

2023-2027



# Programa de acción + de la UITA sobre la igualdad



## LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1.  
Más mujeres,  
organizaciones  
sindicales más  
poderosas

2.  
Empleo de  
mujeres

3.  
Visibilizar a  
las mujeres  
en salud y  
seguridad en el  
trabajo

4.  
Prevenir y  
eliminar la  
violencia y el  
acoso por motivos  
de género

5.  
Generar  
un entorno  
de trabajo  
favorable a las  
mujeres

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

- igualdad de derecho y acceso al empleo digno, la formación y la promoción profesional;
- igual salario por trabajo de igual valor;
- derecho a conciliar las responsabilidades laborales y familiares;
- representación equitativa de mujeres en los órganos decisorios en todos los niveles sindicales (local, nacional, regional, internacional) de acuerdo con las normas de la UITA;
- derecho a estar en condiciones de seguridad en el trabajo y en casa;
- igualdad de derechos a la protección social.

Siempre hemos llamado a promover ampliamente la igualdad en el lugar de trabajo, en el movimiento sindical y en toda la sociedad. Sin embargo, a pesar de todos los avances logrados en materia de igualdad de género, las mujeres siguen siendo discriminadas y no reciben el mismo trato. Las mujeres empezaron a entrar en el mercado laboral formal hace unos 70 años, pero este mundo laboral fue forjado por hombres para... hombres.

Lamentablemente, las mujeres siguen siendo consideradas personas trabajadoras secundarias, una mercadería (cosificación de su cuerpo), personas trabajadoras descartables (quienes trabajan a tiempo parcial son desproporcionadamente mujeres) y trabajadoras "invisibles" (las mujeres están sobrerrepresentadas en el empleo informal, con desempleo o subempleo muy superior a los hombres). Tienen empleos peor remunerados (porque la mayoría de los trabajos realizados por mujeres están infravalorados por estar relacionados con las llamadas tareas "naturales" de mujeres...), lo que conduce a la segregación de género en el trabajo. Esta situación explica en parte las diferencias salariales que existen entre hombres y mujeres o brecha salarial.

**En la actualidad, las mujeres de todo el mundo ganan en promedio 20% menos que los hombres.** En algunos países, las mujeres se ven obligadas a trabajar más allá de los 60 años para sobrevivir. **En promedio, las mujeres cobran pensiones un 25% inferiores a**

**las de los hombres en los países de renta alta,** y el 60% de las trabajadoras de todo el mundo carecen de protección jurídica o de seguridad social.

Mientras que los hombres siguen siendo considerados como el sostén de la familia, las mujeres siguen dedicando muchas más horas al trabajo no remunerado debido al desigual reparto de las responsabilidades familiares, aunque sean quienes sostienen a la familia. El trabajo por cuenta propia va en aumento y las trabajadoras suelen desempeñar dos o tres ocupaciones para ganarse la vida. Además, la falta de acceso a guarderías asequibles y de calidad reduce considerablemente las oportunidades laborales de las mujeres y sus ingresos, lo que dificulta la conciliación de la vida laboral y familiar y provoca un estrés aún mayor. Existe una gran proporción del trabajo familiar no remunerado y del trabajo infantil, especialmente de niñas y jóvenes, que se realiza en oficios que se desarrollan desde el domicilio.



A pesar de los convenios de la OIT, la legislación nacional y los convenios colectivos, las cuestiones relacionadas con la maternidad son un factor importante de discriminación en el lugar de trabajo. Es frecuente que no se tengan plenamente en cuenta las especificidades biológicas de las

mujeres. Por ejemplo, se puede seguir utilizando la menstruación o la menopausia como pretexto para discriminar a empleadas y trabajadoras.

Que las mujeres estén más preparadas en la educación o tengan mayor capacitación ha tenido pocas repercusiones en la cantidad de mujeres empleadas o en la reducción de la brecha salarial, es decir las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Hay estudios realizados por la OIT que demuestran que cuanto más feminizado está un lugar de trabajo, más bajo es el salario medio. Dado que es más probable que las trabajadoras realicen tareas desde casa, sus salarios son más bajos ya que el valor de los bienes se deduce en cada nivel de la cadena de suministro.

Las mujeres se enfrentan de forma desproporcionada a la violencia y el acoso en todo el mundo, en todos los países sin excepción. Es lo que se denomina violencia y acoso de género. En el trabajo, la violencia de género es uno de los principales obstáculos a la igualdad. Además, la precariedad laboral de tantas trabajadoras ha aumentado los incidentes de intimidación, violencia y acoso contra ellas, sobre todo en los sectores de la agricultura, hoteles, restaurantes y procesamiento de alimentos, así como en el caso de las trabajadoras domésticas y quienes trabajan desde su casa o a domicilio. Algunas mujeres se ven obligadas a conceder favores sexuales como condición para seguir trabajando.

Millones de mujeres de los sectores de la UITA tienen que trabajar fuera de su estado o país de origen. Las trabajadoras migrantes son más vulnerables que los varones trabajadores migrantes, ya que tienen más probabilidades de ser discriminadas no sólo como migrantes sino también como mujeres. Existen pruebas de que el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la trata de niñas y mujeres han aumentado trágicamente.

También hay dificultades de registro oficial y acceso a la seguridad social.

Es frecuente que a las trabajadoras rurales, en particular, se les niegue el derecho a la seguridad alimentaria, la educación, la vivienda, la atención de salud, el crédito y la seguridad social.

Empeoraron aún más las cosas con la pandemia de COVID-19, durante la cual hubo mujeres que dejaron de trabajar, provocando una caída en las tasas de participación femenina en el mercado laboral. Las que se reincorporaron al mercado laboral lo hicieron a menudo a tiempo parcial o de forma precaria, provocando una mayor tendencia a una precarización desproporcionada de las trabajadoras. En consecuencia, muchas trabajadoras se ven privadas de las prestaciones de la seguridad social porque sus condiciones de empleo difieren de la relación normal entre la parte empleadora y trabajadora.

La automatización y el avance de la tecnología también pueden repercutir en las trabajadoras de los sectores de la UITA debido a la sustitución de puestos de trabajo por máquinas.

Las mujeres constituyen una gran proporción de quienes trabajan en los sectores de la UITA. Muchos países garantizan una representación mínima de mujeres en todos los órganos de decisión y planificación, pero aún queda mucho por hacer. Es preciso que las organizaciones sindicales se aseguren de representar eficazmente a las personas que las integran, ya que el nivel de organización sindical entre las mujeres sigue siendo generalmente más bajo que entre los hombres. Puede deberse a las formas precarias de empleo o a que las mujeres no siempre ven de qué manera los sindicatos pueden ayudar a mejorar sus condiciones de vida y de trabajo. También existe el temor a las represalias de la parte empleadora. Hay mucho que hacer para que hombres y mujeres puedan combinar la vida laboral y familiar con el trabajo sindical. Hay muy pocas mujeres en la mesa de negociación, tanto a nivel nacional como internacional. Sin embargo, hay pruebas claras de que cuando las mujeres, incluidas las jóvenes, son activas en todos los niveles sindicales, se beneficia toda la organización y se refuerza la credibilidad en las comunidades y en la sociedad en general.

**La igualdad no consiste en conseguir más mujeres CEO o Directoras Generales ni más mujeres en los comités ejecutivos y juntas directivas de empresas. La igualdad no se alcanzará únicamente mejorando el nivel de vida, ya que las diferencias estructurales seguirán existiendo mientras no se cambie el sistema que permite la discriminación y la injusticia.**

**La igualdad pasa por transformar el sistema, derribar la sociedad patriarcal y la división del trabajo por género en el mundo laboral. También se trata de transformar los sindicatos. Luchar y promover el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva sigue siendo el núcleo de la agenda de igualdad.**



**A la luz de lo anterior, el 28° Congreso de la UITA hace un llamamiento a las afiliadas y a la propia UITA para que avancen en forma urgente y den prioridad al trabajo sobre los siguientes cinco pilares del programa de acción para la igualdad:**

## **1 MÁS MUJERES, ORGANIZACIONES SINDICALES MÁS PODEROSAS**

- Recopilar estadísticas de mujeres trabajadoras por ocupación y sector;
- Recopilar estadísticas sobre la afiliación sindical de mujeres y hombres por ocupación y sector e informar al respecto en las reuniones de la UITA;
- Apoyar a las trabajadoras del sector informal para que desarrollen y afirmen su “identidad como trabajadoras”;
- Generar estrategias organizativas especiales para las mujeres, en particular las jóvenes, y aplicarlas activamente; también para las mujeres con empleos precarios y en la economía informal, incluidas las que trabajan desde casa o a domicilio y las migrantes, y promover activamente su participación en las actividades sindicales;
- Controlar cuidadosamente y exigir que se cumplan las normas de la UITA de un mínimo de 40% de representación femenina en todos los órganos decisorios de la UITA, incluidos los comités regionales y otras estructuras;
- Capacitar mujeres como dirigentes, organizadoras, negociadoras y educadoras;
- Emplear la guía de igualdad de género de la UITA **“Todas para una y una para todas”** en cursos sobre dirigencia para sindicalistas de ambos sexos;
- Garantizar que al menos el 40% de la representación sindical en los órganos decisorios a nivel sindical sean mujeres, así como en los equipos de negociación colectiva, y si no es así, deberán aportarse pruebas de que los acuerdos han sido sometidos a comprobación en materia de igualdad;
- Promover, apoyar y reforzar las redes regionales y sectoriales de CTN de mujeres y establecerlas allí donde no existan actualmente;
- Estudiar con actitud crítica nuestras propias estructuras, incluidos los grupos de negociación, y comprender de qué manera los grupos separados pueden a menudo perjudicar a las mujeres;
- Preguntarse si nuestros sindicatos promueven de manera suficiente a mujeres sindicalistas;
- Garantizar que las mujeres sindicalistas participen en reuniones internacionales de la UITA con empresas;
- Apoyar a trabajadoras del sector informal para que tengan acceso efectivo a la toma de decisiones y a la intervención política.

- Identificar y comprender las barreras al empleo femenino en los sectores de la UITA y desarrollar estrategias para abordarlas (que abarca la realización de encuestas en las comunidades para identificar esas barreras y comprobar que el proceso de contratación no está sesgado en función del género);
- Incluir la igualdad salarial en la agenda de negociación de los sindicatos haciendo lo siguiente a nivel de planta:
  - Llevar a cabo un mapeo de la igualdad que incluya a quienes trabajan por agencia, tercerización o tareas temporales (teniendo en cuenta que el mapeo de la igualdad es una buena herramienta de organización);
  - Calcular la brecha o disparidad salarial de género;
  - Analizar la segregación en el trabajo y el sistema de calificaciones y categorías laborales;
  - Identificar y luchar contra cualquier tipo de discriminación por género;
  - Exigir transparencia salarial;
  - Exigir una evaluación neutra de los puestos de trabajo que se realice según el principio de igual salario por trabajo de igual valor;
  - Garantizar la igualdad de acceso a horas extras y capacitación.
- Promover los convenios C100 (igualdad de remuneración) y C111 (discriminación) de la OIT y reflejar sus cláusulas en los convenios colectivos y las políticas del lugar de trabajo;
- Buscar formas de mejorar las aptitudes y competencias de las trabajadoras, incluso mediante asociación con escuelas de formación profesional y empresas;
- Promover la importancia de las mujeres en programas de aprendizaje como oportunidad para proporcionar un empleo seguro y protegido;
- Ocuparse especialmente de los desproporcionados efectos de la automatización y las nuevas tecnologías sobre las trabajadoras y formas de mitigarlos (también mediante la elaboración de mapas de igualdad);
- Promover una transición justa hacia una economía verde y sostenible con un enfoque inclusivo y sensible al género para mitigar las peores repercusiones de la crisis climática sobre las trabajadoras y sus familias;
- Promover programas de formación profesional y garantizar la certificación de todas las trabajadoras;
- Hacer campaña por la extensión de la protección social a todas las personas trabajadoras, incluida la asistencia universal de salud, las prestaciones sociales y sistemas de pensiones justos;



- Abogar por prestaciones de seguridad social específicas para cada oficio, ocupación y sector con el fin de mejorar las oportunidades laborales;
- Hacer campaña a favor de políticas públicas para las trabajadoras rurales, con el fin de garantizarles la igualdad de acceso a títulos de propiedad de la tierra, educación, vivienda, crédito, licencia por maternidad, protección social, etc.;
- Promover los derechos de las trabajadoras del sector informal utilizando, por ejemplo, el C141 de la OIT (organización de trabajadoras y trabajadores rurales) y el C177 (trabajo a domicilio);
- Garantizar una transición fluida de las trabajadoras del sector informal de acuerdo con la recomendación R204 de la OIT (transición de la economía informal a la formal).



### 3

## VISIBILIZAR A LAS MUJERES EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

- Garantizar una representación equitativa de las mujeres en los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) y formar a más mujeres como representantes de SST;
- Realizar ejercicios de mapeo para comprender los peligros y riesgos laborales de las trabajadoras;
- Hacer que la menstruación y la menopausia sean cuestiones sindicales y laborales, sobre las que se actúe a través de la negociación, y sensibilizar sobre las especificidades de la discriminación de las mujeres por motivos de salud;
- Garantizar el acceso a baños, servicios sanitarios y vestuarios exclusivos para mujeres en todos los lugares de trabajo (incluido el derecho de las mujeres trans a baños y vestuarios seguros de su elección);
- Examinar las repercusiones del cambio climático, como el estrés térmico, en la salud de las trabajadoras;
- Solicitar estudios específicos sobre el impacto de los productos químicos y los plaguicidas en el cuerpo de las mujeres;
- Priorizar acciones para cuidar y mejorar la salud de las trabajadoras, incluida la salud mental;
- Incluir la sensibilización sobre violencia y acoso de género en la salud y seguridad en el trabajo, en la evaluación y gestión de riesgos;
- Incluir cláusulas y temas específicos para las mujeres en la legislación sobre salud y seguridad en el trabajo;
- Hacer campaña a favor de la ratificación y aplicación de los convenios de la OIT C155 (salud y seguridad en el trabajo) y C184 (salud y seguridad en la agricultura).

## 4

## PREVENIR Y ELIMINAR LA VIOLENCIA Y EL ACOSO POR MOTIVOS DE GÉNERO

- Educar a **todas** las personas que pertenecen a sindicatos, incluida la dirigencia, sobre las causas profundas de la violencia y el acoso por razón de género, también contra personas trabajadoras LGBT+ y sobre las características de la violencia de género;
- Dar prioridad al acoso sexual como obstáculo a la igualdad en el trabajo y garantizar que en cada lugar de trabajo se acuerde una política de tolerancia cero frente a la intimidación y el acoso sexual o que forme parte de los convenios colectivos;
- Negociar y aplicar acuerdos internacionales con las CTN sobre la eliminación del acoso sexual;
- Incluir a la violencia doméstica como cuestión sindical y laboral mediante la sensibilización, el desarrollo y negociación de políticas laborales que aborden sus repercusiones en el trabajo;
- Hacer campaña a favor de la ratificación, aplicación y cumplimiento del C190 de la OIT (violencia y acoso en el mundo del trabajo);
- Participar activamente en las instituciones internacionales pertinentes para combatir la trata de personas;
- Negociar el acceso a transporte seguro de ida y vuelta al trabajo, pagado por la parte empleadora, especialmente para las trabajadoras de países en desarrollo.

## 5

## GENERAR UN ENTORNO DE TRABAJO FAVORABLE A LAS MUJERES

- Realizar investigaciones sobre las condiciones laborales de las trabajadoras para responder mejor a sus necesidades;
- Apoyar la capacitación en avance tecnológico para promover el acceso de las mujeres a herramientas y equipos tecnológicos;
- Promover centros comunitarios de investigación y desarrollo orientados a las trabajadoras para mejorar sus oficios y perspectivas laborales;
- Permitir que mujeres y hombres equilibren sus responsabilidades domésticas y de cuidados con su trabajo (horarios de trabajo flexibles, licencias o créditos para cuidado de personas enfermas y mayores, etc.), incluso mediante la promoción de las disposiciones del C156 de la OIT (personas trabajadoras con responsabilidades familiares);
- Negociar guarderías asequibles y flexibles y espacios para que las madres trabajadoras puedan amamantar, y hacer campaña a favor de guarderías públicas asequibles y de calidad;
- Luchar por el pleno respeto de los derechos de a maternidad:
  - Promover y aplicar la disposición C183 de la OIT (protección de la maternidad), que establece que las mujeres tendrán derecho a licencia por maternidad no inferior a 14 semanas;
  - Luchar contra cualquier discriminación por maternidad;
  - Garantizar el respeto de las disposiciones relativas a la licencia por maternidad;
  - Proteger a las trabajadoras embarazadas y hacer hincapié en la importancia de las evaluaciones de riesgos específicas para ellas;
  - Negociar trabajo ligero o ajustes razonables siempre que sea posible para las trabajadoras embarazadas;
  - Negociar licencia por paternidad satisfactoria.



## Y POR ÚLTIMO PERO NO MENOS IMPORTANTE...

Un entorno laboral favorable a las mujeres no puede sostenerse sin políticas generales sensibles al género que sean detalladas y cuenten con participación sindical, a nivel nacional e internacional, tales como:

- Lucha por los derechos de las trabajadoras;
- Tratamiento de la disparidad o brecha salarial de género como prioridad de derechos humanos;
- Aumento o mejora de los salarios mínimos y campañas por salarios dignos;
- Defensa de tarifas a destajo que estén al menos al nivel de los salarios mínimos mediante negociaciones tripartitas cuando corresponda;
- Lucha contra todas las formas de trabajo precario y tercerizaciones;
- Garantía de que las trabajadoras que se encuentran en el peldaño más bajo de las cadenas de suministro mundiales, como las que trabajan desde casa, puedan aprovechar la tecnología digital necesaria para facilitar su vida laboral y para que sus mercados sean más accesibles;
- Incorporación de la igualdad en los programas de negociación colectiva en toda la cadena de suministro;
- Generación de mecanismos efectivos de aplicación y seguimiento de los derechos de las trabajadoras a lo largo de la cadena de suministro;
- Abordaje de las divisiones raciales y de clase entre mujeres;
- Incidencia para lograr cambios legislativos importantes siempre que sea posible para ayudar con la aplicación en áreas donde no exista negociación colectiva;
- Lucha por el espacio cívico, la paz y la democracia.

## ¿CÓMO? Así:

- Dando valor a la importancia de la organización del lugar de trabajo;
- Mediante la negociación colectiva, la negociación de políticas en el lugar de trabajo, etc.;
- Con formación, investigación, documentos políticos, educación, reuniones (presenciales y virtuales), recopilación e intercambio de buenas prácticas;
- Mirando ejemplos de campañas de organización que hayan tenido éxito y elaborando un plan de acción basado en las estrategias utilizadas;
- A través de la creación de recursos a los que se pueda acceder fácilmente y que puedan introducirse en el ámbito de la negociación colectiva;
- Elaborando un cuadro sectorial de buenas prácticas para promoverlo en todos los lugares de trabajo;
- Propugnando cambios en la fase de contratación cuando haya escasez de mano de obra;
- Mediante capacitación y preparación de las trabajadoras de la economía informal para aumentar el valor de su trabajo;
- Con el desarrollo sistemático de comunicación accesible, como vídeos cortos, para fomentar la participación de mujeres;
- Colaborando con organizaciones feministas, de personas trabajadoras migrantes, comunitarias, etc.;
- Planteando la igualdad de forma sistemática en las reuniones internacionales y sectoriales de la UITA;
- Haciendo referencia a los convenios y otras normas de la OIT, la Declaración Internacional de los Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (especialmente el artículo 7a (i)), y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW);
- Fomentando la participación sindical en instituciones de diálogo social para desarrollar legislación favorable a las mujeres;
- Alentando la participación activa de todas las afiliadas en la utilización del Día Internacional de las mujeres para promover los derechos de las mujeres y la igualdad de género durante todo el mes de marzo, así como el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra Mujeres durante todo el mes de noviembre.

### **Es preciso solicitar a la parte empleadora, a las empresas (y a los gobiernos en el caso de la economía informal) que faciliten estadísticas sobre:**

- Cantidad de trabajadoras y trabajadores por categoría laboral;
- Categorías laborales de mujeres y hombres;
- Tipo de contrato de trabajo (permanente, a tiempo completo, a tiempo parcial, estacional, temporal, eventual) de mujeres y hombres;
- Ingresos (salarios por hora o ingresos anuales, incluidas las prestaciones) por género;
- Oportunidades de capacitación y perfeccionamiento profesional por género;
- Recursos para facilitar el equilibrio entre la vida familiar y laboral.

Es necesario que estas estadísticas se elaboren anualmente por género para medir la evolución y adoptar medidas sobre cualquier resultado negativo, por ejemplo, mediante un plan de igualdad de género. Es preciso elaborar planes de igualdad de género para abordar las desigualdades en el lugar de trabajo, donde consten con claridad los objetivos y actividades en relación con la contratación, los salarios, el desarrollo de competencias, licencia parental, salud y seguridad, incluidas las políticas sobre intimidación y acoso sexual. En todos los planes de igualdad deberá incluirse también un procedimiento de revisión periódica.



**El Comité de Mujeres de la UITA supervisará la aplicación y los avances del programa de acción, hasta el próximo Congreso.**

