

# PROGRAMA DE ACCIÓN DE LA UITA SOBRE IGUALDAD

Desde 1980, los Congresos de la UITA han adoptado por unanimidad resoluciones que reafirman los principios de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres:

- igualdad de derecho y acceso al empleo decente, a la capacitación y al desarrollo profesional;
- igual salario por trabajo de igual valor;
- el derecho de combinar el trabajo con las responsabilidades familiares;
- justa representación de la mujer en órganos decisorios en todos los niveles sindicales (local, nacional, regional e internacional) conforme a los estatutos de la UITA;
- el derecho de estar Seguros en el trabajo y Seguros en el hogar.

Y exhortan a la promoción activa de la igualdad en el lugar de trabajo, en el movimiento sindical y en la sociedad.

No obstante, la brecha de género persiste y en algunos casos se ha profundizado en los últimos 20 años. Las mujeres están sobrerrepresentadas en el empleo informal y tienen mayor índice de desempleo o subempleo que los hombres.

Continúan pasando muchas más horas en actividades de trabajo no remunerado debido al reparto desigual de las responsabilidades familiares. La falta de acceso a servicios asequibles de cuidado de niños reduce considerablemente los ingresos de las mujeres. Existe una creciente segregación de género por sector y grupo profesional.

Aún se está muy lejos de lograr igual remuneración por trabajo del mismo valor. Por el contrario, la brecha salarial de género – la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres, correspondientes a régimen de jornada completa – ha aumentado un promedio de 20% a 30%.



Las mujeres reciben pensiones más bajas que los hombres y una gran proporción de trabajadoras carecen de previsión social.

Las condiciones de salud y seguridad de mujeres y hombres se están deteriorando debido al aumento general de la utilización de sustancias químicas peligrosas, incluidos agro-tóxicos y, a la alta velocidad de las líneas de producción en la industria alimentaria. No obstante, las mujeres, por las características del trabajo que realizan, están más expuestas a condiciones laborales nocivas y, por lo tanto, se encuentran en mayor riesgo.

En todos los sectores de la UITA, incluso el sector hotelero y gastronómico, las mujeres se ven afectadas por extensas jornadas de trabajo, estrés y lesiones por esfuerzo repetitivo (LER).





Millones de mujeres, en los sectores de la UITA, se ven obligadas a trabajar fuera de su país de origen. Las trabajadoras migratorias se encuentran en una situación más vulnerable que sus colegas del sexo masculino ya que son discriminadas, no sólo como inmigrantes sino como mujeres. Existen evidencias de que el trabajo forzoso, el trabajo infantil y el tráfico de mujeres han aumentado notablemente.

Las trabajadoras rurales que contribuyen sobremanera al desarrollo de la fuerza sindical y a la promoción del reconocimiento de la mujer perteneciente al ámbito rural, son a quienes aún con frecuencia, se les niega el derecho a la seguridad alimentaria, educación, vivienda, sistemas de salud, crédito y seguridad social.

La persistente crisis económica ha empeorado la situación de las mujeres y aumentado sus responsabilidades, en particular en las áreas de cuidado de niños, ancianos y víctimas de VIH/SIDA, lo que provoca un mayor estrés sobre el equilibrio entre su vida laboral y familiar.

Estas realidades distan mucho de las expectativas de las trabajadoras que luchan por el reconocimiento de la enorme contribución que realizan mediante sus esfuerzos como trabajadoras y como militantes sindicales, dentro de la familia y de la sociedad.

No puede continuar argumentándose en favor de proseguir con la misma actitud paciente que ha caracterizado la labor de la UITA en pro de la igualdad durante las últimas décadas. Estas cuestiones revisten urgencia y deben ser abordadas con tal carácter por la UITA y sus afiliadas.

Deberán intensificarse las campañas para afiliar, organizar y proteger a las trabajadoras migratorias de todos los sectores y se deberán negociar

y firmar con los empleadores acuerdos sobre igualdad de trato y condiciones para todos. El nivel de sindicalización de las mujeres es generalmente más bajo que el de los hombres. Esto podría estar relacionado con las formas precarias de empleo y/o al hecho de que las mujeres no siempre perciben cómo los sindicatos pueden ayudarlas a mejorar sus condiciones de vida y trabajo. Existe también temor a las represalias de los empleadores. Los sindicatos aún tienen mucho por hacer para posibilitar que hombres y mujeres combinen su vida familiar con el trabajo sindical. Hay muy pocas mujeres en las mesas de negociaciones o como dirigentes en todos los niveles, en muchos de los sindicatos.

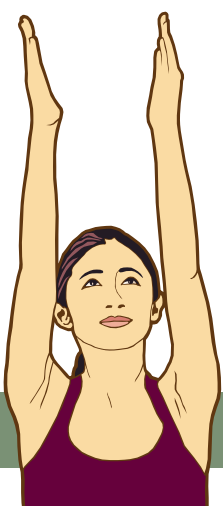
Las condiciones de empleo precario de tantas trabajadoras han aumentado la incidencia de la intimidación, el acoso sexual y la violencia contra la mujer, en especial en los sectores de la agricultura, hotelería, gastronómico, de procesamiento de alimentos y del trabajo doméstico/del hogar y a domicilio. Las mujeres son obligadas a brindar favores sexuales como condición para continuar en el empleo. Deberá negociarse e implementarse un plan de acción contra las intimidaciones y el acoso sexual, en todos los lugares de trabajo y exhibirlo en los paneles de información. También deberá existir margen para la introducción de sistemas que permitan a las trabajadoras domésticas/del hogar formular denuncias por intimidación o acoso sexual.

La maternidad es uno de los motivos principales de discriminación en el trabajo a pesar de los Convenios de la OIT, la legislación nacional y los convenios colectivos. Más aún, la ausencia de guarderías asequibles de calidad hace que para las mujeres sea difícil conciliar su vida laboral y familiar.

La pandemia de VIH/SIDA ha revelado, más que cualquier desastre, las persistentes desigualdades entre hombres y mujeres a todo nivel en la sociedad. Las mujeres son más vulnerables a la infección que los hombres por razones biológicas pero también porque carecen de poder para decidir sobre sus propios cuerpos y vidas.

La menstruación se utiliza como un pretexto para la discriminación contra las mujeres. En muchos países, las mujeres que están en período

**DEBERÁ NEGOCIARSE E IMPLEMENTARSE UN PLAN DE ACCIÓN CONTRA LAS INTIMIDACIONES Y EL ACOSO SEXUAL, EN TODOS LOS LUGARES DE TRABAJO.**





menstrual son excluidas de la actividad laboral o no pueden asistir a la escuela debido a la ausencia de servicios y al desconocimiento imperante.

**A la luz de lo anterior, el 27° Congreso de la UITA insta a los afiliados y a la UITA a:**

- Supervisar con cuidado y **hacer aplicar los estatutos de la UITA respecto a que las mujeres deben tener al menos 40% de representación en todos los órganos de decisión de la UITA**, incluidos comités regionales y otras estructuras;
- **Aplicar con energía, estrategias organizativas especiales para las mujeres, en particular las jóvenes, en condiciones de empleo precario** y en la economía informal, incluyendo trabajadoras/es domésticas/del hogar, a domicilio y migrantes.
- **Asegurar que las mujeres tengan al menos 40% de representación en todos los equipos de negociación colectiva y que:**
  - se brinde adecuada capacitación en materia de instrumentos de negociación para poner freno a las desigualdades de género con respecto a salarios y otras condiciones de trabajo;
  - el acceso equitativo a los puestos de trabajo forme parte de la agenda de negociación y que la legislación nacional sirva para reducir con eficacia la brecha salarial de género;
  - se utilicen instrumentos de evaluación y clasificación laboral que incluyan una perspectiva de género;
  - las mujeres tengan lugares de trabajo seguros y decentes;
  - se continúen tratando los temas de salud y seguridad reproductiva de las mujeres en el trabajo con especial énfasis en los efectos nocivos de los plaguicidas, LER, estrés, VIH/SIDA;
  - se aborde la cuestión del acceso a inodoros y servicios sanitarios sólo para mujeres;
  - los convenios de la OIT, 100 sobre Igualdad de Remuneración, 111 sobre la Discriminación, 156 referido a Trabajadores con responsabilidades familiares, 183 sobre la Protección de la maternidad y 189 sobre Trabajo Decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, se reflejen

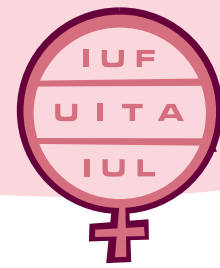


en los convenios colectivos, además de las cláusulas pertinentes de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales – en particular el artículo 7a (i).

- **Establecer un plan de acción para combatir la violencia de género que incluya:**
  - promover y luchar por el Convenio propuesto sobre violencia de género, a fin de crear un marco jurídico internacional;
  - realizar y compartir estudios de casos sobre violencia de género en el lugar de trabajo y en el hogar, incluida la violencia contra trabajadores/as LGBTI;
  - negociar y aplicar acuerdos con compañías transnacionales (CTN) de los sectores de la UITA que combatan la violencia de género, y asegurar que se acuerde una política sobre intimidación y acoso sexual en todos los lugares de trabajo y que se incorpore a los convenios colectivos.
- **Garantizar el derecho de las mujeres a seguridad alimentaria y nutrición a través de, por ejemplo, la legislación y el aumento de salarios.**

**CAMPAÑAS PARA AFILIAR, ORGANIZAR Y PROTEGER A LAS TRABAJADORAS MIGRATORIAS.**





A efectos de traducir las resoluciones del Congreso en objetivos prácticos y evaluables, deberán adoptarse las siguientes medidas:

### La UITA y sus afiliadas deberán continuar:

- promoviendo de manera activa la participación de la mujer en todos los niveles de la organización sindical y sus estructuras;
- capacitando a las mujeres como dirigentes, coordinadoras, negociadoras y educadoras;
- utilizando el manual sobre igualdad de género de la UITA en los cursos de organización dictados para militantes sindicales masculinos y femeninos;
- recopilando estadísticas sobre afiliación sindical femenina y masculina por ocupación y sector;
- investigando las condiciones laborales de las trabajadoras para responder con más eficacia a sus necesidades;
- fortaleciendo el trabajo y coordinación sobre plataformas de igualdad con las CTN;
- efectuando campañas en favor de la seguridad social para todos, inclusive la asistencia social;
- efectuando campañas en favor de políticas públicas para la mujer del medio rural, a fin de velar para que tengan acceso a educación, vivienda, sistemas de salud, crédito, etc.;
- creando conciencia respecto a la discriminación por motivos menstruales y garantizar que haya acceso a inodoros y servicios sanitarios en todos los lugares de trabajo;
- reconociendo el 20 de octubre como Día del Trabajador a Domicilio para sensibilizar y promover el reconocimiento de la contribución que realizan estos/as trabajadores/as y sus derechos;

- consolidando las actuales redes regionales de mujeres en CTN y sectores y crear esas redes allí donde no existan en la actualidad;
- participando enérgicamente en instituciones internacionales pertinentes para combatir el tráfico de personas;
- creando conciencia sobre el destructivo efecto del cambio climático y, apoyando los esfuerzos que se realizan a nivel mundial para revertir el calentamiento global, destacando sus consecuencias nefastas para las trabajadoras.

### Se solicitará a todo empleador o compañía que presente estadísticas sobre:

- cantidad de trabajadoras y trabajadores por categoría de empleo;
- clasificaciones laborales de mujeres y hombres;
- tipo de contrato de trabajo (permanente, tiempo completo, tiempo parcial, zafra, temporal, eventual) de hombres y mujeres;
- ingresos (salario por hora / ingresos anuales incluidos beneficios) por género;
- capacitación y otras oportunidades de capacitación por género;
- recursos para facilitar el equilibrio entre la vida familiar y el trabajo.

Estas estadísticas deberán ser elaboradas anualmente para evaluar los acontecimientos y tomar medidas sobre todos los resultados negativos, por ejemplo, mediante un plan de igualdad de género.

Se desarrollarán planes de igualdad de género para tratar las desigualdades en el lugar de trabajo. Tienen que fijar objetivos claros y actividades con respecto a contratación, salario, desarrollo técnico, licencia a padres y madres, aspectos de salud y seguridad incluidas políticas sobre intimidación y acoso sexual. También se incluirá un procedimiento de revisión periódica en los planes de igualdad.

El Comité de la Mujer de la UITA supervisará la puesta en ejecución y los avances del plan de acción, culminando en el próximo Congreso.



## EL ACCESO EQUITATIVO A LOS PUESTOS DE TRABAJO EN LA AGENDA DE NEGOCIACIÓN.