualdad real. Para ello trabajamos sobre qué creen que pueden hacer, qué aspectos hay que modificar, qué estrategias deben utilizar, qué acciones hay que emprender.

6. Evaluación

Finalmente, en las acciones formativas se hace una evaluación grupal e individual de los objetivos y del nivel de cumplimiento de los mismos y suele terminar con una sesión plenaria, donde se exponen los resultados.

Conclusiones

El trabajo llevado a cabo desde CCOO de Madrid sobre la potenciación del liderazgo femenino ha resultado del análisis de la realidad organizativa de un sindicato insertado en la sociedad, pero que es crítico con la situación social de las mujeres y que ha detectado la necesidad de ser pionero en sacar a las delegadas sindicales del segundo plano que en algunas ocasiones ocupan, debido unas veces a las condiciones del propio trabajo y otras porque no les es atractiva la forma de trabajar, encontrando barreras sociales y falta de autoestima. Eso, junto con un gran número de mujeres líderes que buscan modelos propios que consigan la igualdad real dentro de la propia organización.

El sindicalismo tiene como valor intrínseco la defensa de los derechos y, por tanto, el de la igualdad es uno de los ejes vertebradores de la acción sindical y de la negociación colectiva y eso no puede conseguirse sin la participación activa de las mujeres, poniéndose de manifiesto que son necesarias también las lideresas sindicales.

No se trata pues de crear grupos dentro del sindicato, ni de ninguna otra organización, se trata de aportar la perspectiva de género a nuestras actuaciones, analizando la acción sindical desde esa perspectiva y dando voz y herramientas a aquellas que, por condicionamientos sociales, económicos y políticos, aún no la tienen en igualdad de condiciones.

Trabajamos, en fin, ayudados por las aportaciones y experiencias de las organizaciones de mujeres del sur, su metodología y sus logros, para conseguir que el sindicato no se quede en re-guardia, sino que también en el camino de la igualdad real, se siga siendo vanguardia.

UNIDAD DIDÁCTICA 5

Medidas de igualdad en el diálogo social y la negociación colectiva

Introducción

La negociación colectiva es un ámbito fundamental de regulación de las condiciones de trabajo y de garantía de los derechos fundamentales de las personas que trabajan en una empresa mediante la negociación entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores y las trabajadoras, es decir, la representación sindical. Es, por tanto, una herramienta correctora de desigualdades laborales y sociales, y un elemento clave para la consecución de la igualdad laboral entre hombres y mujeres.

En el repertorio de cuestiones laborales a abordar en la negociación colectiva que pueden suponer importantes mejoras para las condiciones de las trabajadoras y para el avance de la igualdad de género en empresas y centros de trabajo, pueden enumerarse: las diferencias retributivas, la jornada laboral, la promoción, la formación, la salud laboral, la salud reproductiva o la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, entre otras. También pueden incorporarse estrategias igualitarias, como medidas de acción positiva o planes de igualdad.

La negociación colectiva puede concretarse en varios niveles: en el de empresa o grupo empresarial, en el de unidad territorial, en el de rama de actividad, etc. Y puede dar lugar a convenios de empresa o los supraempresariales (convenios-marco sectoriales estatales, autonómicos o provinciales).

También puede darse una interlocución estatal, al máximo nivel, a partir del diálogo social (bipartito o tripartito) que desemboque en Acuerdos Nacionales para el Empleo y la Negociación Colectiva.

Es importante conocer, detectar e intercambiar experiencias y buenas prácticas sobre medidas

de igualdad impulsadas desde la negociación colectiva y el diálogo social en los diferentes países, así como la visión europea sectorial que puede ofrecer a la UNI Global Unión Europa, para tener una idea global de los logros que pueden alcanzarse y de la potencialidad que ofrecen estos escenarios de interlocución sindical.

Por otro lado, como recuerda la OIT, “las cuestiones de género no suelen ser incluidas en la negociación colectiva debido a que las mujeres están infrarrepresentadas en las estructuras de adopción de decisiones y los equipos negociadores de los sindicatos. Las disposiciones en materia de igualdad son nulas o muy limitadas. (...) Para que la negociación colectiva sea realmente eficaz y equitativa es preciso que las preocupaciones de las mujeres gocen de comprensión y credibilidad; la mejor forma de lograrlo es celebrar consultas con las trabajadoras y lograr que estén representadas en los equipos de negociación. Los propios sindicatos o el conjunto de los interlocutores sociales y el gobierno pueden tomar iniciativas para alentar la inclusión de las cuestiones relativas a la igualdad de género en los programas sociales y de empleo”¹⁷.

En España, el diálogo social viene produciéndose desde la restauración de la democracia. En el tratamiento de la igualdad de mujeres y hombres se aprecia un cambio sustancial a partir del Acuerdo para la Negociación Colectiva (ANC) de 2002. Este ANC dedica “por primera vez un capítulo de compromisos para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”. No se oculta la dificultad del proceso, pero se ha alcanzado el compromiso necesario para analizar las causas de las discriminaciones, promover medidas de empleo que favorezcan la diversidad profesional y el acceso al empleo de las mujeres, y actualizar en los convenios las cláusulas referentes a permisos parentales o por maternidad. Estas dificultades persistirán y también el trabajo sindical por superarlas.

En sucesivos ANC quedan recogidas importantes recomendaciones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, para su tratamiento en los convenios colectivos. Entre ellas, adoptar cláusulas antidiscriminatorias; adecuar contenidos de los convenios a la normativa vigente y eliminar aquellas cláusulas superadas por normativas; incluir acciones positivas para fomentar el acceso a las mujeres a sectores y ocupaciones en los que se encuentren subrepresentadas; establecer sistemas objetivos que eviten la discriminación en la selección, clasificación, promoción y formación del personal, combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y eliminar denominaciones sexistas en la clasificación profesional, en categorías y en tareas. También se irán introduciendo los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género y derechos en conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Cabe destacar que en el ANC firmado en febrero de 2007 se incluía un capítulo específico para la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, estableciendo unos criterios que se adelantaban a los contenidos de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mu-

¹⁷ OIT (2008): *ABC de los derechos de las trabajadoras y de la igualdad de género*, pp. 177-178.

jeros y Hombres, aprobada en marzo de ese año. A los anteriormente citados se añadía la subsanación de diferencias retributivas que pudieran existir por una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor; la valoración de los puestos de trabajo, y la evaluación de la aplicación del convenio desde la perspectiva de género.

Específicamente, la propuesta de inclusión de planes de igualdad en las empresas es una demanda antigua de CCOO, que ya aparece formulada públicamente a comienzos de los años 90. Constituye una de las propuestas de la 1ª Conferencia Confederal “CCOO, un espacio sindical de mujeres y hombres”, celebrada en 1993, y en los documentos congresuales a partir de entonces. Desde 1993 se viene desarrollando un trabajo sindical específico de formación, evaluación, propuesta, análisis y reivindicación en los distintos escenarios sindicales que culminó, normativamente, con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, aprobada en marzo de 2007, fruto del diálogo social, que ha supuesto un avance legislativo fundamental para impulsar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Esta norma formula “el deber de negociar” planes de igualdad y otras medidas de acción positiva en el marco de la negociación colectiva con la representación sindical. Por otro lado, supuso una nueva constatación de que el trabajo sindical contribuye a lograr mejoras concretadas en avances en derechos y en condiciones de igualdad para las trabajadoras.

En cuanto a los criterios de CCOO para la negociación colectiva, se recoge expresamente el impulso a la elaboración e incorporación de planes y medidas de igualdad en las empresas, para avanzar en la igualdad laboral y combatir la discriminación y brechas de desigualdad basadas en el sexo-género. Especialmente se tratará de poner en marcha políticas activas para que las mujeres accedan mayoritariamente al empleo de calidad, evitando la precarización del empleo femenino, elevando sus tasas de actividad y empleo, y reduciendo la tasa de paro hasta equipararlas a las masculinas, siendo para ello necesario activar mecanismos de vigilancia laboral destinados a evitar el fraude y el empleo irregular.

Entre las medidas de igualdad que pueden incluirse en los convenios colectivos, y en los planes de igualdad, cabe hacer referencia a las siguientes: acceso al empleo, estabilidad y calidad del empleo, clasificación, formación profesional, formación en igualdad, promoción profesional, salarios e igualdad retributiva, tiempo de trabajo, suspensión del contrato por parto, adopción, acogimiento, paternidad, excedencias, salud laboral, acoso sexual y por razón de sexo...

A través de la negociación colectiva se debe reconocer expresamente que en los sistemas de ascenso y promoción en la empresa tendrán que aplicarse criterios técnicos y objetivos, eliminando toda posibilidad de discriminación, tanto directa como indirecta. Se trata de incluir cláusulas de acción positiva que favorezcan el acceso de mujeres a la promoción profesional, en igualdad de condiciones de idoneidad, en todos aquellos niveles o categorías en que estén menos representadas.

La ausencia de mujeres de los lugares de responsabilidad profesional o decisión en las empresas, que se ha denominado “techo de cristal”, responde a barreras invisibles que, en la práctica, obstaculizan el acceso de las mujeres a estos puestos. La organización del trabajo, mediante la valoración de los resultados (y no solo la valoración de la disponibilidad), y la elaboración de programas específicos deben garantizar la superación de dicho “techo de cristal”.

Una forma de promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y responsabilidad tanto en niveles intermedios como directivos se puede realizar fijando el criterio de que, a igualdad de méritos, se promocionará a las mujeres en los puestos mayoritariamente ocupados por hombres, con el fin de ir equilibrando la composición de las plantillas. Se pueden ir acomodando los plazos de aplicación de estos criterios para que sirvan de referente mínimo a las empresas.

Objetivos

Conocer los criterios sindicales de cada organización sindical (CCOO, CGIL, CWU, UNI Global Union) en cuanto a la incorporación de la igualdad de trato y oportunidades en la negociación colectiva y en el diálogo social y aportar ejemplos de buenas prácticas en la puesta en marcha de medidas para la igualdad entre mujeres y hombres.

Proporcionar herramientas para incluir la igualdad de género en los convenios colectivos.

Conocer las orientaciones y prioridades de CCOO en lo que respecta a la elaboración de medidas y planes de igualdad en los convenios colectivos (en el caso de España).

Metodología (guía de estudio)

Debe consultarse el Capítulo 2: “Medidas de igualdad en la negociación colectiva y en el diálogo social”, del primer bloque de este manual.

También pueden consultarse otros documentos y guías sindicales (ver “Recursos accesibles por Internet”).

Contenidos

Tras su consulta, proponemos centrar la reflexión y el trabajo docente en torno a cuestiones como las siguientes:

- ▶ ¿La negociación colectiva y el diálogo social pueden desempeñar un papel clave en los avances para lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres, especialmente en el ámbito laboral?
- ▶ ¿Existe algún ejemplo, en el ámbito estatal, de logros legislativos sustanciales? ¿Cuáles?
- ▶ ¿Cuáles son las materias en las que se pueden introducir mejoras para la igualdad de género?
- ▶ En el ámbito estatal, ¿cómo se articula la negociación de medidas y planes de igualdad para las empresas en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres?
- ▶ Señala qué buenas prácticas pueden tenerse en cuenta en cuanto al papel de la negociación colectiva, en materia, entre otras, de:
 - Acceso al empleo.
 - Formación.
 - Promoción.
 - Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
 - Corrección de desigualdades retributivas.
 - Salud laboral y salud reproductiva.
 - Permisos y licencias para conciliación de la vida familiar y laboral.
 - Lenguaje y comunicación no sexista.

Ejercicios de evaluación

1. Analiza el convenio colectivo de referencia en tu trabajo o responsabilidad sindical y revisa qué medidas de igualdad se han introducido como mejoras respecto a la legislación vigente y cuáles otras, de los ejemplos analizados, pueden proponerse.
2. Revisa el Título IV: “El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades”, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (España) (ver “Recursos accesibles en Internet”) y comenta las medias más relevantes para impulsar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en los centros de trabajo.
3. Destaca una buena práctica referente al papel en el avance en igualdad laboral entre mujeres y hombres que ha desempeñado la negociación colectiva y el diálogo social en un país (España, Italia, Reino Unido), o del ámbito sectorial europeo que engloba la UNI Global Unión Europa.

Glosario

Androcentrismo

- Perspectiva parcial que hace del varón y su experiencia la medida de todas las cosas. En realidad es un producto del sistema de género que establece la primacía de lo masculino, que es considerado lo completo, lo general, el modelo de lo humano, sobre lo femenino, que es considerado como lo particular, lo incompleto.

Acción positiva

- Son aquellas medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer (Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ONU, 1979).
- Las acciones positivas son medidas dirigidas a un grupo determinado con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (*Glosario 100 palabras para la igualdad*, Comisión Europea, 1998).

Acoso sexual

- Comportamiento de naturaleza sexual o de connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y de hombres. Se incluye aquí, en el trabajo, el comportamiento de superiores y de colegas (*Glosario 100 palabras para la igualdad*, Comisión Europea, 1998).
- Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, 2007).
- El acoso sexual es considerado como una violación de los derechos humanos, una forma de discriminación y una cuestión de seguridad y salud. Es ofensivo para la dignidad y la integridad personal de los trabajadores de uno y otro sexo, y pone en entredicho su integridad personal y su bienestar. Socava también su derecho a la igualdad de oportunidades y de trato. Ha de prevenirse en el lugar de trabajo, y, cuando ocurra pese a todos los esfuerzos, debe ser castigado y sus víctimas protegidas. Con frecuencia, las víctimas desconocen sus derechos y temen a las represalias o la pérdida del puesto de trabajo; por ello, la concienciación es un elemento importante de la lucha contra este mal (*ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*, OIT, 2008).

Acoso por razón de sexo

- Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, 2007).

Brecha de género

- Es la diferencia entre los porcentajes masculino y femenino en una categoría. Se calcula restando la tasa femenina a la tasa masculina. Informa sobre la distancia de género. Los valores negativos indican distancia de los valores femeninos respecto a los masculinos.

Brecha salarial de género

- Es la diferencia de ingresos salariales entre hombres y mujeres por trabajos de igual valor. En general, las diferencias son negativas para los salarios medios de las mujeres. Puede calcularse en base a la ganancia media por hora o, lo que resulta más realista, a las ganancias medias anuales. Este último cálculo permite incorporar como factores causantes diversos obstáculos relativos al género que caracterizan las carreras profesionales de las mujeres (segregación horizontal, vertical, precariedad laboral, carreras discontinuas, etc.).

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- Introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que faciliten a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas (*Glosario 100 palabras para la igualdad*, Comisión Europea, 1998).

Corresponsabilidad familiar

- El concepto conciliación trabajo-familia se ha entendido de diversas maneras. Conciliación en sentido estricto se refiere a la compatibilidad de los tiempos dedicados a la familia y al trabajo. En un sentido amplio se refiere al desarrollo pleno de las personas en el ámbito del trabajo, afectivo, familiar, personal de ocio, estudio e investigación, y a disponer de tiempo para sí. Por ello, conciliar significa mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal. La corresponsabilidad social va más allá de la conciliación. El significado de la corresponsabilidad social va más allá de aumentar la implicación de las personas en el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares, especialmente los hombres, para extenderse a otros agentes sociales e instancias públicas y privadas.
(<http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/corresponsabilidad.htm>)

Diálogo social

- El diálogo social abarca todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, las organizaciones empresariales y represen-

tantes de los trabajadores y trabajadoras respecto de temas de interés común relativos a la política económica y social. Puede tratarse de un proceso tripartito, en el que el gobierno actúa en calidad de parte oficial en el diálogo, o de una relación bipartita exclusiva entre el personal y la dirección (o entre los sindicatos y las organizaciones empresariales), con o sin la participación indirecta del gobierno. La concertación puede ser informal o institucionalizada, y a menudo es una combinación de las dos. Puede tener lugar en el plano nacional, regional o de la empresa. Puede ser interprofesional, sectorial o una combinación de ambos. El objetivo fundamental del diálogo social es promover el consenso y la participación democrática entre las principales partes interesadas del mundo del trabajo (*ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*, OIT, 2008).

Discriminación

- Discriminar es hacer una distinción que conlleve un trato desfavorable entre personas de situaciones comparables; es decir, es tratar de manera desigual a personas iguales en derechos. Distintas circunstancias personales y sociales pueden ser causa de discriminación (por razón de raza, sexo, religión, opinión, etc.). La discriminación puede ser *de jure*, lo que indica la existencia de discriminación en algún aspecto de la ley, o *de facto*, que subsiste en los hechos o en la práctica.

Discriminación por razón de sexo

- Distinción que conlleva un trato desfavorable para las mujeres, en relación a los hombres, motivada en la diferencia sexual.

Discriminación indirecta por razón de sexo

- Ocurre cuando las normas y prácticas que aparentemente son neutras con relación al género, de hecho dan lugar a situaciones desventajosas fundamentalmente para las personas de uno de los dos sexos (históricamente, hacia las mujeres). Suelen no ser perceptibles a primera vista, sino solo después de analizar los efectos de facto que entrañan sobre las disposiciones jurídicas, esto es, lo que ocurre en realidad a consecuencia de dichas normas o prácticas. El concepto de discriminación indirecta revela que la aplicación del mismo trato o requisito a todas las personas puede, en la práctica, dar lugar a grandes desigualdades. Una ley, una norma o una política o práctica puede parecer “neutral” por no establecer una distinción entre las mujeres y los hombres, sin embargo, de hecho, puede dar lugar a que personas con unas características determinadas reciban un trato diferente (*ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*, OIT, 2008).

Discriminación directa por razón de sexo

- Existe una discriminación directa por razones de género cuando la legislación o la práctica establecen una diferencia explícita entre las mujeres y los hombres (*ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*, OIT, 2008).

División sexual del trabajo

- Por división sexual del trabajo se entiende comúnmente la especialización de tareas que producen las sociedades en las personas en función de su sexo, a través prioritariamente de su papel en la unidad familiar. Antropológicamente se observa una tendencia general a atribuir a las mujeres como función primordial la crianza de la prole, el cuidado de las personas y el trabajo doméstico, mientras los hombres se especializarían en el trabajo extradoméstico y la participación en los asuntos públicos. Esta división sexual del trabajo se traduce en desigualdad para las mujeres por cuanto la valoración social y económica y el reconocimiento simbólico de las tareas adjudicadas a ellas es inferior, lo que les reduce su nivel de autonomía y poder de decisión.

Doble jornada

- Con la expresión “doble jornada” se alude a la carga de trabajo de muchas mujeres que, a la jornada laboral remunerada, suman una jornada posterior dedicada principalmente a las tareas del hogar y al cuidado de personas dependientes, por efecto del rol de género y por la ausencia de corresponsabilidad familiar de otras personas del hogar.

Doble presencia

- Doble carga de trabajo simultánea que afrontan muchas trabajadoras. Acuñado por primera vez en 1978 por la socióloga italiana Laura Balbo, define la presencia de una mujer en el puesto de trabajo en el que ejerce la tarea de asalariada mientras se ocupa también de la mayor parte del trabajo reproductivo.

Empoderamiento

- Proceso por el que las mujeres, individual y colectivamente, desarrollan y refuerzan las capacidades personales y colectivas a fin de participar activamente en la toma de decisiones sobre la propia vida y la de la comunidad en términos económicos, políticos o sociales.

Empoderamiento económico

- En comparación con los varones, las mujeres están muy rezagadas en el acceso a la tierra, el crédito y el empleo decente. Siguen sufriendo de manera desproporcionada la pobreza, la discriminación y la explotación. La discriminación de género implica que a menudo las mujeres acaban desempeñando trabajos no seguros y mal pagados, y siguen siendo una pequeña minoría en puestos directivos. Es necesario derribar las múltiples barreras que impiden a las mujeres aprovechar las oportunidades económicas. Fomentar el empoderamiento económico de las mujeres contribuye directamente a la igualdad de género, la erradicación de la pobreza y el crecimiento económico inclusivo (ONU Mujeres).

Género

- En las ciencias sociales, el concepto de género hace referencia a la construcción social que

ha establecido desigualdades en cuanto a expectativas, roles, costumbres, identidades y comportamientos entre mujeres y hombres a partir de las diferencias biológicas de sexo, dando lugar a un “sistema jerarquizado en torno al género” por el que la pertenencia a un sexo (el masculino) otorga más oportunidades de partida en cuanto al acceso a los recursos, al reconocimiento social o a la participación en ámbitos de poder, y, correlativamente, ser mujer implica una desventaja de partida.

Estereotipo de género

- Conjunto de ideas simples, previas, irracionales (en cuanto no sometidas al proceso razonador) que se atribuyen a las personas en función de su adscripción sexual, prescribiendo características definitorias sobre su manera de ser (su identidad) y de comportarse (su papel social), de acuerdo a la prescripción del sistema de género. Pueden variar según las épocas y las culturas, pero subsiste la creencia de que los sexos son diferentes en cuanto a un conjunto de rasgos. Buscan predeterminedar las ideas, los sentimientos y las conductas de mujeres y hombres para que se ajusten a las exigencias de los roles de género. Así, por ejemplo, determinan que los hombres son dinámicos, valientes, competentes, racionales, fuertes..., y las mujeres son pasivas, tiernas, emocionales, intuitivas, dependientes...

Igualdad de género

- Ejercicio, en todos los aspectos de la vida, de los mismos derechos humanos, las mismas oportunidades y el mismo trato por parte de las personas de uno y otro sexo, independientemente de su edad. Se parte del principio de que los derechos, las responsabilidades, la situación social y el acceso a los recursos de las personas no deben estar supeditados al hecho de ser varón o ser mujer. No obstante, no significa que los hombres y las mujeres sean lo mismo o deban convertirse en lo mismo, ni que todas las medidas del mercado de trabajo deban concluir en los mismos resultados. La igualdad por lo que respecta al género supone que todas las personas de uno y otro sexo son libres de desarrollar sus capacidades y elegir sus opciones sin limitaciones impuestas por estereotipos acerca de los papeles de un sexo o del otro o de las características de los hombres y de las mujeres (*ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*, OIT, 2008).

Igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en el ámbito laboral

- Hay dos aspectos complementarios en la igualdad en el empleo: la igualdad de oportunidades y la de trato. Igualdad de oportunidades significa tener las mismas posibilidades de solicitar un empleo concreto, de ser empleado, de asistir a cursos de educación o formación profesional, de adquirir ciertas calificaciones, de ser considerado como cualquier otro trabajador a la hora de pensar en un ascenso en todas las ocupaciones o puestos, incluidos los dominados por un sexo o el otro. Igualdad de trato presupone el mismo derecho en cuanto a remuneración, condiciones de trabajo y seguridad en el empleo, armonización entre la vida laboral y la vida familiar y protección social. Cuando se habla de igualdad de oportunidades

y de trato en la ocupación se está hablando de acabar con la segregación ocupacional horizontal y vertical (*ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*, OIT, 2008).

Igualdad de derecho (formal, legal)

- Reconocimiento de mujeres y hombres como iguales en la legislación.

Igualdad de hecho (real, efectiva)

- Igualdad entre mujeres y hombres en todos los aspectos de la vida personal, cultural, económica, laboral, cultural, política, social... Ausencia de brechas de género.

Impacto de género

- El análisis desde la óptica del género es una herramienta para diagnosticar las diferencias entre las mujeres y los hombres con respecto a sus características específicas en cuanto a actividades, situación, necesidades, acceso y control sobre los recursos, así como a su acceso a condiciones ventajosas para progresar profesionalmente, y a los niveles de adopción de decisiones. Permite estudiar estos vínculos y otros factores en el contexto social, económico, político y ambiental más amplio. Comprende los elementos siguientes: recoger datos desglosados por sexo e información susceptible de guardar relación con el género respecto de la población en cuestión; determinar la división del trabajo en función del sexo, y el acceso que tienen los hombres y las mujeres respectivamente a los recursos y a su control; comprender las necesidades, limitaciones y posibilidades de las niñas, los niños, las mujeres y los hombres; determinar las limitaciones y las posibilidades en el contexto más amplio; examinar la capacidad de las organizaciones conexas para promover la igualdad de género vertical (*ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*, OIT, 2008).

Indicador de género

- Es un elemento estandarizado (índice, cifra, número, hecho, opinión o percepción) que muestra la situación específica de las mujeres y de los hombres en un contexto determinado, así como los cambios que se producen en los dos grupos a través del tiempo. Los indicadores de género permiten visibilizar, detectar o cuantificar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en una situación o contexto histórico determinado, y observar los cambios o las resistencias que se producen en torno a esa situación o contexto estudiado.

Lenguaje sexista

- Usos del lenguaje que transmiten la ideología sexista, bien por el léxico utilizado o bien por construcciones sintácticas androcéntricas, como, por ejemplo, el uso del masculino con valor presuntamente genérico. Supone una discriminación lingüística que contribuye al mantenimiento de la discriminación social.

Lenguaje no sexista

- Usos del lenguaje libre de sexismo y de androcentrismo, en tanto cuida de incorporar de manera equilibrada el protagonismo, la presencia o los puntos de vista de mujeres y hombres.

Negociación colectiva

- Escenario de regulación de las condiciones de trabajo y de garantía de los derechos fundamentales de las personas que trabajan en una empresa mediante la negociación entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores y las trabajadoras. La negociación colectiva es un elemento clave en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. La igualdad salarial, la jornada laboral, la promoción, la formación, la salud laboral, la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo..., son cuestiones enmarcadas en la negociación colectiva a través de las cuales se puede promover la igualdad de género en el lugar de trabajo.

Rol de género

- Los roles o papeles sociales asignados a los sexos desde el sistema de sexo-género reflejan la jerarquización sexual: mujeres y hombres van a desempeñar trabajos y a ocupar espacios diferentes. Esta “especialización de tareas” se convierte en desigualdad para las mujeres, al ser relegadas o dirigidas a los trabajos no valorados socialmente o no remunerados (por ejemplo, el trabajo doméstico), en espacios despojados de poder y de recursos (el espacio de lo privado).

Segregación laboral por sexo

- Cuando las mujeres y los hombres aparecen concentrados de forma diferente en diferentes tipos y en diferentes niveles de actividad y de empleo, se habla de segregación laboral por sexo.

Segregación sectorial u horizontal

- Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos (*Glosario 100 palabras para la igualdad*, Comisión Europea, 1998).
- Se consideran sectores o ramas de actividad feminizadas: enseñanza, sanidad, comercio, hostelería, servicios sociales, empleo del hogar... La feminización de un sector va en desventaja del mismo, pues significa que presenta peores condiciones.

Segregación ocupacional o vertical

- Distribución no equilibrada de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos. Se materializa en una mayor presencia de mujeres en los niveles inferiores de responsabilidad y en su menor presencia en los niveles de supervisión y organización de esos mismos trabajos.

Sexo

- Las características biológicas que definen a un ser humano como hombre o mujer. Los conjuntos de características biológicas no son mutuamente excluyentes, ya que existen individuos que poseen ambos, pero estas características tienden a diferenciar a los humanos como hombres y mujeres.

Sexismo

- Consideración de que un sexo es inferior al otro. Puede manifestarse como una actitud o como un conjunto de creencias y genera la discriminación. A lo largo de la Historia, el sexo considerado inferior ha sido el femenino, lo que está en la raíz de la discriminación que sufren las mujeres. Erradicar el sexismo en cualquiera de sus manifestaciones es imprescindible para garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres.

Techo de cristal

- Concepto acuñado en los años ochenta, que ha ido generalizándose por su eficacia metafórica para referir las barreras invisibles pero muy efectivas que impiden la promoción de las mujeres y su presencia en los puestos directivos en las diferentes organizaciones. Es una manifestación que obstaculiza el proceso de promoción de las mujeres en cualquier ámbito de la esfera pública y que se hace visible al comparar la trayectoria de la promoción de la trabajadora con la trayectoria de promoción de sus colegas masculinos. Algunas teóricas hablan también de “suelo pegajoso”, por los obstáculos que lastran las carreras laborales de las mujeres, impidiendo su promoción.

Trabajo productivo

- Es el trabajo asalariado. También puede definirse como las actividades remuneradas que producen bienes y servicios, tanto en la economía mercantil y formal como en la economía sumergida e informal. La división sexual del trabajo asigna a los varones prioritariamente el desempeño de este trabajo.

Trabajo reproductivo

- Designa el conjunto de actividades no remuneradas que son necesarias para la reproducción, en términos sociales, es decir, que se requieren para el mantenimiento doméstico del hogar y para el cuidado de las personas que integran la familia. Este trabajo se ha asignado tradicionalmente a las mujeres, como producto de la división sexual del trabajo.

Triple jornada

- A la doble jornada de trabajo asalariado y reproductivo que desempeñan muchas mujeres, se une una más dedicada a la militancia y a actividades de participación en organizaciones sociales de distinta naturaleza.

Transversalidad de género

- Con el objetivo de complementar la estrategia de la acción positiva, los organismos de igualdad internacionales ponen en marcha, a partir de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres de Naciones Unidas (Beijing, 1995), la estrategia de la transversalidad de género (*gender mainstreaming*) que consiste en incorporar la meta de la igualdad de género en todas las políticas, a todos los niveles, en todas sus fases, involucrando a los agentes implicados y utilizando los recursos asignados ordinariamente. Es decir, que el objetivo de lograr la igualdad de género impregne todas y cada una de las acciones de las políticas públicas.

Paridad

- Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la sociedad. La legislación española determina, mediante la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que esta representación equilibrada de los sexos consiste en que ninguno de los dos sexos sea representado por más del 60% ni por menos del 40%.

Perspectiva de género

- Es un punto de vista, una mirada, que favorece la representación y presencia igualitaria de mujeres y hombres en las diferentes dimensiones a considerar (histórica, económica, psicológica, sociológica, cultural...) y reproduce la composición paritaria en la construcción teórica y normativa, a la vez que examina cada situación o hecho tomando en consideración las desigualdades que persisten y explora estrategias para combatirlas. La perspectiva de género requiere una visibilización segregada de los géneros, mediante la desagregación estadística de los datos por sexo, junto a un enfoque crítico cualitativo, que cuestione las relaciones de poder entre los géneros, la perpetuación de roles y estereotipos y que incorpore estrategias para lograr el objetivo de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Plan de igualdad

- En sentido general, conjunto de acciones y estrategias destinadas a lograr la igualdad real entre mujeres y hombres, eliminando los estereotipos, las actitudes y los obstáculos en cualquier ámbito. Los planes de igualdad de las empresas se definen, en la legislación española, como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo (Artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Precariedad laboral

- Según la OIT, la precariedad laboral se caracteriza por una combinación de factores: el trabajo de duración determinada o temporal, no sujeto a negociación colectiva, con menores prestaciones o disposiciones en materia de Seguridad Social o sin ellas, de bajos ingresos. En todo el mundo, las mujeres suelen estar en una situación laboral precaria más frecuente-

mente que los hombres. Las mujeres también están excesivamente representadas entre las trabajadoras a domicilio, las trabajadoras eventuales y las trabajadoras del sector informal, y constituyen una inmensa mayoría entre quienes realizan una aportación al trabajo familiar sin remuneración (*ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*, OIT, 2008).

Protección de la maternidad

- La protección de la maternidad de las mujeres empleadas es un elemento esencial respecto de la igualdad de oportunidades. Debe prevenirse cualquier discriminación de oportunidades o trato hacia las trabajadoras y cuidar de manera especial su salud en función de su libre elección de la maternidad, tanto en lo que concierne a su embarazo como al período de permiso por maternidad o lactancia, y derechos derivados.

Violencia de género o violencia contra las mujeres

- Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.
- Se entenderá que la violencia contra la mujer abarca los siguientes actos, aunque sin limitarse a ellos:
 - a) La violencia física, sexual y psicológica que se produzca en la familia, incluidos los malos tratos, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación por el marido, la mutilación genital femenina y otras prácticas tradicionales nocivas para la mujer, los actos de violencia perpetrados por otros miembros de la familia y la violencia relacionada con la explotación.
 - b) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada.
 - c) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, donde quiera que ocurra (Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, ONU, 1993).

Recursos accesibles en Internet

Sitios web del Proyecto NETWORK.GENDER

http://www.ccoo.es/cscceo/Areas:Mujeres_e_Igualdad:Proyecto_Europeo_NETWORK.GENDER

Organizaciones sindicales

CCOO

- Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO)
<http://www.ccoo.es/cscceo/menu.do>
- Mujeres e igualdad. CCOO
http://www.ccoo.es/cscceo/Areas:Mujeres_e_Igualdad:Actualidad
- Crisis, políticas públicas y desigualdad entre mujeres y hombres. CCOO, 2013
http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub109903_2013_Crisis,_politicas_publicas_y_de_igualdad_entre_mujeres_y_hombres.pdf
- Empoderamiento, estrategias sindicales y sociolaborales de CCOO. CCOO, 2013
http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/1735289-Estrategias_sociales_y_sindicales_para_el_empoderamiento_de_las_mujeres.pdf
- Guía sindical: La violencia contra las mujeres. Derechos laborales y de seguridad social. Ley Orgánica 1/2004, de medidas contra la violencia de género. CCOO, 2013
http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub109843_2013-_La_violencia_contra_las_mujeres._Derechos_laborales_y_de_seguridad_social_de_las_mujeres_victimas_de_violencia_de_genero.pdf
- Guía sindical: Mujeres, trabajos y salud. CCOO, 2013
http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/1632638-Guia_sindical_Mujeres,_trabajos_y_salud.pdf
- Crisis y discriminación salarial de género. CCOO, 2012
http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub85343_2012-_Crisis_y_discriminacion_salarial_de_genero.pdf

- Guía sindical para la conciliación y corresponsabilidad de mujeres y hombres. CCOO, 2012
http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/1198446-Guia_sindical__Conciliacion_y_corresponsabilidad_de_mujeres_y_hombres.pdf
- Guía sindical: La acción sindical frente al acoso sexual. CCOO, 2011
http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/1102097-La_accion_sindical_frente_al_acoso_sexual.pdf
- Guía sindical: Buenas prácticas en la negociación de planes de igualdad. CCOO, 2010
http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/699885-Guia_Buenas_practicas_en_la_negociacion_de_los_planes_de_igualdad.pdf
- Guía sindical para un uso del lenguaje no sexista en las relaciones laborales y en el ámbito sindical. CCOO 2010
http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/643228-Guia_sindical_para_un_uso_del_lenguaje_no_sexista.pdf

CES

- Confederación Sindical Europea (CES)
<http://www.etuc.org/>
- Gender Equality. CES
<http://www.etuc.org/issue/gender-equality>

CGIL

- Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL)
<http://www.cgil.it/>
- Politiche di Genere. CGIL
<http://www.cgil.it/Lavoro/PoliticheDiGenere.aspx>
- Internazionale. Europa. CGIL
<http://www.cgil.it/Aree/Internazionale.aspx?T=EUROPA>

CSI

- Confederación Sindical Internacional (CSI)
<http://www.ituc-csi.org/>
- Mujeres. CSI
<http://www.ituc-csi.org/women>
- Informe: Vivir con inseguridad económica: mujeres y trabajo precario. CSI, 2011
<http://www.ituc-csi.org/vivir-con-inseguridad-economica>

CWU

- Communication Workers Union (CWU)
<http://www.cwu.org/>
- Equal Opportunities. CWU
<http://www.cwu.org/equal-opportunities.html>

UNI Global Unión Europa

- UNI Global Unión Europa
<http://www.uniglobalunion.org/es/regions/uni-europa/noticias>
- Igualdad de género en la UNI Global Unión Europa
<http://www.uniglobalunion.org/es/groups/equal-opportunities/la-igualdad-de-genero>

Organismos y normativa internacional y europea

ONU

- ONU Mujeres
<http://www.unwomen.org/es>
- Empoderamiento económico de las mujeres. ONU Mujeres
<http://www.empowerwomen.org/>

- Principios para el empoderamiento de las mujeres. ONU Mujeres
<http://weprinciples.org/>
- Declaración Universal de los Derechos Humanos
<https://www.un.org/es/documents/udhr/>
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Asamblea General, Resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979
<http://www2.ohchr.org/spanish/law/cedaw.htm>
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. Asamblea General, Resolución 48/104, de 20 de diciembre de 1993
http://www2.ohchr.org/spanish/law/mujer_violencia.htm
- El empoderamiento económico de la mujer en el contexto de la crisis económica y financiera mundial, Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. ONU, 54° período de sesiones (Beijing+15). Marzo de 2010
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing15/outcomes/crp/crp8s.pdf>

OIT

- Organización Internacional del Trabajo (OIT)
<http://www.ilo.org/global/lang—es/index.htm>
- Igualdad de género en la OIT
<http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/gender-equality/lang—es/index.htm>
- OIT. Guía de recursos sobre igualdad de género en el mundo del trabajo
<http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/resource/subject/gender.htm>
- OIT. ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género
http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2007/107B09_255_span.pdf
- OIT. El empoderamiento de las mujeres: 90 años de la OIT en acción
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_106521.pdf

Unión Europea

- Comisión Europea
http://ec.europa.eu/index_es.htm
- DG Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. Comisión Europea
<http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=es>
- 100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres. Comisión Europea, 1998
http://www.europarl.europa.eu/transl_es/plataforma/pagina/celter/glosario_genero.htm
- Parlamento Europeo
<http://www.europarl.europa.eu/portal/es>
- Comisión Derechos de la Mujer e Igualdad de Género. Parlamento Europeo
<http://www.europarl.europa.eu/committees/es/FEMM/home.html>
- Legislación europea en igualdad de género
http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/index_es.htm
- Informe sobre los efectos de la crisis económica en la igualdad entre hombres y mujeres y en los derechos de la mujer (2012/2301(INI)). Parlamento Europeo. Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género. Ponente: Elisabeth Morin-Chartier
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-%2f%2fEP%2f%2fTEXT%2bREPORT%2bA7-2013-0048%2b0%2bDOC%2bXML%2bV0%2f%2fES&language=ES>

Organismos y normativa estatal (España)

- Constitución Española (1978)
<http://www.boe.es/boe/dias/1999/11/06/pdfs/A38934-38942.pdf>
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras
<http://www.boe.es/boe/dias/1999/11/06/pdfs/A38934-38942.pdf>
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabora el gobierno
<http://www.boe.es/boe/dias/2003/10/14/pdfs/A36770-36771.pdf>

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género
<http://www.boe.es/boe/dias/2004/12/29/pdfs/A42166-42197.pdf>
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres
<http://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
<http://www.msssi.gob.es/>
- Igualdad en el empleo. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
<http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/home.htm>

