

La fuerza de un sindicato se funda en su capacidad para representar a todos los trabajadores y trabajadoras en un centro de trabajo.

Por lo tanto, la sindicalización continua es fundamental para construir sindicatos fuertes, ya sea para lograr que los miembros existentes sean más activos en su propio sindicato o para afiliarse a nuevos miembros. Los sindicatos deben procurar representar a miembros/trabajadores de todos los géneros (cuando esto sea aplicable¹), edades, razas, etnias, orientaciones sexuales, condición jurídica y laboral (trabajadores y trabajadoras permanentes y no permanentes). Los sindicatos pueden luchar contra las desigualdades de género y otras (por ejemplo, raciales) en el lugar de trabajo, a través de la sindicalización y construir poder colectivo. Al procurar representar los intereses del mayor número de miembros posible, se logra que las personas que trabajan se sientan más identificadas con su propio sindicato.

La pandemia y la crisis de COVID-19 han puesto de manifiesto muchas desigualdades existentes en nuestras sociedades que se derivan de la explotación, el patriarcado y el racismo. La lucha por la igualdad ayuda a construir sociedades más resistentes a las crisis futuras, ya que las crisis exacerban las desigualdades y las desigualdades exacerban las crisis. Luchar por la igualdad en el lugar de trabajo significa luchar por un centro laboral donde todos los trabajadores y trabajadoras accedan a los mismos derechos, empleos y oportunidades. Quienes trabajan luchan por la igualdad a través de sus sindicatos.

El mapeo de la igualdad permite detectar las desigualdades en el lugar de trabajo. La segregación ocupacional, o sea, la representación desproporcionada de ciertos grupos de personas (por ej., hombres o mujeres) en ciertos trabajos, puede ser producto de normas culturales arraigadas o circunstancias históricas. Un ejemplo común es la sobrerrepresentación de mujeres en trabajos que involucran tareas manuales repetitivas mientras que se encuentran subrepresentadas en empleos más técnicos, como conducción de montacargas, puestos de ingeniería o mantenimiento. **El mapeo de la igualdad es una herramienta importante para establecer datos de referencia y ayuda a los sindicatos a formular soluciones para el abordaje y eliminación de todas las disparidades que puedan existir.**

¹ **Nota:** Hay varias afiliadas de la UITA que solo tienen miembros mujeres

Mapeo de la igualdad - una herramienta para fortalecer a su sindicato



www.iuf.org





Mediante mapeos regulares de igualdad, los sindicatos también pueden identificar de mejor manera los impactos de la automatización. Las mujeres, por ejemplo, están empleadas de forma desproporcionada en empleos que tienen más probabilidades de desaparecer debido a la automatización.

Algunas afiliadas de la UITA utilizan el mapeo de la igualdad como parte de su trabajo sindical. Para otras, puede ser un concepto nuevo. Estos son los pasos básicos que deberán seguir un representante sindical o un comité laboral/sindical para hacer un mapeo de igualdad. Para los propósitos de esta guía, nos enfocamos en las trabajadoras.

Preparar una proyección del lugar de trabajo, que represente a los trabajadores y trabajadoras por turno y por departamento²:

- Género
- Grupo racial o étnico
- Con discapacidad
- Tipo de empleo (permanente, a tiempo completo, parcial, estacional, temporario, eventual) por género
- Clasificación laboral por género
- Afiliación sindical
- Ingresos (salarios por hora/ ingresos anuales incluidos beneficios) por género
- Oportunidades de capacitación por género
- Recursos y políticas que faciliten la compatibilidad entre trabajo y vida personal.



Un ejercicio de formación sindical para miembros de los comités laborales/miembros sindicales

Durante la capacitación sindical, los trabajadores y trabajadoras deben preparar el mapeo por sí mismos. La precisión no es el objetivo principal, en el caso de una capacitación laboral de este tipo. Su propósito es generar confianza y está basado en la experiencia de varias afiliadas de la UITA. Cada grupo de trabajadores/as deberá presentar su mapeo completo al grupo general de personas que participan en la capacitación y a su sindicato. Debe pedírseles que expliquen de qué forma se encuadran ellos/as en el mapeo (por ejemplo, en qué departamento trabajan). También resulta útil preguntar a los que presentan el mapeo y participan en la capacitación, dónde está bien organizado el sindicato y dónde es débil.

Debe alentarse también a las y los trabajadores a hablar sobre otros temas relacionados con la igualdad (por ej., cómo son tratadas las mujeres, si existen problemas de intimidación y acoso en el lugar de trabajo, etc.). A través del sindicato, debe procurarse que el personal dialogue sobre cómo puede abordar juntos todos los problemas de igualdad detectados.

² **Nota:** El Congreso de la UITA de 2017 adoptó el [Programa de Acción de la UITA para la Igualdad](#) que establece que también debe solicitarse a los empleadores y las compañías proporcionar estadísticas sobre estos criterios.

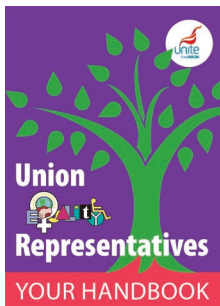


PHOTO: ANNA NYLANDER, UNION TO UNION

Representantes sindicales

Muchas afiliadas de la UITA tienen programas, políticas y departamentos dedicados a la igualdad; algunas de estas afiliadas han desarrollado herramientas para realizar un mapeo/auditoría de igualdad. Consulte en el Anexo A ejemplos de tablas de mapeo que quizás desee utilizar.

Algunas afiliadas de la UITA se han movilizado para crear cargos de representación sindical en materia de igualdad o comités de igualdad a nivel del dentro de trabajo o de rama/local para prestar mayor atención a las cuestiones de equidad. Unite the Union, por ejemplo, declara en su manual **Union Equality Representatives Handbook** que los representantes sindicales en materia de igualdad deben organizar y trabajar con otros representantes sindicales para observar, en relación con las mujeres:



- Políticas favorables a la familia y trabajo flexible
- Segregación laboral
- Presentación de informes sobre igualdad de salario y diferencias salariales entre hombres y mujeres
- Las mujeres y las pensiones
- Salud de las mujeres
- Acoso sexual y violencia
- [Mujeres de grupos minoritarios raciales o étnicos]
- Representación de las mujeres en el sindicato³

³ **Note:** Ver página 17

Para comités laborales y representantes sindicales

Detectar una representación insuficiente o excesiva de ciertos grupos a través de un mapeo de igualdad puede ayudar a los sindicatos a identificar dónde necesitan organizarse mejor. Este mapeo también puede proporcionar información importante para las negociaciones y otras discusiones con los empleadores, en particular sobre la contratación y promoción de grupos sub-representados donde puedan existir disparidades. Esta información también puede informar sobre el desarrollo de programas de formación laboral y garantizar el acceso a los mismos.

Según la experiencia de las afiliadas de la UITA, los trabajadores/as y sus sindicatos deben estar convencidos de que la igualdad es necesaria antes de que pueda producirse cambio alguno. La educación y la sensibilización de los trabajadores/as, los afiliados sindicales y, a menudo, las personas que viven en sus comunidades (incluso las familias de quienes trabajan) es, por tanto, esencial para sentar las bases para que se produzcan cambios.





Objetivos para la negociación colectiva y otras discusiones con compañías

Los sindicatos deben realizar mapeos de igualdad con regularidad para medir los progresos e informar los próximos pasos sobre cualquier área negativa que se haya identificado. Un mapeo puede ayudar a definir la agenda de negociación del sindicato, que deberá procurar abordar todas las desigualdades detectadas en el lugar de trabajo. Además, los comités de negociación sindical deben ser representativos de quienes trabajan en la planta.

A continuación se ofrecen algunas recomendaciones para las afiliadas de la UITA sobre temas a incluir en la negociación colectiva y otras discusiones con los empleadores

(Nota: se pueden ver ejemplos prácticos en el anexo C)

Igualdad de remuneración

- Las compañías deben ofrecer transparencia respecto a las estructuras salariales. Los sindicatos deberían considerar la posibilidad de solicitar información, posiblemente como parte del proceso de negociación colectiva, para obtener datos sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres.
- Las mujeres y los hombres que realizan el mismo trabajo o similar deben recibir el mismo salario⁴. Las mujeres y los hombres también recibirán el mismo salario cuando realicen un trabajo que sea diferente, pero que pueda demostrarse que es de igual valor (es decir, equidad salarial) en virtud de estos **cuatro parámetros**:
 - cualificaciones y capacidades
 - nivel de esfuerzo
 - responsabilidad
 - condiciones laborales
- El análisis de la equidad salarial permite a los sindicatos abordar mejor la brecha salarial de género, a menudo vinculada a suposiciones y estereotipos sobre el valor del trabajo que se considera "típicamente" como "trabajo de mujeres" y, por lo tanto, es peor remunerado (por ejemplo, trabajo de oficina, limpieza, etc.).
- El comité de igualdad salarial debe efectuar una evaluación de "puesto de trabajo neutral". Un buen ejemplo es proporcionado **aquí** por la Organización Internacional del Trabajo. Las mujeres deben estar bien representadas en un comité de equidad salarial, en especial, en trabajos dominados por mujeres (incluidas las mujeres de grupos raciales/étnicos minoritarios si se encuentran concentradas en algunos puestos/departamentos, etc.).

Capacitación

- Los sindicatos y los empleadores pueden alentar la asistencia de las mujeres a las capacitaciones mediante un sistema de cupos mínimos, servicios de guardería infantil, incentivos financieros y de otro tipo.

4 Nota: Ver C100 de la OIT - **Convenio sobre igualdad de remuneración**, 1951 (núm. 100)

Contratación y promoción

- Es necesario que los sindicatos comprendan los obstáculos que impiden que las mujeres se postulen para ciertos empleos, antes de que se lleve a cabo la discusión con los empleadores sobre contratación y promoción.
- Los sindicatos deben preparar también un plan educativo para los trabajadores y trabajadoras y sus familias y su comunidad que aliente a las mujeres a aprender sobre las oportunidades laborales y de capacitación.
- Nota: La redacción de un anuncio de trabajo importa. Un estudio realizado en Estados Unidos reveló que la eliminación de terminología sesgada en la descripción de los puestos de trabajo aumenta el número de postulantes en un 42%. Según las investigaciones de la American Psychological Association, “palabras como ‘apoyo/ar’, ‘afectuoso’ y ‘comprender’ son ejemplos de redacción femenina, mientras que palabras como ‘líder’, ‘agresivo’ y ‘ambicioso’ son consideradas masculinas”⁵. Es también importante destacar las oportunidades de capacitación, en el anuncio de trabajo, a fin de reducir cualquier preocupación que puedan tener las personas postulantes respecto a no estar suficientemente calificadas.

Cláusulas antidiscriminatorias

- Los sindicatos deben negociar políticas de tolerancia cero contra la discriminación por motivos de sexo, género, raza/etnia, orientación sexual, discapacidad, etc.; políticas que abordan la violencia y el acoso sexual en el mundo laboral (incluso las repercusiones de la violencia doméstica en el trabajo).
- Para información sobre recomendaciones sobre negociación de demandas de derechos para trabajadores y trabajadoras LGBTI, sírvase consultar la publicación de la UITA **Negociación de las demandas de derechos de trabajadoras y trabajadores LGBTI**.

Lugar de trabajo respetuoso del género

- Los sindicatos deben procurar negociar lo siguiente:
 - Servicios de guardería asequibles, idealmente en las instalaciones y un espacio para que las trabajadoras puedan ejercer la lactancia materna
 - Vestuarios, lavabos y otros espacios seguros
 - Acceso a transporte seguro, en especial, para las mujeres de países en vías de desarrollo
 - Licencia por maternidad y paternidad para las trabajadoras y trabajadores
 - **Un enfoque sensible al género para la salud y seguridad de las trabajadoras**

Programación

- Los sindicatos deberían negociar disposiciones que permitan a los trabajadores y trabajadoras equilibrar sus responsabilidades domésticas y de cuidados con su trabajo (horarios de trabajo flexibles, licencia por cuidados y créditos para personas enfermas y ancianas, etc.).
- Los sindicatos deben negociar protecciones para garantizar que un empleador no pueda cambiar el horario de un trabajador durante un cierto período de tiempo sin consentimiento mutuo. Los horarios de trabajadores/as también deben establecerse con una antelación que les permita organizar sus obligaciones fuera del trabajo.
- Los sindicatos deben negociar la prohibición de turnos laborales en situación de disponibilidad o contratos de cero horas.

Automatización

- Las mujeres a menudo están empleadas en puestos de trabajo que tienen más probabilidades de ser automatizados y dejar de existir. Si bien es vital que los sindicatos negocien medidas que garanticen la mejora de las competencias, la formación y el empleo permanente de todos los trabajadores/as, los sindicatos que organizan para promover más empleo para las mujeres deben estar atentos a que son necesarios más y mejores puestos de trabajo y a negociar con miras al desarrollo futuro de las estructuras laborales para eliminar las disparidades laborales basadas en el género.

La UITA y su División Procesamiento de Alimentos alientan a todas las afiliadas a hacer uso de esta herramienta.

⁵ Fuentes: <http://jobsfinder.org/want-job-applicants-use-gender-neutral-wording/> y <https://www.forbes.com/sites/hbsworkingknowledge/2016/12/14/how-to-take-gender-bias-out-of-your-job-ads/#18c05a4b1024>

ANEXO A

- Cuadro de mapeo de CC.OO 'Modelo de diagnóstico de situación de igualdad entre mujeres y hombres'

| GRUPOS PROFESIONALES | CATEGORÍAS PROFESIONALES | ANTIGÜEDAD | MUJERES | N° PERSONAS | | SALARIO MEDIO | |
|----------------------|--------------------------|------------|---------|-------------|-----------|---------------|-------------------|
| | | | | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES | % BRECHA SALARIAL |
| G. MANDO | GERENTE | 1º año | | | | | |
| | | 1-3 años | | 17 | | 30.264,29 | |
| | | 3-6 años | 4 | 10 | 29.687,50 | 32.414,10 | 1,09 |
| | | 6-10 años | 7 | 32 | 29.483,29 | 37.816,50 | 1,28 |
| | | > 10 años | 20 | 62 | 35.837,30 | 44.405,96 | 1,24 |
| | JEFATURAS DEPARTAMENTO | 1-3 años | 17 | 7 | 17.790,29 | 17.570,57 | 0,99 |
| | | 3-6 años | 16 | 5 | 18.105,19 | 21.663,40 | 1,20 |
| | | 6-10 años | 50 | 23 | 19.739,36 | 27.878,52 | 1,41 |
| | | > 10 años | 35 | 33 | 19.839,37 | 37.377,21 | 1,88 |
| | RESPONSABLE SECCIÓN | 1-3 años | 16 | 33 | 22.321,88 | 24.253,73 | 1,09 |
| | | 3-6 años | 9 | 17 | 25.074,33 | 24.753,76 | 0,99 |
| | | 6-10 años | 32 | 23 | 20.675,91 | 25.850,83 | 1,25 |
| > 10 años | | 49 | 49 | 24.025,82 | 31.813,69 | 1,32 | |

- Cuadro de mapeo de Unite the Union – **Union Equality Representatives, Your Handbook**. Este es un ejemplo de un formulario tipo para realizar una auditoría sobre igualdad en el lugar de trabajo e identificar posibles prácticas discriminatorias y problemas que deben abordarse

| Numero de trabajadoras y trabajadores | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---------|---------|---|-----------------------------------|------------|---------------|----------------------------------|---------|-------|
| categoría | hombres | mujeres | trabajadores/as negros/as, asiáticos/as y de minorías étnicas | trabajadores/as discapacitados/as | 25 y menos | 50 años y más | trabajadores/as a tiempo parcial | | total |
| | | | | | | | hombres | mujeres | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| Total | | | | | | | | | |
| % | | | | | | | | | |

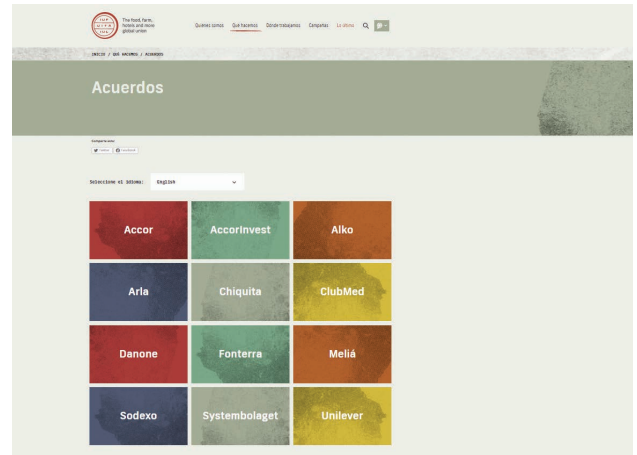
* Una auditoría sobre igualdad debe incluir información relevante para su lugar de trabajo. Por lo tanto, es posible que deba agregar columnas para incluir, por ejemplo, trabajadores/as migrantes, trabajadores/as de agencias, trabajadores/as LGBT o religiones específicas.

ANEXO B

La UITA, con sus afiliadas, ha negociado importantes acuerdos sobre igualdad, acoso sexual y empleo sostenible con compañías transnacionales (CTN) del sector alimentos como Unilever y Danone.

Las afiliadas de la UITA deberían utilizar estos acuerdos en sus tratativas con estos empleadores. Para obtener orientación, sírvase comunicarse con la Secretaría de la UITA.

Se puede acceder a estos acuerdos en **el sitio web de la UITA**.



1 - Compromiso conjunto de UITA-IndustriAll-Unilever para prevenir el acoso sexual

Unilever, la UITA e IndustriAll afirman su compromiso conjunto a efectos de promover la diversidad y la inclusión en el seno del personal no directivo de Unilever. La prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo es un fundamento esencial para la promoción de una cultura de inclusión y diversidad. Nuestro compromiso común se asienta en los esfuerzos de Unilever, la UITA, IndustriAll y sus respectivas organizaciones regionales, las afiliadas y los miembros europeos que actúan a través del Comité de Empresa Europeo Unilever.

Este compromiso conjunto resume las normas, los principios y las prácticas respecto a las cuales Unilever, la UITA e IndustriAll se comprometen a colaborar juntos a fin de asegurar que esta meta sea alcanzada.

Declaración de Propósitos

El acoso sexual constituye una grave ofensa, siendo ilícito en muchos países del mundo. El acoso sexual es considerado una forma de discriminación bajo uno de los Convenios Básicos de la OIT, el Convenio 111 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación).

El acoso sexual puede causar una severa angustia y problemas de salud y puede conducir a la víctima a dejar su puesto de trabajo. El acoso sexual es un problema universal. Pueden ser particularmente vulnerables las trabajadoras, en especial en plantaciones y zonas francas, así como las trabajadoras eventuales, temporarias o migratorias.

Gran parte del acoso sexual es cometido por hombres contra mujeres. El acoso sexual puede asimismo ocurrir por motivos de orientación sexual. Puede ser cometido por colegas, supervisores, gerentes o clientes.

El acoso sexual menoscaba la igualdad, deteriora las relaciones de trabajo y afecta la productividad. Puede adoptar muchas formas y puede comprender:

- Todo insulto o observación inapropiada, broma, insinuación y comentario relativo a la vestimenta, el físico, la edad, la situación familiar, etc. de una persona;
- Una actitud condescendiente o paternalista con implicaciones sexuales que menoscabe la dignidad;
- Toda invitación o solicitud no deseada, implícita o explícita, ya sea acompañada por amenazas o no;
- Toda mirada lasciva u otro gesto asociado con la sexualidad;
- Así como todo contacto físico innecesario, tales como toqueteos, caricias, pellizcos o agresiones.

¡LOS ACUERDOS DE LA UITA CON DANONE GARANTIZAN SUS DERECHOS!

- El Acuerdo UITA/DANONE sobre los derechos reproductivos garantiza sus derechos a:**
 - Adoptar a su voluntad de su decisión y ser representado y defendido por el sindicato.
 - Que protejados contra la discriminación, después de la licencia parental.
 - Inspección y llegar a acciones colectivas.
- El Acuerdo UITA/DANONE sobre el empleo sostenible y el desarrollo sostenible:**
 - Proteger y preservar los empleos permanentes y directos.
 - Limitar los empleos precarios o eventuales gracias a la negociación entre el sindicato y la empresa.
 - Reducir el empleo temporal a los trabajos que son estrictamente necesarios y no recurrentes.
- El Acuerdo UITA/DANONE sobre el empleo sostenible y el desarrollo sostenible:**
 - Se aplica en todas aquellas situaciones en que los derechos de la decisión afectan significativamente a las condiciones laborales o a la naturaleza de los propios contratos de trabajo.
 - Garantizar el derecho a ser informado y a expresar las preocupaciones por los riesgos los cuales antes de que se inicien cualquier cambio propuestos.
 - Asegurar que el procedimiento requiere el consentimiento de los trabajadores y sus representantes.
- El Acuerdo UITA/DANONE sobre la igualdad entre hombres y mujeres en los lugares de trabajo garantiza sus derechos a:**
 - Determinar objetivos de igualdad mediante conversaciones individuales, grupales y el seguimiento de las progresos realizados.
- El Acuerdo UITA/DANONE sobre la diversidad garantiza sus derechos a:**
 - Contar con un ambiente laboral sin discriminación alguna.
 - Respetar todos los aspectos de igualdad y no discriminación en los lugares de trabajo.
 - Prevenir la diversidad en materia de contratación de personal y desarrollo profesional.
- El Acuerdo UITA/DANONE sobre la salud, seguridad, condiciones de trabajo y otros, garantiza su derecho a:**
 - Contar con un entorno de trabajo saludable, seguro y libre de estrés.
 - Definir, a través del sindicato junto con la dirección, las formas y maneras de trabajar más saludables.
 - Negociar las medidas tendientes a garantizar un entorno laboral saludable y seguro.
- El Acuerdo UITA/DANONE sobre la formación profesional garantiza sus derechos a:**
 - Determinar, a través del sindicato junto con la dirección, las necesidades que tienen los empleados en materia de formación y a definir cuáles son las progresos adecuados.
 - Que se conceda prioritariamente la formación a los trabajadores los cuales son los más cualificados.
- El Acuerdo UITA/DANONE sobre la información económica y social garantiza sus derechos a:**
 - Contar con información económica sobre la empresa Danone y el lugar de su trabajo, incluyendo datos concernientes y financieros;
 - Contar con información acerca de los planes de trabajo y la fuerza laboral, incluyendo las condiciones sociales, contribuciones sociales, seguridad y la formación profesional.

Logos of UITA, IndustriAll, and Danone.



Fuente: <https://www.solidaritycenter.org/a-step-closer-to-ending-gender-based-violence-at-work/>



ANEXO C - EJEMPLOS DE CLÁUSULAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA POR TEMA

A continuación se presentan ejemplos prácticos de cláusulas de negociación colectiva, organizados por área temática, que fueron presentados por las afiliadas de la UITA para su incorporación a esta guía:

EMPLEO DE MUJERES

CONVENIO FIRMADO ENTRE BANACOL (PRODUCTORES BANANEROS DE COLOMBIA) Y SINTRAINAGRO

PARÁGRAFO CUATRO: Adicional a la obligación de cumplir el acuerdo sobre este mismo tema previsto en los Acuerdos Generales 2017-2019; durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo (2019 – 2021) las empresas, en cada finca, contratarán al menos dos (2) mujeres en jornada especial⁶. Esto se debe materializar en los primeros dos meses a partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo.

PARAGRAFO CINCO: Augura y Sintrainagro coordinarán la articulación de programas de capacitación para garantizar que estas mujeres tengan las destrezas para ejecutar dichas labores.

IGUALDAD SALARIAL

MAPLE LODGE FARMS LTD. – UFCW 175

Ref.: Análisis del plan de Igualdad salarial- marzo de 2019

Empresa y Sindicato tienen un Plan establecido y conjunto de Igualdad salarial (el "Plan").

Durante las negociaciones para renovar el Convenio Colectivo, y en un esfuerzo por asegurar que el Plan continuara siendo adecuado, las partes estudiaron el Plan para determinar si había que ajustarlo o reformularlo.

En el transcurso de este análisis, ambas partes confirmaron que no ha habido cambios fundamentales en los grupos pertinentes comparativos establecidos según los términos del Plan y que no se han creado nuevas categorías laborales dominadas por mujeres. Debido a ello, se decidió conjuntamente que no es necesario ajustar el Plan en este momento.

ARTHUR WATERFRONT HOTEL AND SUITES – UFCW 175

Igualdad salarial

Empresa y Sindicato reconocen la necesidad de cumplir con la Ley de Igualdad salarial. Las partes reconocen la necesidad de lograr igualdad de oportunidades laborales en el lugar de trabajo. Cuando se pongan de manifiesto barreras reales o artificiales para el avance de la equidad en el empleo, se realizarán consultas entre las partes. Se convocará una reunión para brindar al Sindicato la oportunidad de presentar sus puntos de vista sobre:

- a) Eliminación de prácticas o condiciones impuestas por el Convenio Colectivo en materia de equidad laboral.*
- b) Toda asistencia que el Sindicato pueda brindar a la Empresa para facilitar la puesta en práctica de Igualdad salarial en el lugar de trabajo y en la comunicación con empleadas y empleados sobre asuntos relacionados con dicha igualdad*
- c) Elaboración, aplicación y revisión del Plan de Igualdad salarial de la Empresa.*

⁶ **Nota:** Las jornadas especiales son los días de corte de banano en las fincas. Los días que no hay corte las mujeres se quedan en sus casas atendiendo su casa y pendiente de los hijos, este se negoció de esta forma en el tiempo duro de la violencia con el objetivo de darle empleo a las mujeres viudas.

QUATTRO HOTEL AND CONFERENCE CENTRE - UFCW 175

Igualdad salarial

El Sindicato desea debatir sobre sus obligaciones según la Ley salarial. El Sindicato propone desarrollar y / o mantener un Plan de Igualdad salarial con la Empresa empleadora. El Sindicato y la Empresa empleadora acuerdan formar un Comité Representativo para trabajar hacia un Plan de Igualdad salarial o actualizar su Plan actual. La Empresa empleadora se compromete a cubrir los salarios de tiempo no trabajado de cualquier empleada o empleado que participe en el Proceso de Igualdad salarial. El Sindicato y la Empresa empleadora acuerdan además reunirse dentro de los 90 (noventa) días posteriores a la firma del Convenio Colectivo para desarrollar y / o mantener el Plan de Igualdad salarial.

La Empresa empleadora acepta publicar el Plan de Igualdad salarial de acuerdo con la Ley de Igualdad salarial.

CAPACITACIÓN

MAPLE LEAF SPORT AND ENTERTAINMENT LTD - UFCW 333

Capacitación obligatoria

21.04 Toda Empleada o Empleado afectado por cambios tecnológicos deberá recibir una cantidad razonable de capacitación para adquirir el conocimiento o las competencias necesarios para mantener su empleo. En el caso de que la empleada, el empleado, empleadas o empleados que necesiten volver a capacitarse no estén dispuestos a hacerlo o no puedan lograr la competencia y capacidad necesarias, el empleador tendrá derecho a despedir a la persona, previo cumplimiento del procedimiento de quejas y agravios.

BREWERS DISTRIBUTION LTD. – UFCW 1400

Cierre de plantas

- c) Explorar todas las vías, incluida capacitación, prestaciones para educación y búsqueda de empleo para asegurar un empleo futuro, en primer lugar dentro de las actividades de la Empresa y, en segundo lugar, utilizando su influencia con otras empresas para cualquier empleada o empleado regular que haya sido despedido como resultado del cierre de la planta.*
- d) Se entiende además que si la Empresa interrumpe en forma permanente una actividad, otorgará a empleadas y empleados regulares un plazo razonable de capacitación para facilitar los derechos de antigüedad de la persona de conformidad con el Convenio colectivo.*

CONTRATACIÓN Y ASCENSOS

IMPACT CLEANING SERVICES LTD – UFCW 175

ARTÍCULO 5 - No discriminación

5.01 Empresa, Sindicato, empleadas y empleados acuerdan que no habrá discriminación, interferencia, restricción o coerción que se ejerza o practique con respecto a cualquier persona en materia de contratación, salario, capacitación, promoción, ascenso, traslado, despido, retiro del mercado, medida disciplinaria, cesantía, membresía o actividad sindical, raza, credo, color, discapacidad, orientación sexual, estado civil, situación familiar, ascendencia, lugar de origen, origen étnico, ciudadanía, sexo, edad o cualquier otra disposición según se describe en el Código de Derechos Humanos de Ontario.

NDP FEDERAL EMPLOYEE – UFCW 232

Carta de entendimiento

El plan de equidad en el empleo deberá abordar, entre otras cosas, lo siguiente: metas y horarios, oportunidades educativas, descripciones de tareas, prácticas de contratación y ascensos, capacitación en el trabajo, preparación al ingreso y disponibilidad de cuidados infantiles.

NI DISCRIMINACIÓN NI ACOSO

MODELO DE CLÁUSULA SOBRE ACOSO, DISCRIMINACIÓN E INTIMIDACIÓN EN EL TRABAJO DE UNITE THE UNION

La Parte empleadora y Unite the Union apoyan plenamente los derechos y oportunidades de todas las personas para buscar, obtener y mantener el empleo sin acoso, discriminación o intimidación.

La política de la parte empleadora es proporcionar un entorno de trabajo productivo libre de acoso, discriminación, intimidación, persecución y victimización. La Parte empleadora se compromete a garantizar un trato de dignidad y respeto a empleadas, empleados, trabajadoras y trabajadores.

El acoso a una persona, por parte de cualquier empleado, empleada, trabajadora o trabajador, sea colega o representante de la gerencia, sea una persona empleada directamente o a través de una agencia o subcontratista puede constituir discriminación ilegítima.

La Parte empleadora reconoce sus responsabilidades legales para evitar el acoso relacionado con el sexo, responsabilidades de cuidados, embarazo, estado civil, raza, color, origen étnico o nacional, discapacidad, orientación sexual, edad, identidad de género, religión o creencias y afiliación sindical en el lugar de trabajo, y tratará de forma eficaz y rápida las reclamaciones que surjan.

La Parte empleadora se compromete asimismo a prevenir cualquier forma de acoso que socave la igualdad laboral, incluido el acoso y la intimidación relacionados con clase, características físicas, situación laboral y acoso o intimidación de anteriores infractores.

LUGAR DE TRABAJO AMIGABLE EN CUANTO A GÉNERO

Modificaciones propuestas (en rojo lo que se está todavía negociando) por el Comité de Mujeres de la UITA de Burkina Faso al convenio colectivo nacional sobre panaderías en Burkina Faso (firmado en 2017)

Nuevo artículo... En el lugar de trabajo

Los empleadores son responsables de garantizar lugares de trabajo seguros en sus panaderías. Con ese fin :

- *Empleadas y empleados deberán tener un examen médico anual.*
- *Los empleadores proporcionarán vestuarios y baños separados para mujeres y hombres*

Artículo 21: Provisión de ropa de trabajo

*Los empleadores proporcionarán tres equipos de ropa de trabajo por año a empleadas y empleados que tengan derecho a ello de acuerdo con las normas de salud y seguridad y, **al hacerlo, deberán tener en cuenta el género de empleadas y empleados.***

Convenio colectivo nacional de trabajo de empleadas y empleados de empresas del sector turístico (hoteles, bares, restaurantes) firmado por Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs y las organizaciones de empleadores

CAPÍTULO IV – MATERNIDAD (EMBARAZO) Y PERIODO DE RECUPERACIÓN

Artículo 131 – Maternidad (embarazo) y período de recuperación

Durante la licencia por maternidad, la mujer tiene derecho, por cinco meses, a un complemento de la prestación que paga el Inps (Instituto Nacional de la Seguridad Social), a cargo del empleador a su costo, para alcanzar un total del 100% de la remuneración neta diaria a la que hubiera tenido derecho en caso de relaciones laborales normales.

Convenio colectivo nacional de trabajo de empleadas y empleados de empresas del sector de establecimientos públicos, catering colectivo y comercial y turismo firmado por Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs y las organizaciones de empleadores.

CAPÍTULO IV – PROTECCIÓN PARENTAL

Artículo 205 Tiempo parcial después del parto

1. *Con el fin de permitir que trabajadoras y trabajadores en régimen permanente de tiempo completo se ocupen de sus hijos e hijas hasta que cumplan tres años, las empresas aceptarán, dentro de los límites del cinco por ciento de la mano de obra ocupada en la unidad de trabajo, según la capacidad de sustitución de trabajadoras y trabajadores afectados, la solicitud que realice el padre o la madre que desee cambiar temporalmente la relación laboral de tiempo completo a tiempo parcial.*
2. *En unidades productivas que tengan entre 16 y 33 personas empleadas en forma permanente, no más de una persona podrá ampararse en el beneficio de la reducción de jornada. La parte empleadora aceptará las solicitudes según la capacidad de sustitución de trabajadoras y trabajadores pertinentes y sobre un criterio de prioridad cronológica en la presentación de solicitudes.*
3. *La solicitud de cambio a un trabajo a tiempo parcial se tiene que presentar con 60 días de anticipación y debe indicar el período por el cual se reduce el trabajo.*

PROGRAMACIÓN DEL CALENDARIO

COOP VERMILION BAY – UFCW 175

4.04 Publicación de la programación del trabajo

- (1) *La Parte empleadora deberá publicar un calendario de trabajo semanal para todos los empleados y empleadas de tiempo completo a más tardar el jueves de cada semana, para la semana siguiente. Si no se publica un nuevo calendario antes del mediodía del jueves, el ya publicado se aplicará a la semana siguiente. Se notificará a todos los demás empleados y empleadas con la mayor anticipación posible.*

EQUIDAD EN EL EMPLEO

AFFINITY CREDIT UNION – UFCW 1400

Artículo 21 - Equidad en el empleo

- (a) *La Parte empleadora reclutará activamente de los siguientes grupos, para el primer puesto a tiempo completo de representante de atención a miembros que esté disponible cada año calendario durante la vigencia de este Convenio Colectivo (pero no más allá de la fecha de vencimiento):*
 - Persona aborígen,*
 - Minoría visible,*
 - Persona con discapacidades*
- (b) *En caso de que esa contratación no logre buenos resultados, el puesto se publicará y cubrirá de conformidad con el artículo 10 del Convenio Colectivo. Además, si el puesto quedara vacante después de una contratación que logre su objetivo, este puesto se publicará y cubrirá de conformidad con el artículo 10 del convenio colectivo.*

- (c) *La Parte empleadora podrá establecer un Programa formal de tutoría indígena a través del cual personas indígenas postulantes sean contratadas para el puesto de representante de atención a miembros. El objetivo del programa será brindar capacitación laboral y dar participación a la fuerza laboral en el sector de servicios financieros a personas indígenas participantes. La cantidad total de participantes que están en el Programa de Mentoría Indígena en cualquier momento no superará 2 (dos) por año. Cuando la Parte empleadora publique y cubra un puesto de representante de atención a miembros de tiempo completo (y las vacantes resultantes que cree) de acuerdo con el convenio colectivo, puede ofrecer a 1 (una) persona indígena postulante un puesto de representante de atención a miembros permanente a tiempo completo dentro de los 12 (doce) meses posteriores a la fecha en que se cubra el puesto a tiempo completo. El concepto es llenar de a uno los puestos de tiempo completo.*

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Cláusulas del acuerdo complementario, "Acuerdo marco sobre igualdad entre mujeres y hombres en la vida laboral" *Convenio básico entre la Confederación de Empresas Noruegas (NHO) y la Confederación Noruega de Sindicatos (LO) 2018-2021.*

I. Objetivo

Trabajar en temas relacionados con la igualdad de oportunidades es importante para utilizar los recursos humanos y promover la generación de valor.

Como elemento para lograr la igualdad y la igualdad de oportunidades, todas las personas empleadas, sin importar su género, deben tener las mismas posibilidades de utilizar sus competencias y talentos. Tiene que suceder en igualdad de condiciones en materia de empleo, salario, formación y ascenso.

El esfuerzo relacionado con la igualdad es una responsabilidad ejecutiva y debe radicar en la alta dirección de la empresa y ser seguido por otras personas en cargos ejecutivos, quienes tienen que ser evaluadas en función de los resultados obtenidos.

Las partes manifiestan que:

- *la igualdad se refiere a las actitudes y las normas*
- *la igualdad requiere cooperación entre dirección, delegadas y delegados sindicales*
- *la igualdad requiere capacidad de ver la correlación entre la vida laboral, la vida familiar y la vida social*
- *la igualdad se incluirá en todos los documentos de estrategia y planificación*

(...)

III. Trabajo local

1. Responsabilidad de las partes

La igualdad tiene que ver con la cultura y las tradiciones y no puede verse como algo separado y aparte de las otras actividades de la empresa. La igualdad se puede lograr mediante esfuerzos integrados en el trabajo de desarrollo dentro de cada empresa. Las partes subrayan la importancia del trabajo sistemático y orientado a objetivos que se establecen en los documentos de estrategia y planificación elaborados por la empresa.

2. Organización del trabajo local

La responsabilidad de poner en práctica medidas de igualdad de género recae en las partes locales. Las partes locales darán especial énfasis a medidas que sirvan para:

- *garantizar que mujeres y hombres reciban tareas calificadas en igualdad de condiciones*
- *asegurar que las mujeres y los hombres tengan las mismas oportunidades para progresar dentro de la empresa*

- *garantizar la contratación de mujeres para puestos ejecutivos en todos los niveles*
- *asegurar una mejor organización y distribución del tiempo de trabajo para promover la igualdad*

trazar y analizar la igualdad en la empresa, incluida la remuneración especificada para hombres y mujeres, debe ser un primer paso de este trabajo, proporcionando un trasfondo para la formación de visiones, objetivos, planes de acción y medidas.

Se deben observar las normas de la Ley de Datos Personales al realizar gráficos y análisis.

Es importante ver la conexión entre la vida laboral y la vida familiar y garantizar una mejor distribución de la licencia parental entre madres y padres.

ANEXO D - RECURSOS DE LA OIT SOBRE MAPEO DE LA IGUALDAD Y NEGOCIACIÓN SOBRE CUESTIONES DE IGUALDAD

Igualdad salarial. Guía introductoria

https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_223157/lang--es/index.htm

La contribución del diálogo social a la igualdad de género

https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_679961/lang--es/index.htm

Promoción de la equidad. Evaluación neutral de puestos de trabajo en cuanto al género para la igualdad salarial: guía paso a paso (disponible solamente en inglés)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_122372.pdf

Eliminar la disparidad salarial de género: Revisión de temas, mecanismos normativos y evidencia internacional (disponible solamente en inglés)

https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_540889/lang--en/index.htm

Negociando por la igualdad de género

https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS_531114/lang--es/index.htm

Manual para quienes facilitan auditorías de género: Metodología de auditoría participativa de género de la OIT (2a Edición)

https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_679961/lang--es/index.htm

Folleto - Auditoría Participativa de Género: Herramienta para la introducción a los cambios institucionales

https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_101029/lang--es/index.htm

Directrices ilustrativas para Programas de Inversiones Intensivas en Empleo con Perspectiva de Género

https://www.ilo.org/global/topics/employment-intensive-investment/publications/WCMS_743043/lang--es/index.htm

Igualdad de género: Guía para la negociación colectiva (disponible solamente en inglés)

https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221105555_EN/lang--en/index.htm

Eliminar la disparidad salarial de género de ACTRAV: ¿Qué papel tienen los sindicatos? (disponible solamente en inglés)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_684156.pdf

Manual sobre género y cambio organizacional del CIF (disponible solamente en inglés)

<https://www.itcilo.org/resources/handbook-gender-and-organizational-change>

La UITA desea agradecer a todas las afiliadas que contribuyeron en esta guía, incluido el Grupo Director de Procesamiento de Alimentos de la UITA.



E: iuf@iuf.org

Rampe du Pont-Rouge 8 | 1213

Petit-Lancy | Suiza

T: + 41 22 793 22 33

F: + 41 22 793 22 38

