Negociación Colectiva y Promoción de la Igualdad de Género en América Latina

Con apoyo de: **ACTRAV**
Oficina
De Actividades
Para los
Trabajadores

Organización
Internacional
del Trabajo

Negociación Colectiva y Promoción de la Igualdad de Género en América Latina

ACTRAV
Oficina
De Actividades
Para los
Trabajadores

Organización
Internacional
del Trabajo

Con el apoyo de: **ACTRAV Oficina De Actividades Para los Trabajadores**

Organización Internacional del Trabajo

Producción
Confederación Sindical de Trabajadores
y Tabajadoras de las Américas - CSA

Secretariado Ejecutivo CSA

Hassan Yussuf
Presidente

Francisca Jiménez
Presidenta Adjunta

Toni Moore
Presidenta Adjunta

Víctor Báez Mosqueira
Secretario General

Amanda Claribel Villatoro
Secretaría de Política Sindical y Educación

Rafael Freire Nieto
Secretario de Política Económica
y Desarrollo Sustentable

Laerte Teixeira da Costa
Secretario de Políticas Sociales

Equipo de Publicación

Revisión
Amanda Villatoro
Carmen Benitez

Diseño Gráfico y Diagramación
Elissa Reyes Díaz

Índice de contenidos

Agradecimientos **7**

Prólogo **9**

I. Introducción **11**
II. Antecedentes y marco conceptual **14**
II.1. OIT: La igualdad de género en el corazón del Trabajo Decente 14
II.2. CSI: Plan de Acción para la negociación colectiva, el diálogo social y la igualdad de género 16
II.3. CSA: La igualdad y equidad de género se constituyen en eje transversal de todas sus políticas 17
II.4. Marco conceptual 25

III. Negociación colectiva e igualdad de género: derechos fundamentales interelacionados **33**
III.1. ¿Cuál es el marco internacional que ampara estos derechos fundamentales? 33
III.2. ¿Podemos encontrar una interrelación directa entre negociación colectiva e igualdad de género en el marco internacional? 38
III.3 ¿Cómo entiende y reclama estos principios y derechos la CSA? 39

IV. Y en los países de la región ¿Cómo se presentan estos derechos de negociación colectiva e igualdad de género? **41**
IV.1. El Derecho a la negociación colectiva en las legislaciones nacionales 43
IV.2. El derecho a la igualdad de género 45
IV.2.1. Igualdad salarial 47
IV.2.2. El acoso sexual como forma de discriminación 48
IV.2.3. La protección de la maternidad y la paternidad 49
IV.2.4. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal y social de los cuidados 54
IV.2.5. Condiciones de empleo y de trabajo 56
IV.3. ¿Qué Políticas Públicas de igualdad de género en las relaciones laborales? Organismos, planes y programas 57

IV.4. Iniciativas normativas que abren vías pero necesitan avanzar y promover mayor participación sindical..... 61

V. Estrategias sindicales para promocionar la igualdad de género: organización interna y propuestas para la concertación social..... 64

VI. Inclusión de temas de igualdad de género en la negociación colectiva. Buenas prácticas en la región..... 72

VI.1. Procesos de negociación e igualdad de género: participación de las mujeres, logros y dificultades..... 73

VI.2. Cláusulas que favorecen la igualdad de género: buenas prácticas..... 79

VI.3.1. No discriminación, igualdad y dignidad en el lugar de trabajo..... 80

VI.3.2. Acceso al empleo, contratación, promoción y formación profesional.... 82

VI.3.3. Condiciones de trabajo..... 86

VI.3.4. Maternidad y paternidad..... 98

VII. Conclusiones y propuestas para favorecer la igualdad de género a través de la negociación colectiva. Recomendaciones.....108

VIII. Bibliografia..... 116

Indice de tablas

Tabla 1 Derechos en el trabajo en las cartas y declaraciones sobre derechos humanos.....34
Tabla 2 Ratificación de Instrumentos Internacionales..... 42
Tabla 3 Marco Normativo Nacional de la Negociación Colectiva.....44
Tabla 4 Leyes de igualdad en la región.....46
Tabla 5 Normativa sobre acoso sexual..... 49
Tabla 6 Licencias, prestaciones y permisos por maternidad..... 52
Tabla 7 Licencias por paternidad..... 53
Tabla 8 Apoyos a la conciliación en el marco normativo: licencias para atender a familiares y cuidado en los centros de trabajo..... 55
Tabla 9 Institucionalidad para promover la igualdad de género en los Ministerios de Trabajo..60
Tabla 10 Frecuencia de cláusula de género seleccionadas en los instrumentos normativos entre junio de 2014 y mayo de 2015. Brasil..... 74
Tabla 11 Causas de la menor presencia de mujeres en las mesas de negociación. Resultado de la encuesta. Perú..... 78

Abreviaturas

CSA	Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas
DUDH	Declaración Universal de Derechos Humanos
CEDAW	Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación hacia las mujeres.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
ACTRAV	Oficina de Actividades para las Trabajadoras y los Trabajadores de la OIT.
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo.
PNUD	Programa de Naciones Unidas.
PLA	Plataforma Laboral de las Américas.
PLACOSS	Plataforma Sindical Continental sobre Seguridad Social.
EESLA	Estrategia Sindical en Salud Laboral para las Américas.
PLADA	Plataforma de Desarrollo de las Américas.
CEACR	Comisión de Expertos para la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT.
CCSA	Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas.
CCSCS	Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur.
CSU	Consejo Sindical Unitario de América Central y el Caribe.
CRAMS	Comisión Regional Ampliada de Mujeres Sindicalistas.

Agradecimientos

Se agradece el trabajo realizado por Amanda Villatoro, responsable de la Secretaría de Política Social y Educación de la Confederación Sindical de las Américas - CSA por el trabajo de coordinación del informe así como su validación a través de las diferentes actividades realizadas en la región con la participación de las representantes nacionales del Comité de Mujeres Trabajadoras de las Américas (CMTA).

Por la Oficina de Actividades para los Trabajadores de OIT (ACTRAV) el informe fue coordinado por Carmen Benitez Gambirazio, Especialista Regional de Educación Obrera, de la Oficina Regional de OIT para América Latina y el Caribe.

La realización de este informe no hubiera sido posible sin el trabajo previo realizado en algunos países de la región y recogido en los informes nacionales, y a cuyas autoras y autor debemos una mención especial: Julia Campos, Marilane Oliveira Teixeira, Katerine Bermúdez, Jennifer Cooper, Carlos Ayala Montero, Diana García, María Bastidas, Jacqueline Hernández. La sistematización final fue elaborada por Rebeca Torada.

Se agradece la contribución de numerosos colegas de la OIT, en especial de la Sra. María José Chamorro, Especialista en los temas de género.

Prólogo

El aumento considerable de la participación de las mujeres en la fuerza laboral ha significado un cambio relevante en los roles de género, tanto en la familia como en el lugar de trabajo. En el ámbito doméstico, hay una progresiva, aunque insuficiente, modificación en los roles, en el sentido en que los varones empiezan a compartir más las tareas del hogar y del cuidado, tradicionalmente consideradas como femeninas. Es insuficiente porque la realidad muestra que, a pesar de compartirse progresivamente responsabilidades de ingreso y mantenimiento económico del hogar, el tiempo dedicado a las tareas resulta bastante dispar.

La idea que subyace bajo ese esquema de relaciones de género sigue ciertamente vigente en el sistema económico. Las percepciones sociales y económicas sobre el trabajo y la familia no han cambiado al mismo ritmo con que se ha transformado el mercado de trabajo. Y a pesar de la inserción laboral y la evolución positiva en las tasas de participación y ocupación o incluso en los niveles de ingreso, todavía persiste una separación "ficticia" entre trabajo y familia a la que se agregan otras dimensiones vinculadas con el ejercicio de la ciudadanía.

La globalización entendida como un proceso económico, social, tecnológico y cultural ha transformado las sociedades y el mundo del trabajo, con avances significativos para las mujeres en cuanto a las oportunidades en el mercado de trabajo. Así mismo, el mayor acceso a la educación, a la información y al uso de las nuevas tecnologías ha fortalecido su participación e incidencia en las políticas, en la sociedad y en particular, en las organizaciones sindicales. Sin embargo, la entrada masiva de la mujer en el escenario productivo, que no es única en América Latina y el Caribe, y que coincide con los momentos álgidos de la globalización -característica, entre otras cosas, de crecientes desigualdades-, junto con la extensión de las políticas de igualdad al interior de las centrales sindicales de la región, han renovado las estrategias de lucha contra la discriminación. Estas transformaciones vienen siendo destacadas en la iniciativa del centenario de OIT relativa a las mujeres en el trabajo. En ese ámbito se enmarca este informe así como en la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible promovida por Naciones Unidas.

Tradicionalmente, la negociación colectiva ha sido reconocida por las trabajadoras y trabajadores como uno de sus principales activos y una constante de la acción sindical en el marco de los procesos de autorreforma sindical. Por ello, ha sido necesario establecer criterios de negociación en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres, tanto en el acceso al empleo como en lo relativo a la desigualdad salarial y otras condiciones de trabajo. Recordemos también que la transformación estructural respecto a la participación de la mujer en la esfera económica se viene dando en un escenario caracterizado por una nueva organización del trabajo y una reestructuración productiva que ha provocado la disminución en la protección

del empleo. En este sentido, el presente informe trata de analizar cuál es la tendencia de la negociación colectiva como instrumento de promoción de la igualdad en el lugar de trabajo, desde una perspectiva regional.

Sin duda, la materialización de la negociación colectiva para la equidad exige un marco legislativo favorable así como el fomento efectivo por parte del Estado tanto en lo referente a las medidas y políticas contra la discriminación como al reconocimiento de los principios de libertad sindical y negociación colectiva reconocidos en la Declaración de OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el lugar de Trabajo, adoptada en 1998. Una buena parte de ellos han sido inspirados desde el ámbito internacional, ajustándose las normativas domésticas con mayor o menor grado de éxito y cumplimiento. Pero también es necesario que la negociación colectiva cuente con el compromiso para su promoción y respeto por parte de los empleadores y sus organizaciones. Los procesos de negociación colectiva, en general, no están exentos de dificultades y restricciones, legales o no, que se profundizan cuando se trata de fomentar la igualdad. Constituir una comisión de igualdad y lograr la participación paritaria de las mujeres en las mesas de negociación colectiva, desde luego, no es una tarea sencilla.

Las organizaciones sindicales, a través de sus secretarías de género, conocen mejor que nadie la situación objetiva de las mujeres en el lugar de trabajo y los problemas relacionados con la conciliación, aspecto al que ha contribuido enormemente el desarrollo de los diagnósticos realizados a través de las auditorías de género con apoyo de OIT- ACTRAV, en varios países. Para la CSA, la inclusión de la perspectiva de género y la lucha contra todas las formas de discriminación es uno de sus ejes de acción principales sin el que no es posible edificar sociedades más justas, libres, democráticas y desarrolladas. En los países de la región también va asumiéndose que no es posible la acción sindical en la empresa si no se asume dicha perspectiva.

La fértil normativa de la OIT en materia de igualdad y negociación colectiva insta a los Estados miembros a asumir iniciativas que promuevan la igualdad de oportunidades y de trato, mejorando las condiciones y la organización del tiempo de trabajo. Relacionado con ello, toma relevancia la discusión tripartita realizada recientemente en OIT sobre violencia de género en el mundo de trabajo y su seguimiento en próximas discusiones que se tendrán en los órganos tripartitos de OIT como son la Conferencia Internacional del Trabajo y el Consejo de Administración.

Los convenios colectivos y los planes de igualdad a nivel de la negociación nacional e internacional al interior de las empresas y los sectores son la mejor manera de vertebrar medidas de promoción de la igualdad en el trabajo. Los planes de igualdad responden en esencia al método de trabajo consistente en: contextualizar las situaciones de desigualdad, establecer objetivos para corregirlas, integrando el marco legal y el análisis de la realidad, para proceder a diseñar las medidas adecuadas a poner en marcha, especialmente a partir de cláusulas a incluir en los convenios colectivos y la participación de mujeres sindicalistas en estos procesos.
El reconocimiento y respeto efectivo de los derechos a la libertad sindical y la negociación colectiva son instrumentales a la promoción de la igualdad. El logro de estos objetivos dependerán en gran medida de un cambio cultural en las actitudes y comportamientos de hombres y mujeres y en ese sentido, la educación y la formación es clave para dar sostenibilidad a estos procesos a través de la negociación colectiva.

I. Introducción

La igualdad entre mujeres y hombres es un objetivo central en las sociedades actuales. El acceso a los derechos sociales, económicos, culturales, civiles y políticos para todas las personas, sin que haya discriminación, es un requisito intrínseco a la Justicia Social. Así se ha entendido también en el ámbito de las relaciones laborales y económicas, de manera que diversos instrumentos normativos a nivel internacional y numerosas recomendaciones de las Naciones Unidas apelan a la necesaria prohibición de la discriminación y a la promoción de la igualdad en el trabajo. La inserción laboral de las mujeres en condiciones de equidad es también indispensable en la lucha contra la pobreza y las desigualdades.

Dos son los retos: por un lado es necesario que se erradiquen las prácticas sociales, laborales, económicas, políticas y culturales que sitúan de forma generalizada a las mujeres en situaciones de desigualdad y discriminación, y por otro, que se produzcan transformaciones en los diferentes ámbitos que permitan un avance social en el que la diversidad –proveniente de diversas dimensiones, como el sexo, la raza, la etnia, la orientación sexual, la religión…- no sólo deje de ser un factor de exclusión sino que pase a ser un valor importante y, por tanto, se promocione la igualdad de forma activa. Es decir, no es suficiente, aunque sí necesario, prohibir y erradicar las situaciones de discriminación, sino que hay que hacer un trabajo activo para promocionar la igualdad y lograr que ésta sea real y no sólo formal. El reto es, por tanto, ***avanzar de la prohibición de la discriminación a la efectiva inclusión de la diversidad y la promoción de la equidad.***

En el ámbito del trabajo remunerado las desigualdades de género son numerosas y visibles: el menor acceso al empleo y la dificultad de promocionarse y de permanecer en él; la brecha salarial; la segregación laboral; la exposición a situaciones de estrés, violencia y exclusión; la dificultad de combinar el trabajo remunerado con el no remunerado y de eliminar la tensión que se genera entre trabajo y responsabilidades familiares, etc. Todas estas cuestiones tienen actualmente un marco legal internacional bajo el paraguas antidiscriminatorio: entre los más generales destaca la ***Declaración Universal de los Derechos Humanos***, de 1948 (y los Pactos Internacionales de ella derivados) y la ***Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación hacia las Mujeres*** –CEDAW–, de 1979. De especial relevancia son las ***Cuatro Conferencias Mundiales de las Mujeres*** (realizadas en 1975, 1980, 1985 y 1995, respectivamente) en el marco del Sistema de la Naciones Unidas, que han abordado la situación de las mujeres en el mundo desde un enfoque multidimensional e integral.

Y, como marcos específicos de las relaciones laborales, los Convenios de la OIT: 87 y 98 sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva; 100 sobre Igualdad de Remuneración; 111 sobre la discriminación en el Empleo y la Ocupación; el 156 sobre las trabajadoras y los trabajadores con

Responsabilidades Familiares; el 183 de Protección de la Maternidad; así como los Convenios 175, sobre el trabajo a tiempo parcial; 177 sobre el trabajo a domicilio; y el reciente 189 sobre protección del trabajo doméstico, así como las recomendaciones de OIT, 90 sobre igualdad de remuneración, 111 sobre la discriminación (en el empleo y ocupación), 182 sobre trabajo a tiempo parcial y 184 sobre trabajo a domicilio, que abordan cuestiones específicas en las que las mujeres suelen ser la mayoría de quienes se desempeñan en esas circunstancias o sectores y dan muestra de la división sexual y las desiguales valoraciones de determinados trabajos.

Teniendo en cuenta este marco internacional, los interrogantes que se abren son: ¿Se está realizando en la región una transposición adecuada de este marco normativo internacional? ¿Es suficiente el marco normativo para promocionar la igualdad? Aun con un marco normativo nacional adecuado, ¿se necesitan otro tipo de actuaciones, políticas, propuestas y responsabilidades de diferentes agentes para contribuir a los cambios necesarios? ¿Qué papel tienen las organizaciones sindicales en este proceso de cambio y de qué instrumentos se dotan para participar de él e incluso liderarlo? ¿Hay un diálogo social y una negociación colectiva real en la que los agentes sociales, principalmente las organizaciones sindicales, estén proponiendo la igualdad de género como eje transversal de las políticas públicas y de los acuerdos en las relaciones de trabajo? ¿En qué sentido ha habido un avance, respecto a décadas anteriores, en relación a la inclusión de medidas de igualdad en los procesos de negociación colectiva?

Estos interrogantes son los que han motivado este informe. Tanto la Oficina de Actividades para las Trabajadoras y los Trabajadores –ACTRAV-OIT– en seguimiento a sus prioridades programáticas como la Confederación Sindical de las Américas –CSA, a través de sus resoluciones congresuales, consideran que es necesario impulsar instrumentos que, más allá de los marcos legales, aseguren unas reglas del juego que promuevan la igualdad efectiva, la gestión adecuada de la diversidad y la promoción de las mujeres en el ámbito del trabajo remunerado, con la consiguiente promoción de los hombres en el trabajo no remunerado, de manera que haya un equilibrio en la presencia y aportación de ambos sexos en ambas esferas.

Estas herramientas son fundamentalmente de dos tipos: una con más trayectoria sindical que ha vertebrado la democratización de las relaciones laborales y el reparto de la renta: la negociación colectiva; y otra, más novedosa, fruto de los estudios de género: los planes de igualdad en las empresas, ramas, sectores y/o organizaciones que, además de eliminar obstáculos, promueven medidas y acciones de una forma planificada, ordenada y dotada de recursos y medios para alcanzar la igualdad real.

De este modo, el informe se ha articulado en dos fases: en la primera fase se han realizado estudios nacionales, coordinados desde la Confederación Sindical de las Américas - CSA y las centrales nacionales afiliadas, con el apoyo de la OIT, en especial de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV). Los países que fueron parte de la investigación son: Argentina, Brasil, Colombia, México, Panamá, Paraguay, Perú y República Dominicana. En la segunda fase se ha procedido a la elaboración de este informe regional que recoge los elementos de los estudios nacionales realizados y, ampliando la información respecto al resto de países de la región a través de la revisión bibliográfica y documental, pretende ofrecer una visión panorámica de cómo se está integrando la igualdad de género en la negociación colectiva y los retos que se presentan.

Son por tanto objetivos de este informe:

- Proporcionar información, fruto de los estudios realizados en diferentes países de la región, sobre:
  - cuáles son los marcos normativos y legislativos nacionales que facilitan o dificultan la negociación colectiva para la igualdad de género, ya sea a través de ***planes de igualdad*** en las empresas o sectores, ya sea con la inclusión de cláusulas que se orienten a la igualdad;
  - el ***papel de las organizaciones sindicales*** en estos procesos de negociación;
  - las ***buenas prácticas*** identificadas;
  - y las ***herramientas al interno de las organizaciones sindicales*** que más favorecen estos procesos de incidencia.

- Realizar recomendaciones sobre posibles líneas estratégicas en el ámbito de acción de las organizaciones sindicales para fortalecer su incidencia en las políticas públicas de igualdad, en el diálogo social y en los procesos de negociación colectiva, todo ello en el objetivo de contribuir a la igualdad real, efectiva, de mujeres y hombres.

II. Antecedentes y marco conceptual

La igualdad de género es ante todo un derecho humano, un requisito para sociedades democráticas y libres, y una condición para el desarrollo cultural, económico y social. Es central en la Agenda de Trabajo Decente –por ello se identifica como eje transversal– y en los estatutos, documentos congresuales y programas de acción de las Confederaciones Sindicales y de las Federaciones Sindicales Internacionales, –contando con resoluciones, planes de acción y conferencias específicas–.

La necesidad de impulsar la igualdad a través de la negociación colectiva viene poniéndose en el centro de las estrategias de desarrollo tanto por parte de la OIT como por la CSI (Confederación Sindical Internacional) y la CSA (Confederación Sindical de las Américas).

II.1. OIT: La Igualdad de Género en el corazón del Trabajo Decente

Desde su fundación en 1919, la OIT ha estado comprometida con la promoción de los derechos laborales de todas las mujeres y hombres, y con la igualdad entre los sexos, tal como se refleja en la Constitución y, en concreto, en la ***Declaración de Filadelfia*** de 1944, en la que se hace una referencia explícita a la no diferenciación por sexo. La visión de la OIT sobre la igualdad de género impregna sus Declaraciones, Resoluciones y las Normas Internacionales del Trabajo, sobre las que se desarrollan una buena parte de los contenidos correspondientes de este informe.

De especial referencia es que el principio de igualdad se haya integrado en la Declaración de 1998 sobre los ***Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo***, junto a los principios de libertad sindical y negociación colectiva, lo que marca esa interacción necesaria para promocionar la igualdad a través de dicha negociación.

En el contexto del Programa de Trabajo Decente, y a la luz de la clara visión formulada por un lado, en la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en la ***Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa***, de 2008, y por otro lado, en la agenda 2030 sobre desarrollo sostenible de Naciones Unidas; la OIT se ha consagrado a la igualdad de género y a la no discriminación como materias de corte transversal.

A lo largo de las últimas décadas, la OIT ha desarrollado iniciativas diversas, tanto a nivel global como regional, que apoyen los esfuerzos de las organizaciones sindicales para incorporar las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres en los procesos de negociación colectiva.

Por ejemplo, en el año 2003 la OIT publica la guía ***"Igualdad entre hombres y mujeres o de género. Guía para la negociación colectiva"***, fruto de la colaboración entre OIT–ACTRAV y el Programa InFocus sobre Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo, la cual integra recomendaciones específicas para los equipos negociadores en ámbitos como las condiciones de trabajo, la maternidad y responsabilidades familiares, los derechos de los trabajadores no permanentes y vulnerables; la dignidad en el lugar de trabajo; y la participación de las mujeres.

Esta primera publicación presenta innovaciones muy interesantes: sitúa el término género en primera línea; en la prelación de ámbitos aparecen las condiciones de trabajo en primer lugar; la maternidad se acompaña de las responsabilidades familiares otorgando a las licencias de paternidad y parentalidad centralidad; se refiere a la dignidad en el trabajo para abordar, además del acoso sexual, la discriminación por razón de género; y desarrolla todo un marco programático en torno a la participación de las mujeres al interno y al externo del sindicato para influir significativamente en los procesos de negociación. De especial relevancia es cómo sitúa las cuestiones de "formación y readaptación profesional" en éste último ámbito, al que denomina *"Que se le escuche a la mujer"*.

En el año 2005, ya en la región de ALC, la Oficina Regional de la OIT publica el estudio ***"América Latina: Negociación colectiva y equidad de género"***, realizado en 6 países (Argentina, Chile, Paraguay, Uruguay, Brasil, Venezuela) Este informe concluye que la incorporación de los temas de género a la negociación colectiva es un proceso incipiente, debido a múltiples causas relacionadas tanto con el propio debilitamiento de la negociación colectiva como con el escaso conocimiento y conciencia sobre los temas de género. El estudio encontró que casi la mitad de las cláusulas analizadas (45%) se limitaban a repetir lo establecido en la legislación, mientras que el 55% suponían mejoras adicionales. Igualmente, los temas incluidos muestran una focalización de las cláusulas en la protección de la maternidad y la paternidad y, en menor medida pero también de manera significativa, en las responsabilidades familiares.

En 2009, OIT y PNUD publican el informe ***"Trabajo y Familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social"*** que integra los resultados y las conclusiones del estudio sobre *Negociación Colectiva y Género*, junto a otros estudios realizados en diferentes ámbitos y países de la región, que inciden en la provisión de cuidados, como las políticas de conciliación, las de maternidad, las de empleo, la evolución del mercado de trabajo y la forma en que las mujeres se introducen en él, las prácticas empresariales, la migración, etc. Este informe propone la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal en el marco de la *corresponsabilidad social* en las tareas de cuidado: entre hombres y mujeres, así como también entre Estado, mercado y sociedad, de manera que las medidas de conciliación en el ámbito de las empresas y lugares de trabajo son parte de las medidas más amplias que implican a toda la sociedad en los cuidados. Supone una verdadera novedad a la hora de utilizar el enfoque de corresponsabilidad social en la región, anticipando el debate que se produciría pocos años después en relación al cuidado y las políticas públicas.

Una década después , en 2013, la OIT publica ***"La igualdad de género en la negociación colectiva. Análisis desde la perspectiva de género de los convenios colectivos vigentes en Centroamérica y República Dominicana"***, estudio que analiza la situación en Costa Rica, El Salvador, Honduras, Guatemala, Nicaragua, Panamá y República Dominicana.

- Las conclusiones indican algunos avances, sobre todo relacionados con la incorporación de medidas innovadoras más allá de lo establecido en la legislación, sobre todo en temas como la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, en los convenios del sector público. La presencia de medidas más enérgicas como las acciones positivas y las cuotas, es, sin embargo, muy limitada. Entre las razones se señalan la falta de presencia de mujeres en las mesas de negociación; la escasa preparación y sensibilidad en temas de género de los negociadores; la falta de fomento de la negociación colectiva desde la ley; la relegación de los temas de género por los tradicionales temas de negociación; y la inercia negocial que prorroga cláusulas obsoletas que permiten o mantienen discriminaciones directas e indirectas.

II.2. Plan de Acción de la Confederación Sindical Internacional (CSI):

Plan de Acción para la Negociación Colectiva, el Diálogo Social y la Igualdad de Género

"Que todos los sindicatos garanticen una participación apropiada de mujeres como negociadoras, y apliquen un Plan de Acción para la negociación colectiva, el diálogo social y la igualdad de género, incluyendo:

- *Seguridad en el empleo, trabajo decente y un salario mínimo,*
- *Conciliar vida laboral y personal, derechos de maternidad, permisos de lactancia, paternidad y maternidad, horarios flexibles, ayudas para el cuidado de niños y ancianos,*
- *Salario y poder adquisitivo –reducir la brecha salarial y de pensiones–,*
- *Evaluación laboral sensible al género y fin de la segregación en el mercado laboral,*
- *Igualdad de oportunidades de promoción y formación para las mujeres,*
- *Salud y seguridad de la mujer en el lugar de trabajo y política sanitaria, incluyendo el VIH/SIDA,*
- *Políticas y procedimientos para eliminar el acoso sexual, el hostigamiento y la violencia del lugar de trabajo, el hogar y la comunidad en general,*
- *Libertad sindical y permisos remunerados para los/las representantes sindicales,*
- *Capacitación para todos los negociadores/as y representantes sindicales respecto a la incorporación de políticas de género en todas las acciones sindicales,*
- *Apoyo para supervisar el logro de la igualdad de género por medio de indicadores mensurables respecto al Trabajo Decente para la Mujer"*

1ª Conferencia Mundial para la Mujer de la CSI Bruselas, 2009

II.3. CSA: La Igualdad y Equidad de Género se constituyen en eje transversal de todas sus políticas

La CSA establece en sus estatutos como segundo objetivo *"La igualdad y equidad de género y la plena participación de las mujeres en todos los niveles del movimiento sindical, y en todas las instancias de la sociedad, para impulsar un desarrollo con igualdad de oportunidades para hombres y mujeres"*, y en sus planes de acción se compromete a integrar la perspectiva de género en todas sus políticas, actividades y programas de forma transversal. Ello incluye las iniciativas promovidas por la CSI de afirmación positiva, en el campo de la organización, la acción y la formación, con el objetivo de avanzar en la paridad de género en las estructuras sindicales, la plena integración de las cuestiones de género en las políticas sindicales y el combate a toda forma de discriminación, acoso o abuso de que sean víctimas las mujeres trabajadoras. La igualdad y equidad de género se constituyen en eje transversal de todas las políticas de la CSA.

La CSA ha incorporado la igualdad y equidad de género, y la importancia de la negociación colectiva en algunos de sus documentos capitales, producidos en los últimos años en la región. Entre ellos, se citan:

> *"Todas las instituciones y proyectos, todas las políticas, todas las leyes, tratados y decisiones, nacionales, subregionales y regionales, deben contener mecanismos que permitan incluir la perspectiva de género, garantizar la participación activa de las mujeres, respetar sus derechos como trabajadoras, considerar alguna forma especial de medición del trabajo no remunerado en el hogar, prevenir la violencia contra la mujer y garantizar los derechos sexuales y reproductivos".*
>
> PLADA, 2008

- **La Plataforma Laboral de las Américas, de 2008 (revisada en 2009)** –PLA–, señala en su primer punto que *"no será posible abrir un nuevo rumbo en las Américas sin democracia, perspectiva de género y derechos humanos en todas partes"*. Se encuentra presente la idea de la no discriminación de ningún tipo como eje prioritario para lograr un nuevo consenso democrático frente a los costos de la globalización y las políticas neoliberales.
- Dentro del capítulo de Promoción y cumplimiento de los derechos laborales, la PLA señala que es indispensable que se promuevan los derechos sindicales y se instalen los mecanismos de negociación colectiva en todos los niveles. Las organizaciones de trabajadoras y trabajadores deben ser protagonistas en el diseño e implementación de estos mecanismos. La **Plataforma Sindical Continental sobre Seguridad Social -PLACOSS**-, de 2010, prioriza la defensa de los derechos colectivos de libertad sindical, huelga y negociación colectiva, en tanto que es inherente a la razón de ser del movimiento sindical. Asimismo, en sus puntos 10 y 11 se habla de suprimir cualquier tipo de discriminación y que haya una atención específica y transversal respecto a la equidad de género. Se parte de que los sistemas de protección social reproducen las desigualdades de género en su aplicación, reclamándose que las políticas de conciliación de la vida familiar y de reparto de responsabilidades familiares entre hombres y mujeres sean vistas como un elemento más de la seguridad social.

- Por su parte, **la Estrategia Sindical en Salud Laboral para las Américas de CSA -EESLA**- de 2011, parte de considerar a la salud laboral como uno de los determinantes sociales de desigualdad en salud y de las serias deficiencias que presentan las Américas respecto a la equidad de género, siendo las mujeres uno de los grupos más vulnerables de la región, así como de las limitaciones que existen para el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva. Basada en el desarrollo sustentable y en el trabajo decente, propone como uno de sus objetivos generales combatir las desigualdades en salud laboral.
- Finalmente, en la **Plataforma de Desarrollo de las Américas –PLADA**-, de 2014, la noción de desarrollo sustentable refuerza el papel de los sindicatos como actores del desarrollo y la promoción de la democracia. En su dimensión social y, en concreto, en referencia al trabajo decente, se parte de éste como un concepto desligado de cualquier tipo de discriminación y en condiciones de igualdad, donde exista igual remuneración y derechos por trabajo de igual valor y calificación.

Por otro lado, la promoción efectiva de la igualdad de género es evidente en las resoluciones y documentos de los Congresos y Conferencias regionales de la CSA.

II Congreso de CSA (2012)

En el II Congreso de la CSA (Foz de Iguazú), se establece una resolución propia sobre equidad de género (la número 13). El Congreso subraya que ***las políticas económicas neoliberales han acentuado la exclusión, explotación y discriminación de las mujeres.*** Por tanto, la igualdad y la no discriminación continúan siendo un desafío, a pesar de los importantes avances en su condición social con respecto a las generaciones anteriores.

El Congreso exige que se garantice a las mujeres el derecho a condiciones de igualdad, al goce y a la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales reconocidos por los instrumentos regionales e internacionales, incluyendo el derecho a una vida libre de violencia y la protección de la maternidad. . Se hace hincapié en el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a organizarse libremente y a negociar colectivamente y, en el punto 117, se refiere explícitamente a la incorporación del enfoque de género en la negociación colectiva.

El Congreso instruyó a la CSA y a sus organizaciones afiliadas, a acompañar procesos de incidencia en las políticas públicas para atender las necesidades e intereses de las trabajadoras y hacer un llamado a la acción para erradicar todo tipo de discriminación y violencia que enfrentan las mujeres trabajadoras de las Américas.

I Conferencia de Mujeres de CSA y III Congreso de la CSA (2016)

Durante los días 09 al 11 de setiembre del año 2015 se llevó a cabo la I Conferencia de Mujeres CSA, que supuso un hito porque por primera vez más de 200 mujeres en representación de las Américas analizaron la situación específica de las mujeres tanto a lo interno de los sindicatos como en la región.

Las conclusiones, muy amplias y abarcadoras, se organizan en torno a los ejes de autonomía económica y autonomía física y recorren los aspectos cruciales que garantizarían la realización de ambas.

Dentro del eje de autonomía económica se puede destacar: la atención de la diversidad de las mujeres; la transversalización de género como herramienta necesaria para seguir avanzando; la inclusión de los temas de protección de la maternidad y el cuidado de personas dependientes en los pisos nacionales de protección social; el combate al trabajo informal y desregulado, precario, al trabajo esclavo, la trata de personas y el trabajo infantil; el combate a la pobreza a través del empleo productivo y el refuerzo de las instancias tripartitas de diálogo social; velar por el cumplimiento de los convenios internacionales y promover la elaboración de otros nuevos cuando sea necesario; promover la creación de instrumentos que posibiliten una mayor participación de las mujeres en la construcción de los procesos democráticos y en las reformas políticas; y realización de encuestas de uso del tiempo.

En el eje de autonomía física se destaca el combate a la violencia de género en el lugar de trabajo; los derechos sexuales y reproductivos y el derecho de las mujeres a decidir sobre su propio cuerpo. Se incluyen, además, una serie de conclusiones referidas al propio ámbito sindical dirigidas a incluir la igualdad en la cultura y practicas organizativas, a promover el liderazgo de las mujeres en los procesos de auto-reforma sindical y a establecer programas de formación para ellas que les permitan asumir esos liderazgos en igualdad de condiciones con los hombres.

Estas conclusiones dan paso a una serie de propuestas para la acción, que incluyen, entre otras: campañas promocionales (igualdad de remuneración, ratificación y aplicación del C. 189, implementación R. 204) y de combate a la violencia contra las mujeres; acciones para demandar a los Estados políticas para combatir la discriminación y la violencia contra las mujeres y promover la diversidad en los centros de trabajo; incorporación de las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres en la salud y seguridad ocupacional. Además, se establecen medidas dirigidas a profundizar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida sindical, con énfasis en la incorporación de las mujeres a puestos de liderazgo; y a incorporar la igualdad de género en las políticas sindicales, estrategias, acciones y estructuras. Finalmente, se hace un llamado expreso a la importancia de la negociación colectiva como herramienta para lograr la igualdad y se promueve la creación y/o fortalecimiento de las Comisiones Tripartitas de igualdad de oportunidades como herramienta de diálogo tripartito a nivel nacional."

La importancia del documento que salió de esta Conferencia de Mujeres radica en que sus acuerdos fueron adoptados de manera íntegra en la Resolución 13 del III Congreso de la CSA, que se celebró unos meses después, en abril del 2016. Dada su importancia para el movimiento sindical de la región, la Resolución 13 se reproduce íntegra a continuación.

III CONGRESO DE LA CSA

RESOLUCIÓN 13: EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO

1. **La condición de las mujeres sólo podrá transformarse efectivamente en la medida que se impulsen cambios en las formas de producción y reproducción social, en las estructuras de poder y autoridad y se les reconozca como agentes activos en todos los procesos sindicales, sociales, políticos y económicos, en tal sentido el Congreso adopta todos los posicionamientos y acuerdos alcanzados en la I Conferencia de Mujeres de la CSA: Democracia, Autonomía de las Mujeres e Igualdad de Género.**
2. **La situación de las mujeres en la región ha mejorado, pero los avances han sido insuficientes y dispares; la desigualdad, la discriminación, la violencia contra las mujeres, la limitada participación en diferentes ámbitos, la resistencia a los cambios en la división sexual del trabajo, las barreras a la incorporación al mundo del trabajo y la carga del cuidado siguen afectando a las mujeres, impidiendo el logro de su plena autonomía tanto económica como física, lo que es fundamental para garantizar el respeto, ejercicio y goce de sus derechos y para lograr una verdadera igualdad.**
3. **Para alcanzar la igualdad en el mundo del trabajo es necesario realizar esfuerzos concentrados para garantizar un entorno que permita a hombres y mujeres tener acceso a un trabajo decente; es decir, un empleo productivo, justamente remunerado, que se desarrolle en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana; que garantice el pleno respeto de la libertad sindical.**
4. **Es fundamental reforzar el liderazgo de las mujeres en los sindicatos como parte de los procesos de autorreforma sindical, las organizaciones tendrán más capacidad para reforzar el poder de la clase trabajadora y defender mejor los derechos de todos y todas; avanzando de esta forma en la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y estructuras sindicales. La paridad entre hombres y mujeres es un proceso que da como resultado un cambio en la concepción de la política sindical y fortalece el movimiento sindical.**
5. **La CSA promoverá que sus organizaciones establezcan la lucha a favor de los derechos sexuales y reproductivos, la descriminalización del aborto y el derecho de las mujeres a decidir. El aborto inseguro que es realizado en condiciones precarias de salud e higiene, se considera como un grave problema de salud pública.**
6. **Exigimos a los Estados que promuevan políticas para prevenir, sancionar y erradicar todo tipo de violencia contra las mujeres lo que representa una relación de poder y dominación de los hombres sobre las mujeres, y tiene como base la construcción social que visualiza a las mujeres como seres inferiores. Apoyamos la propuesta de la adopción de una nueva Norma Internacional en la OIT, un Convenio relativo a la violencia de género en el lugar de trabajo.**
7. **La CSA exhorta a sus afiliadas a desarrollar medidas para contrarrestar y erradicar el trabajo de las mujeres en condiciones de informalidad, precario y en condiciones análogas a la esclavitud y la trata de personas y a continuar fortaleciendo alianzas estratégicas y acciones de coordinación con los Sindicatos Globales y las redes de Mujeres a nivel nacional y regional. En materia de protección social, es necesario implementar políticas públicas con medidas activas destinadas a eliminar la discriminación salarial y modificar concepciones tradicionales sobre el papel de la mujer en la sociedad y en el mundo del trabajo. Es importante promover la protección de la maternidad, las tareas de cuidado, ampliando el piso de protección social con soluciones contributivas a reducir las diferentes brechas de género.**

Plan de Trabajo Comité de Mujeres Trabajadoras de las Américas – CMTA/CSA

En la X Reunión del CMTA realizada en Antigua, Guatemala (Sept-2016) con la finalidad de seguir afianzando la lucha de las mujeres trabajadoras por la equidad y la igualdad de género, se definió trabajar en los cuatro ejes estratégicos aprobados por el III Congreso de la CSA para su plan de trabajo 2016 – 2020 y don

- Desarrollo Sustentable
- Trabajo decente y libertad sindical,
- Autoreforma y Organización Sindical,
- Paz, Democracia y Derechos Humanos

I EJE – DESARROLLO SUSTENTABLE

Objetivo

Analizar la situación y posición de las mujeres en todos los temas de desarrollo sustentable para incluir propuestas específicas relacionadas con las mujeres trabajadoras

Resultado Esperado

La CSA y sus afiliadas han fortalecido el enfoque de género, la participación activa y efectiva de las mujeres trabajadoras de las Américas en los espacios de definición - promoción de la agenda del desarrollo sustentable.

Estrategias

- Mayor participación y empoderamiento del CMTA y de las mujeres trabajadoras en todos los espacios que se conformen para promover la agenda del desarrollo sustentable
- Velar por el cumplimiento de Convenios de la OIT e instrumentos internacionales como la CEDAW, la Convención de Belém do Pará, entre otros. Colocándolos como referentes que contribuyan al diseño de acciones de incidencia para la efectiva conquista de la autonomía, igualdad y equidad de género en la sociedad y en el mundo del trabajo.

Líneas de Acción

1. Difusión y apropiación de la PLADA con enfoque de Género en las Organizaciones de Bases
2. Acciones de Incidencias de la agenda sindical con perspectiva de género ante Organismos Internacionales y multilaterales como ONU/ Mujeres, OEA, CEPAL, OIT,FMI, BID
3. Visibilizar, Empoderar y capacitar las mujeres trabajadoras para la Jornada Continental por la Democracia y Contra el Neoliberalismo, hacer énfasis del impacto que sufren las mujeres en las crisis políticas y procesos migratorios
4. Conocer y Vigilar por el cumplimiento de los 17 Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS), priorizando los objetivos N.5 sobre Género y N.8 sobre Trabajo Decente
5. Participación y seguimiento de todas las reuniones que realiza la CEDAW cada año. Esto en coordinación con el departamento de Igualdad de la CSI.
6. Vigilar e incidir en los exámenes sobre los avances hacia la plataforma Bejín +25

II EJE – TRABAJO DECENTE Y LIBERTAD SINDICAL

Objetivo

Defender y ejercer la libertad sindical, la negociación colectiva y la seguridad social con perspectiva de género, permitiendo la incorporación de más mujeres a las organizaciones y los espacios de decisión sindical, condición para la vigencia del trabajo decente

Resultado Esperado

La CSA y sus afiliadas han fortalecido la agenda del trabajo decente y la libertad sindical como temas prioritarios para las mujeres trabajadoras de las Américas y ha garantizado la participación efectiva y equitativa de las mujeres en los espacios que se generen para la promoción de esta agenda, incluyendo los procesos de negociación colectiva.

Estrategias

- La negociación colectiva impulsada como una herramienta para lograr la igualdad de género, teniendo en cuenta temas específicos que puedan ser incluidos y promover e implementar los enfoques de género en las Negociaciones Colectivas como en las políticas públicas.
- Contar con Comisiones Tripartitas de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en toda la Región, como mecanismo consultivo y promotor del diálogo social, del trabajo decente, conciliación de la vida laboral y familiar y la protección a la maternidad, entre otros.
- Mejorar el conocimiento, el posicionamiento y las capacidades de las mujeres en materia de brecha salarial por género. Incorporación de propuestas a la Negociación Colectiva;
- En materia de protección social, promover la protección de la maternidad, de las tareas de cuidado, ampliando el piso de protección social con soluciones contributivas a reducir las diferentes brechas de género.
- Encuestas nacionales acerca del uso del tiempo, así como la construcción de indicadores no androcéntricos como mecanismos para visibilizar el trabajo doméstico y de cuidados, de esta forma establecer propuestas de políticas que contribuyan a la reorganización de la reproducción, de manera que involucre el Estado y la sociedad en general.

Líneas de Acción

1. Fortalecer la campaña por la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres, por un trabajo de igual valor
2. Desarrollar y promover un Manual sobre Brecha salarial a fin de mejorar y facilitar a las mujeres trabajadoras de la región nuevas estrategias y líneas de acción directas a fin de acotar las asimetrías de la región
3. Continuar con la Campaña por la ratificación e implementación del Convenio 189
4. Fortalecer en las instancias tripartitas y de diálogo social con enfoque de género.
5. Formación en temas específicos como Dialogo Social y Comisiones Tripartita
6. Realizar una investigación para determinar el avance o etapa en la que se encuentra los siguientes convenios 189, 100 y 111, 183, 156, 102 y recomendación 204 en cada uno de los países

7. Incidir y sensibilizar por medio de una campaña a Nivel Regional sobre la economía del cuidado a fin que las centrales, federaciones, sindicatos y sociedad civil asuma el compromiso de la economía del cuidado como derecho humano y de justicia social
8. Incidir a nivel nacional para la generación de políticas públicas sobre economía del cuidado
9. Promover E implementar los enfoques de género en cada uno de los convenios colectivos

III EJE –ORGANIZACIÓN SINDICAL Y AUTOREFORMA

Objetivo

Favorecer y fortalecer la representatividad y el empoderamiento de las mujeres en las organizaciones sindicales

Resultado Esperado

La CSA y sus afiliadas han reformado el poder del movimiento sindical a través de la implementación de políticas de igualdad y equidad de género, en el marco de los procesos de autoreforma sindical reforzando el liderazgo y el empoderamiento de las mujeres en el diseño de estrategias y acciones para avanzar hacia la paridad

Estrategias

- Liderazgo y empoderamiento de las mujeres en los sindicatos y verificar este proceso en forma permanente por medio de la aplicación de las APGs, para continuar avanzando en la integración de la perspectiva de género en las políticas sindicales, estrategias, acciones y en todas las estructuras.
- Representación de mujeres en los puestos de dirección en las centrales sindicales y en los sindicatos para reforzar el PODER del movimiento sindical, con un porcentaje no menor al 40% con perspectivas de alcanzar la paridad.
- Sensibilización y formación en los temas prioritarios congresales y en el diseño de estrategias, continuando con políticas de acciones positivas para las mujeres en todos los niveles, ámbitos y estructuras sindicales, hasta alcanzar la paridad
- Mayor conocimiento y apropiación sobre normas y mecanismos de la OIT, legislación nacional, procedimientos judiciales y condiciones de trabajo de las mujeres, con perspectiva de género.

Líneas de acción

1. Desarrollar y fortalecer las alianzas estratégicas y acciones de coordinación con las Federaciones Internacionales y las redes de Mujeres a nivel nacional, regional e internacional (CSI).
2. Continuar y fortalecer la campaña “Cuenta con nosotras” para el incremento tomando como piso el 5% de afiliadas especialmente de mujeres jóvenes, los pueblos indígenas y/o tribales, migrantes.
3. Promover, reformar y/o diseñar políticas sindicales que establezcan como cuota mínima un 40% de base en los cargos sindicales, modernizando y modificando de los estatutos vigentes.

4. Continuar con la implementación de las Auditorias Participativas de Género.
5. Promover y establecer en las asambleas/congresos de los sindicatos el plazo en el que se alcance la paridad de los cargos directivos.
6. Formación y capación sobre normas y mecanismos de la OIT.

IV EJE- PAZ, DEMOCRACIA, DERECHOS HUMANOS

Objetivo

Impulsar el cumplimiento del marco normativo internacional y la implementación de políticas públicas, que conlleven a establecer la paz, la democracia y los derechos humanos de las mujeres, especialmente los laborales y sindicales que se orienten al logro de la justicia social con perspectiva de género

Resultado Esperado

La CSA y sus afiliadas han incorporado en la agenda de la paz, la democracia y los derechos humanos; los derechos e intereses prioritarios de las mujeres trabajadoras de las Américas, destacando el respeto y defensa de la autonomía física y económica de las mujeres, así como ha garantizado la participación efectiva y equitativa de las mujeres en estos espacios.

Estrategias

- Exigir desde los sindicatos que los Estados promuevan políticas para prevenir, sancionar y erradicar todo tipo de violencia contra las mujeres;
- Apoyar la propuesta relativa a la adopción de una nueva Norma Internacional en el marco de la OIT, un Convenio relativo a la violencia de género en el lugar de trabajo.
- Establecer en las agendas sindicales la lucha contra la criminalización del aborto, así como, que los Estados garanticen el acceso de las mujeres a métodos anticonceptivos adecuados a la salud y al derecho de las mujeres a una sexualidad libre y sin violencia

Líneas de Acción

1. Crear un observatorio de violencia de género y realizar un mapeo para conocer si existen políticas públicas de los derechos sexuales y reproductivos y si se cumplen
2. Continuar con el desarrollo de campañas continentales para la erradicación de la violencia contra las mujeres
3. Impulsar y fortalecer la campaña regional sobre DDSSRR
4. Reforzar las acciones a nivel nacional para instar a los Estados la adopción de una nueva norma de la OIT: Alto a la violencia de hombres y mujeres en el lugar de trabajo.
5. Definir una fecha como día de acción regional, evidenciando la violencia que viven las mujeres trabajadoras

II.4. Marco conceptual

En los antecedentes presentados se constata que la negociación colectiva como estrategia para la igualdad de género en las relaciones laborales cuenta con propuestas, análisis y conclusiones que incorporan contenidos y conceptos para conformar el marco conceptual apropiado para este estudio.

El marco conceptual para este informe se sitúa en la necesidad de superar la **división sexual del trabajo** en su doble vertiente:

- **Romper la polarización entre trabajo remunerado y trabajo no remunerado** (con la centralidad del cuidado) desde el punto de vista de la atribución de responsabilidades y espacios (las mujeres en lo privado/responsables de los cuidados y los hombres en lo público/ responsables del sostenimiento económico de la familia), de manera que la maternidad y las responsabilidades familiares dejen de penalizar a las mujeres en su posición y disponibilidad en el trabajo remunerado y los hombres, la sociedad, el Estado y las empresas compartan estas responsabilidades sociales de cuidado y reproducción.

- Romper la **división interna al trabajo remunerado**: la *segregación laboral* –vertical y horizontal–; las situaciones de desigualdad –menores remuneraciones, peores formas de contratación, concentración en empleos informales, desigualdad en las tasas de actividad y participación, no atención a su salud específica ni a la exposición de riesgos -diferencial derivada de la segregación laboral –; y las situaciones de ***discriminación*** –desigualdad salarial por trabajos de igual valor, dificultades de ascenso, promoción y acceso a la formación profesional, acoso sexual y violencia familiar, expulsión del trabajo remunerado; doble jornada, etc–.

Tales rupturas, es decir, la superación de desigualdades y discriminaciones de género, así como la transformación paulatina de las estructuras laborales, sociales y económicas para favorecer la igualdad, se pueden propiciar y apoyar desde la negociación colectiva: revisando los contenidos actuales a la luz del análisis de la situación de mujeres y hombres en los puestos de trabajo; modificando, suprimiendo, e incluyendo cláusulas que eliminen discriminaciones, promuevan la igualdad y remuevan obstáculos; y generando nuevos instrumentos en la organización y el funcionamiento de las relaciones laborales, como los planes de igualdad y las comisiones de género.

En función de este marco conceptual, y teniendo en cuenta la revisión de antecedentes realizada, se presentan a continuación los principales conceptos que orientarán la estructura, análisis y propuestas de este informe:

GÉNERO

El término género, introducido como ***categoría analítica*** en las ciencias sociales durante los años 80 permite observar una forma de ***diferenciación social*** presente en todas las sociedades y cuyo punto de referencia es el sexo. Se refiere a las diferencias y relaciones construidas socialmente entre hombres y mujeres que varían dependiendo de la situación y del contexto, pero que tienen en común una ***división sexo-social*** que impregna las estructuras sociales, culturales, laborales, políticas y económicas. La ***categoría género*** interpreta las relaciones entre hombres y mujeres como formulaciones culturales resultantes de la imposición de significados sociales sobre las identidades sexuales –cómo ser hombre y cómo ser mujer– y denuncia la situación de inequidad existente entre hombres y mujeres, resultado de las relaciones de poder que entrañan y que tienen como consecuencia visible las situaciones de ***discriminación y desigualdad.***

IGUALDAD DE GÉNERO

La igualdad entre mujeres y hombres es un objetivo central del Trabajo Decente, que transversaliza los cuatro objetivos estratégicos –normas, empleo, protección social y diálogo social-, e implica igualdad de oportunidades y de trato, igualdad en el ejercicio efectivo de derechos e igualdad en el acceso a los recursos y a la toma de decisiones.

Aunque los Estados democráticos reconocen la igualdad de todas las personas ante la ley, hace falta que se produzcan cambios sociales y estructurales que hagan de ese principio constitucional una igualdad real y efectiva. Debido a los valores sociales y culturales, así como a las relaciones de poder que implica el género, sigue existiendo una gran distancia entre la **igualdad legal** o **formal** y la **igualdad real**.

EQUIDAD DE GÉNERO

Por equidad de género se entiende el trato imparcial entre mujeres y hombres, de acuerdo a sus necesidades respectivas, ya sea con un trato equitativo o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. Implica la incorporación de medidas específicas para compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres. Por ejemplo las llamadas ***cuotas de género*** en la estructura de toma de decisiones, que garantizan un número mínimo de participación de mujeres con lo que se trata promover la participación de éstas, tal como incluye la CSA en su Plan de Acción. La equidad de género, junto a la igualdad de oportunidades y de trato y ante la ley, son estrategias para la igualdad de género.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

El concepto de perspectiva de género fue introducido oficialmente en la Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing en 1995,. Se trata de una categoría para el análisis y posterior acción, y se define como: "*El **proceso** mediante el cual se valoran las implicaciones para las mujeres y los hombres de cualquier acción planificada, incluyendo legislaciones, políticas o programas en todas las áreas y todos los niveles. Es una **estrategia** para convertir las preocupaciones y experiencias de las mujeres y los hombres en una dimensión integral de diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas, económicas y sociales, para que mujeres y hombres se beneficien igualmente y la desigualdad no se perpetúe".*

La perspectiva de género engloba, para hacer más operativa su integración, tres aspectos diferenciados que marcan las diferentes fases que la integran:

1. La igualdad de género como objetivo: supone el *reconocimiento* de las desigualdades entre mujeres y hombres y de las discriminaciones que afectan a las mujeres en las diferentes esferas de la vida, así como la *voluntad* de superar tales situaciones poniendo los medios necesarios, promoviendo cambios sociales, económicos, culturales, políticos, etc.

2. El análisis de género como medio para conocer: identificando las necesidades de mujeres y hombres, la situación de partida de unas y otros, las condiciones de vida y de trabajo y la posición que ocupan de forma diferenciada.

3. La transversalidad de género: como la *forma de actuar* incorporando sistemáticamente criterios para asegurar la igualdad de género en todas las acciones, actuaciones, programas, proyectos, etc., no como algo "adjunto" sino como algo "inherente" y "prioritario" en todas las opciones políticas, económicas y sociales.

DISCRIMINACIÓN

Cualquier distinción, exclusión o preferencia, fundada en determinados motivos, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (artículo 1.1 del Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y la ocupación). La definición anotada requiere que se produzcan: i) una diferencia de trato que deriva de una distinción, exclusión o preferencia; ii) un motivo prohibido que está en la base de la diferencia de trato; y, iii) un resultado objetivo de esta diferencia de trato, que es la alteración de la igualdad de oportunidades y de trato.

Se puede distinguir entre **discriminación directa**, cuando la distinción, exclusión o preferencia es explícita en las normas, cláusulas, acciones o prácticas sociales, y **discriminación indirecta**, cuando aun tratándose de normas, cláusulas, acciones o prácticas sociales que aparentemente no entrañen discriminación, que aparecen como "neutras", su aplicación o efecto entraña consecuencias desproporcionadamente negativas para un determinado grupo de la población, en este caso, para las mujeres. Es decir, para determinar si existe discriminación importan las consecuencias objetivas y no la intención o los propósitos perseguidos por quiénes establecen las diferencias de trato.

En el mundo laboral, la discriminación directa es más difícil de encontrar. En cambio, no es tan raro encontrar casos de discriminación indirecta, ya que a pesar de que muchas leyes, normas o prácticas traten de igual forma a hombres y a mujeres, al final tienen un resultado negativo o desigual para las mujeres.

MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA O DE AFIRMACION POSITIVA

Son medidas especiales provisionales para subsanar los efectos de la discriminación pasada o continua, estableciendo de facto la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres. Son un tipo concreto de medidas promocionales, dado que persiguen el mismo objetivo, pero incorporando una ventaja inicial, provisional y determinada para el grupo menos favorecido o en situación de discriminación. Se enmarcan en las estrategias para lograr la equidad de género. Una vez rectificada la discriminación pasada, las medidas deben suprimirse o adaptarse para no caer en la situación contraria.

En el artículo 5, párrafo 2, del Convenio núm. 111 de la OIT sobre igualdad y no discriminación, se encuentra argumentada la necesidad de tales acciones:

"definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial."

IGUALDAD SALARIAL O IGUALDAD DE REMUNERACIÓN

El principio de igualdad salarial consiste en asegurar que el trabajo realizado por hombres y mujeres se valora adecuadamente y pone fin a la discriminación salarial, para contribuir a alcanzar la igualdad de género. La ***brecha salarial*** –a nivel mundial las mujeres perciben alrededor de un 15% de salario menos que los hombres– tiene su origen tanto en la ***desigualdad salarial*** derivada de la estructura del mercado de trabajo (por la segregación vertical y horizontal y las discriminaciones en el empleo) como en la ***discriminación salarial*** directa o indirecta, que

incluye las diferencias en la evaluación del trabajo y de las ocupaciones y sectores con mayor presencia de mujeres -feminizados-, que tienden a infravalorarse y recibir salarios menores. Para avanzar en la igualdad salarial es preciso hacer efectivos el ***principio de igualdad y no discriminación*** del Convenio 111 de la OIT y el ***principio de igual salario por trabajo de igual valor*** del Convenio 100 de la OIT.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

El trabajo y la familia son esferas en apariencia gobernadas por lógicas distintas: una pública, otra privada. Sin embargo, cada una de ellas afecta fuertemente a la otra. Las personas deben trabajar y generar ingresos para atender las necesidades económicas (personales y de sus familias) y, al mismo tiempo, dedicar tiempo a los cuidados, los afectos y las tareas no remuneradas del hogar. El uso del tiempo, un bien escaso, tensiona la relación entre estas esferas. Estas tensiones afectan particularmente a las mujeres, puesto que las responsabilidades de cuidado familiar recaen generalmente en ellas. Esto está en la base de la situación de desventaja en que ellas se encuentran en el ámbito laboral, y tiene importantes efectos en los objetivos de la reducción de la pobreza y la igualdad de género. Esta necesidad de conciliar las responsabilidades familiares con las laborales ha dado lugar a programas y normativa de la OIT para avanzar en la corresponsabilidad pública y privada para facilitar la conciliación, destacando el Convenio 156 y la Recomendación 165 de la OIT sobre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

CORRESPONSABILIDAD SOCIAL EN LOS CUIDADOS

Para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal se debe transformar la concepción del cuidado entendida como una responsabilidad privada de los hogares y de las mujeres. Se requiere de una mayor corresponsabilidad en dos sentidos: una redistribución de las responsabilidades entre las familias, el mercado y el Estado, y una mayor redistribución entre hombres y mujeres de las tareas reproductivas, tal como ha ocurrido con el trabajo productivo. Son necesarias nuevas políticas de conciliación con corresponsabilidad social en varias direcciones:

- Adecuar los marcos legales a las normas internacionales y desarrollar políticas públicas que sitúen las necesidades de cuidado de forma transversal a todas las políticas.
- Organización del trabajo a favor de la conciliación y corresponsabilidad social, a través de medidas como las licencias y permisos, la adecuación y flexibilidad de los horarios, las prestaciones sociales y la adecuación de espacios en las empresas para facilitar el cuidado, etc, promoviendo su utilización tanto en hombres como mujeres.
- Aprovechar el potencial de creación de trabajo decente en el área de cuidados, especialmente en el tránsito de la informalidad a la formalidad de trabajadoras y trabajadores domésticos y en la provisión de cuidados desde centros y establecimientos públicos.
- Mejorar la capacidad de la seguridad social para enfrentar las necesidades de cuidado, incorporando como un pilar fundamental la atención a la dependencia.
- Políticas para migrantes y sus familias, que presentan una situación de mayor vulnerabilidad por la falta de apoyos familiares y las menores oportunidades de empleo.
- El compromiso de los actores sociales para pactar políticas y medidas conciliadoras desde el nivel nacional hasta el nivel de empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Se entiende por negociación colectiva el procedimiento de creación de un conjunto de normas que deben ser necesariamente pactadas entre el empresario y los trabajadores y las trabajadoras, representados por sus propias organizaciones, que regulan las relaciones laborales en forma de contrato, convenio o convención colectiva.

El Convenio 154 sobre la negociación colectiva la define como ***"todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadoras y trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadoras y trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez."***

De las normas de la OIT se extraen cuatro características fundamentales sobre los convenios colectivos:

- ***Su carácter vinculante***, es decir su capacidad de contener compromisos que deben ser cumplidos de manera obligatoria por las partes, de modo tal que éstas quedan habilitadas para recurrir a las autoridades competentes ante eventuales incumplimientos de tales obligaciones.
- ***La preferencia*** que deben tener los convenios colectivos sobre los contratos individuales de trabajo.
- La ***aplicación con carácter general*** de las disposiciones de un contrato colectivo a todas las personas de las categorías interesadas que estén empleadas en las empresas comprendidas por el contrato colectivo, a menos que el contrato colectivo previera expresamente lo contrario.
- La capacidad de los convenios colectivos de incorporar ***disposiciones que contengan mayores beneficios*** que los que los que contemplen las normas estatales.

CLÁUSULAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las cláusulas son las disposiciones a través de las cuales se articula el convenio colectivo y se organizan en función de diversos temas o contenidos generales: condiciones de trabajo y de empleo; relaciones colectivas de trabajo y derechos sindicales; organización del trabajo y ejercicio del poder empresarial en la gestión del personal; protección social complementaria; etc.

Desde el punto de vista de la igualdad de género, podemos hablar de tres tipos de cláusulas según la finalidad y el alcance:

- **Evidenciar y erradicar la discriminación:**
  - Cláusulas antidiscriminatorias: Son cláusulas que tienen un contenido positivo, persiguiendo la igualdad de oportunidades y de trato mediante la erradicación de las normas o de los comportamientos que principalmente originaban las desigualdades y discriminaciones. Hacen referencia al reconocimiento de la igualdad de las mujeres en el trabajo, especificando, generalmente, en qué consiste la declaración antidiscriminatoria: no discriminación por maternidad y paternidad, prohibiendo, por ejemplo, las pruebas de embarazo; igualdad en la retribución, en el puesto de trabajo, en la categoría; etc.

- **Promocionar la igualdad:**

  - Cláusulas promocionales: Se trata de medidas cuyo objetivo es resolver las situaciones desfavorables en que se encuentran en muchas ocasiones las mujeres en el mercado de trabajo. Su objetivo es eliminar las causas subyacentes de las menores oportunidades de empleo o de carrera que todavía afectan a las mujeres.

Dirigidas a la promoción de las mujeres en el empleo, son cláusulas destinadas a la formación profesional, a la conciliación de la vida familiar y laboral, ampliación de derechos de protección a la maternidad, paternidad y parentalidad, la especificidad de la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, etc.

  - Cláusulas de acción positiva: son medidas de carácter temporal que suponen una ventaja de las personas del colectivo discriminado sobre otras personas en determinadas cuestiones, como el acceso al empleo o a los ascensos, de manera que se "acelere" el cambio. Desaparecen cuando se han logrado los objetivos inmediatos de equidad en el tema concreto en que se aplican.

POLÍTICAS DE IGUALDAD

Para que la igualdad formal sea efectiva y se convierta en igualdad real, desde las políticas públicas deben desarrollarse medidas y ponerse en marcha determinados mecanismos y recursos que promuevan e impulsen el desarrollo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Así, inicialmente, surgen las políticas de igualdad de oportunidades, que tienen como finalidad garantizar que todas las personas puedan participar de forma igualitaria en todas las esferas de la vida económica, política, social, de toma de decisiones, y en todas las actividades, ya sean educativas, de formación o de empleo.

Actualmente, las políticas de igualdad (que están desarrollándose en la mayoría de los países democráticos y en los organismos internacionales) descansan sobre el principio y el convencimiento de que el desarrollo económico y social de un país pasa por un equilibrio de participación de hombres y mujeres en todas las esferas.

Uno de los instrumentos más conocidos que utilizan los organismos públicos para luchar contra la discriminación y las desigualdades son los Planes de Igualdad de Oportunidades.

Las políticas de igualdad avanzan en esta última década, superando el paradigma de la igualdad de oportunidades, hacia la transversalidad, que implica que todas las políticas en las diferentes áreas sociales, económicas, laborales, culturales… deben incorporar el principio de igualdad, tanto en su planificación como en la valoración de los resultados y efectos que pueden tener de forma diferenciada sobre hombres y mujeres. Así, no se trata únicamente de garantizar la igualdad de oportunidades, sino que se remueven los obstáculos, barreras y prácticas inherentes a la división sexual que atraviesa la organización de las sociedades, garantizando la igualdad en la toma de decisiones, en el acceso a los recursos y en la planificación de qué tipo de sociedades se desean.

PLAN DE IGUALDAD

Un ***plan de igualdad*** en el empleo apunta a vertebrar las medidas que se intentan promover en el seno de la empresa para garantizar la igualdad de oportunidades y trato, así como la eliminación de las situaciones de desigualdad y discriminación. Es, ante todo una ***herramienta*** de trabajo indispensable para ordenar, asignar prioridades, organizar, proveer de recursos y establecer tiempos y responsabilidades a las medidas y acciones que se pondrán en marcha.

El punto de partida es el ***compromiso*** por parte de la organización –dirección, estructura jerárquica y funcional y representación sindical- y la implicación de todas las personas que la componen, a través de la difusión de dicho compromiso al conjunto de trabajadores y trabajadoras afectadas. Se debe designar ***una persona que se responsabilizará del plan***, así como crear un ***equipo de coordinación*** que articule el proceso y lo tutele, en el que deberían integrarse personas representando a la empresa y a los trabajadores y las trabajadoras, es decir, la representación sindical, que estableceré al calendario y las líneas generales para el diseño del plan.

COMISIÓN DE GÉNERO O DE IGUALDAD

Son órganos paritarios, con representación del empleador y de las trabajadoras y los trabajadores, que se encargan de tratar todas las cuestiones relacionadas con la igualdad y la no discriminación, facilitando que se integren en las estructuras de participación y toma de decisiones de las empresas la transversalidad de género. Puede tratarse de comisiones creadas al efecto o atribuir tales competencias a una subcomisión formada por y entre los miembros de la comisión paritaria del convenio, incrementando, en todo caso, las competencias relativas a la igualdad entre mujeres y hombres. Las funciones que podrían asignarse a tales comisiones son:

- Analizar la problemática de las condiciones laborales y de la aplicación del convenio desde la perspectiva de género con el fin de contribuir a la realización de un adecuado diagnóstico de la situación de las mujeres y de los hombres en la empresa.
- Recibir regularmente información sobre las decisiones y prácticas de empresa que afecten a la igualdad y sobre la aplicación del convenio colectivo en la materia.
- Elaborar propuestas con medidas antidiscriminatorias, de promoción de la igualdad y de acción positiva, tendentes a corregir las desigualdades entre sexos.
- Vigilancia del respeto de la interpretación y aplicación del convenio en materia de igualdad y no discriminación.
- Evaluar y dar seguimiento a las medidas de igualdad aplicadas en la empresa o, en su caso, del plan de igualdad.

Comisiones paritarias de sector: en la medida que existe negociación colectiva de rama o sector, se pueden constituir también comisiones de género o de igualdad, que pueden ampliar las funciones en las siguientes líneas:

- Impulsar la realización de estudios sobre el contexto socio-económico del sector, desde la perspectiva de género.
- Informar periódicamente la cantidad y calidad del empleo generado en el sector, incorporando la variable de su incidencia en función del sexo respecto de las contrataciones y modalidades de contratación, en especial temporal y a tiempo parcial, y sobre la estructura profesional y distribución de las categorías y grupos profesionales.

- Realizar la evaluación y seguimiento de los planes de igualdad suscritos en las empresas o, en caso de no existir, de las medidas de igualdad aplicadas en ellas.
- Elaboración de propuestas con las medidas de acción positiva necesarias para corregir las desigualdades entre sexos y aprobación de un catálogo de pautas específicas sobre medidas de igualdad de trato y de oportunidades, en particular, para las empresas que no tengan convenio colectivo propio.
- En su caso, negociar y aprobar el plan de igualdad sectorial.

VIOLENCIA DE GÉNERO

La ONU ha definido la violencia contra las mujeres como "todo acto de violencia que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, así como las amenazas de tales actos, la coerción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública como en la privada".

Se puede hablar de tres sistemas de violencia de género:

- **Violencia estructural:** en la base de la organización social, y que manifiesta la relación de poder históricamente desigual entre hombres y mujeres y que ha conducido a la discriminación de la mujer para impedir su pleno desarrollo.
- **Violencia simbólica:** todo tipo de creencias, actitudes y saberes de un sistema social que enmascara en tradiciones y creencias las situaciones de discriminación, agresión o menoscabo de la dignidad de las mujeres.
- **Violencia directa:** formas visibles de violencia física, sexual, psicológica y económica. Este tipo de violencia se manifiesta de muchísimas formas.

La OIT desde su fundación persigue la consecución de ambientes de trabajo sanos y saludables. En ese sentido, la prevención de la violencia de género en el trabajo que muchas veces se da por fallas en la organización del trabajo ha sido una prioridad. Próximamente este tema será central en el marco de las discusiones que se darán en sus órganos tripartitos. La CSA y la CSI aspiran a la adopción de un Convenio Internacional en la materia.

III. Negociación colectiva e igualdad de género: derechos fundamentales interelacionados

III.1. ¿Cuál es el marco internacional que ampara estos derechos fundamentales?

Los derechos contenidos en las normas internacionales son los que establecen las declaraciones y cartas de alcance mundial y regional, y los desarrollados en los convenios y recomendaciones de la OIT. Este conjunto de derechos fundamentales conforma los derechos humanos vinculados al mundo del trabajo remunerado, que se orientan a posibilitar condiciones mínimas y entre los que se integran el derecho de libertad sindical y negociación colectiva, y el derecho a la igualdad y no discriminación.

El marco normativo del **derecho a la negociación colectiva** en el ámbito internacional se ha otorgado a partir del derecho a fundar sindicatos, a sindicarse y a la libertad sindical, y se recoge en diversos convenios, declaraciones o pactos, de cobertura universal o regional. Además, en el ámbito de la promoción de la igualdad de género, hay que destacar la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que en su artículo 11 declara el derecho al trabajo sin discriminación (Tabla 1).:

Tabla 1: Derechos en el trabajo en las cartas y declaraciones sobre derechos humanos

	Declaración Universal de los Derechos Humanos	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Convención Americana de Derechos Humanos	Protocolo de San Salvador
1. Libertad sindical	X	X	X	X	X
2. Libertad de trabajo y prohibición del trabajo forzoso	X	X		X	
3. Igualdad y no discriminación	X	X		X	
4. Prohibición del Trabajo infantil		X	X	X	X
5. Protección y seguridad social	X		X		X
6. Remuneración e ingresos suficientes	X		X		X
7. Derecho al Trabajo	X		X		X
8. Jornada y descanso diario, semanal o anual	X		X		X
9. Salud y seguridad en el trabajo			X		X
10. Promoción en el trabajo			X		X

Fuente: Informe nacional "Género y negociación colectiva en el Perú". Bastidas, M. 2015

- La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (1979).

Art. 11: derecho al trabajo sin discriminación, acceso al empleo, a elegir profesión, al ascenso y a todas las prestaciones, a la formación profesional, la igualdad de remuneración, a la seguridad social y a la protección de la salud.

Para ello los Estados deben tomar medidas para:

- prohibir el despido por embarazo o estado civil.
- mplantar la licencia de maternidad con sueldo pagado.
- alentar el suministro de servicios sociales para permitir la combinación de las responsabilidades familiares y públicas, especialmente el cuidado de niñas y niños.
- prestar protección a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajo que puedan resultar perjudiciales para ello.

- y la Declaración Americana de los Derechos Humanos (denominado también Pacto de San José) (1969).

Además de los principios generales de igualdad jurídica, el art. 17.4.señala que *los Estados Partes deben tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del mismo.*

Entre los instrumentos referidos al *derecho del trabajo*, los **convenios y recomendaciones de la OIT** tienen gran importancia debido a que son normas internacionales especializadas en cuestiones de relaciones laborales y empleo.

En el año 1998, alertados por los efectos que la mundialización podría producir en el respeto de los derechos en el trabajo a nivel nacional e internacional, las representaciones de los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y trabajadoras y las organizaciones de empleadores del mundo congregadas en la OIT, concordaron en adoptar la **Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo**. Este instrumento renueva el compromiso de los Estados miembros de la OIT de dar cumplimiento efectivo en el más corto plazo a un núcleo elemental de principios y derechos, cuya observancia deriva de la propia pertenencia a este organismo internacional. Este núcleo de derechos está conformado por una serie de principios reflejados en los llamados Convenios fundamentales, que son: i) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (Convenios núm. 87 y98); ii) la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio; (Convenios núm. 29 y 105 iii) la abolición efectiva del trabajo infantil (Convenios núm. 138 y 182); y, iv) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (Convenios núm. 100 y 111.

En relación a la **negociación colectiva**, junto a los convenios fundamentales nº 87 y nº 98, cabe destacar los convenios nº 151 sobre relaciones de trabajo en las administraciones públicas, de 1978, y el nº 154 sobre negociación colectiva, de 1981, que identifican los contenidos de la negociación colectiva y la hacen extensiva a las personas empleadas en el servicio público, respectivamente. También es destacable en Convenio nº 135 sobre los representantes de los trabajadores, de 1971.

- **Convenio n. 87 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación (1948)**

La libertad sindical y del derecho de sindicación esta reconocidos a toda organización de trabajadores y empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores y empleadores. Estos derechos están reconocidos tanto a nivel individual cuanto colectivo:

- a nivel individual, el derecho a constituir o afiliarse a las organizaciones que estimen convenientes, así como a participar en sus actividades, sin ninguna distinción ni autorización previa, con la única condición es que observen sus estatutos;

- a nivel colectivo: las organizaciones a su vez pueden organizarse en federaciones y confederaciones; auto-reglamentarse, organizar autónomamente su administración y actividades sin admitir ninguna interferencia por las autoridades públicas, con el solo límite de respetar la legalidad.

• **Convenio n. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949)**

Sobre el derecho de sindicación, el C. 98 reconoce:

- el derecho de gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo;
- el derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores de gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las.

Sobre el derecho de negociación colectiva, se pide a los Estados Miembros la adopción de medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

• **C 154 Convenio sobre la negociación colectiva (1981) y Convenio 135 sobre los representantes de los trabajadores (1971)**

El Convenio 154, aplicable para todas las ramas de actividad económica, reitera y especifica la noción de negociación colectiva afirmada en el C.98: esta noción comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin/los fines de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo; b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores; c) regular las relaciones los sujetos de la negociación.

La negociación se puede llevar a cabo por representantes de las trabajadoras y los trabajadores (o sea representantes tanto sindicales cuanto electos, reconocidos como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, según la definición del C.135 OIT), a condición que se garantice que la existencia de estos representantes no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas.

El C.154 prevé precisas responsabilidades por parte del Estado hacia el fomento de la Negociación Colectiva: de hecho, el Estado deberá adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva, para garantizar que sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores y trabajadoras, que su objeto se extienda a todas las materias arriba indicadas, que se convengan reglas de procedimiento, que los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva. Las medidas adoptadas por las autoridades públicas para estimular y fomentar el desarrollo de

la negociación colectiva deberán ser objeto de acuerdo (o por lo menos consultas previas) con las organizaciones responsables de negociar.

- **C. 151 OIT sobre relaciones de trabajo en las administraciones públicas (1978)**

Si bien el convenio 98 prevé la exclusión de su campo de aplicación de los funcionarios públicos empleados «en la administración del Estado», este convenio establece que *"Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones."*

También en relación a la **igualdad de género y no discriminación**, el marco básico normativo de la OIT amplía el derecho a la igualdad salarial –C. 100– y la igualdad de trato y no discriminación –C. 111– con disposiciones relativas a la no discriminación por maternidad –C. 103 y C. 183– ni por responsabilidades familiares –C. 156–, así como la protección de las empleadas domésticas –C. 189–. Cada uno de estos convenios cuenta también con sus respectivas recomendaciones que refuerzan los convenios, dando recomendaciones a los Estados sobre cómo implementar los convenios o incluso sugiriendo medidas específicas para la promoción de la igualdad.

- **C. 100 OIT sobre igualdad de remuneración, 1951 y R. 90 sobre igualdad de remuneración, 1951.**

Establece el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina y masculina por un trabajo de igual valor y promueve la evaluación objetiva de los puestos de trabajo

- **C. 111 OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 y R. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958**

Establece la obligación de una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato, con objeto de eliminar cualquier tipo de discriminación.

- **C. 103 OIT sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 y R. 95 sobre la protección de la maternidad, 1952**

Establece los derechos básicos asociados al parto (12 semanas de descanso) y la lactancia (1 ó 2 interrupciones remuneradas durante la jornada), y las prestaciones económicas y médicas asociadas a la maternidad.

- **C. 183 OIT sobre la protección de la maternidad, 2000 y R. 191 sobre la protección de la maternidad, 2000**

Amplia los derechos derivados de la protección a la maternidad (licencia de 14 semanas, prestaciones, etc.) respecto al 103, y establece la necesidad de proteger a las mujeres frente a posibles discriminaciones derivadas de la maternidad)

- **C. 156 OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 y R. 165 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981**

Establece la responsabilidad de desarrollar una política nacional que garantice que las personas con responsabilidades familiares pueden desempeñar un trabajo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre las responsabilidades del trabajo y de la familia.

- **C. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 y R. 201 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011**

El Convenio 189 ofrece protección específica a las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Establece los derechos y principios básicos, entre los que se encuentra el derecho a negociación colectiva, y exige a los Estados tomar una serie de medidas con el fin de lograr que el trabajo decente sea una realidad para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

En definitiva, se observa que los derechos a la negociación colectiva y a la igualdad y no discriminación tienen un marco adecuado en la normativa internacional en relación a otros derechos laborales, con los que interrelacionan y generan dependencia para su efectivo ejercicio. En el marco concreto de la OIT, estos dos derechos tienen un enfoque diferenciado al constituirse en derechos y principios fundamentales y tener los convenios a ellos asociados carácter obligatorio aun no estando ratificados, y se complementan a su vez con otros derechos contenidos en otros convenios, que los amplían tanto en contenido como en ámbito de aplicación.

III.2. ¿Podemos encontrar una interrelación directa entre Negociación Colectiva e Igualdad de Género en el marco internacional?

La OIT, desde su constitución, ha planteado la necesidad de unos mínimos básicos cuyo origen son los derechos fundamentales relativos a las libertades civiles y políticas. Tal como se ha expuesto en el apartado anterior, en 1998 la OIT adoptó la ***Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo***, en la que concreta el corpus básico de estos derechos y principios, integrado por los cuatro principios y sus correspondientes derechos: la erradicación del trabajo forzoso; la eliminación del trabajo infantil; la libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva; y la no discriminación en el empleo.

Una década después, se produce un gran avance al incorporar estos derechos y principios fundamentales como eje estratégico del Trabajo Decente, junto a la promoción del empleo, la protección social y el diálogo social. L***a Declaración de la OIT de 2008 sobre Justicia Social para una Globalización equitativa*** plasma el Programa de Trabajo Decente sobre estos cuatro ejes, apuntando que la igualdad de género y la no discriminación deben considerarse cuestiones transversales en el marco de los ejes estratégicos, siendo todos ellos inseparables, puesto que están interrelacionados y se refuerzan mutuamente.

La relación entre ***negociación colectiva y no discriminación e igualdad de género*** es evidente desde esta concepción integral del Trabajo Decente. No cabe hablar de pleno ejercicio de las

facultades sindicales, y por ende de libertad sindical, si no existe una cobertura amplia y general de las decisiones tomadas libremente, en las que no haya ningún tipo de exclusión de los trabajadores y las trabajadoras sobre cuyo ámbito se quiere negociar y a quienes, por tanto, se representa. La negociación ya no solo aparece como una herramienta para la igualdad sino que no podemos hablar de negociación colectiva adecuada sin la inclusión de temáticas o cláusulas orientadas a revertir las desigualdades y discriminaciones que se advierten, y a promocionar la igualdad.

De este modo, la negociación colectiva deviene en un instrumento fundamental para la promoción de la igualdad de género en el empleo. A través de ella se pueden asegurar algunas condiciones básicas, tales como la adopción e implementación de planes y procedimientos que contribuyan a hacer efectivo el principio de igual remuneración para trabajo de igual valor; la igualdad de oportunidades de acceso a puestos de trabajo mejores y más calificados y a la formación profesional; la eliminación de elementos discriminatorios en los procesos de selección y promoción; la eliminación de situaciones de acoso sexual y laboral que menoscaban la dignidad y la salud de las mujeres y tienden a expulsarlas del trabajo remunerado; y la ampliación de la protección legal a la maternidad y la paternidad, así como de otros dispositivos que promuevan un mayor equilibrio entre el ejercicio de las responsabilidades familiares y el trabajo remunerado. También es el escenario propicio para acordar la elaboración e implementación de planes de igualdad al interior de las empresas.

La *Agenda de Trabajo Decente*, y los instrumentos que de ella emanan a través del compromiso de los Estados Miembros y de la cooperación técnica de la OIT, no se limitan sólo al ámbito de las relaciones laborales, supone también un eje vertebrador de las políticas públicas. Así, el diálogo social es el requisito indispensable para la concertación de marcos normativos y políticas que promuevan la igualdad en las sociedades, y dentro del amplio espectro de las políticas públicas, aquellas que inciden de forma directa en que la igualdad de género prevalezca en el ámbito laboral.

III.3. ¿Cómo entiende y reclama estos principios y derechos la CSA?

La Confederación Sindical de las Américas le ha otorgado un valor prioritario a los derechos y principios fundamentales, siendo aspectos clave de su propia constitución y de sus Congresos, tal como se observa en las Resoluciones emanadas de éstos y en la propuesta que presenta para el desarrollo económico y social de la región: la *Plataforma de Desarrollo de las Américas* –PLADA–.
Las Resoluciones número 2 sobre *Libertad sindical, negociación colectiva y otros derechos fundamentales* y número 13 sobre *Equidad e igualdad de género*, adoptadas en el II Congreso - 2012, y la resolución número 6 sobre Libertad Sindical aprobada en el III Congreso – 2016 explicitan como entienden los ejes sobre los que pivota este informe.

En la primera, sitúa la libertad sindical y la negociación colectiva como: *"el instrumento de ciudadanía para que los derechos inespecíficos (civiles y políticos) se extiendan al interior de las empresas"*, y en el segundo *"exige que se le garantice a las mujeres el derecho a condicio¬nes de igualdad, al goce y a la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales reconocidos por los instrumentos regionales e in¬ternacionales de derechos humanos laborales. Las mujeres tienen derecho a vivir en un sistema social en el que no existan relaciones de poder*

basadas en el género, a vivir sin discriminación alguna". Así, los derechos inespecíficos negados a las mujeres y que derivan en situaciones no sólo de discriminación y de desigualdad, sino incluso de violencia, pueden y deben ser incorporados a través de la negociación colectiva.

Sobre estas premisas destacan en su ***Programa de acción*** elementos que sin duda contribuyen a que las centrales sindicales afiliadas estén en mejor disposición de promocionar y defender la igualdad entre mujeres y hombres, como por ejemplo:

- La integración de la perspectiva de género en las políticas sindicales, estrategias, acciones y en las estructuras, que incluye la acción positiva (Cuotas) de un mínimo del 40% de participación en capacitaciones, eventos, Conferencias y en todos los niveles de las organizaciones sindicales,
- Herramientas concretas como las Auditorias de género,
- Fortalecer el proceso de autorreforma sindical, centrado en la organización – participación de las trabajadoras,
- Incidencia en las políticas públicas de igualdad en la lucha contra la violencia de género y en los procesos de ratificación y trasposición a la normativa nacional de los Convenios de la OIT relativos a la igualdad.

La Plataforma de Desarrollo de las Américas –PLADA–, es el documento rector de las propuestas que la CSA lanza en mayo de 2014 como retos y necesidades para la región y como una estrategia de acción propia. Con la centralidad del Desarrollo Sustentable, articula toda una serie de propuestas, reivindicaciones y necesidades en torno a 4 dimensiones: política, económica, social y ambiental.

En la dimensión social, la PLADA alude de forma explícita a la interacción entre negociación colectiva e igualdad de género. Así, al reclamar l***a libertad sindical y la negociación colectiva efectivas*** incluye, entre otras medidas, ***"promover la negociación por la vía legislativa; la incorporación de nuevos contenidos y del enfoque de género; la participación de mujeres en los procesos de negociación y la regulación por esta vía de políticas de conciliación trabajo-familia con criterios de igualdad"*** (Puntos 113, 115 y 117) y de forma específica incluye todo un bloque de propuestas bajo el epígrafe Promoción de modelos anti patriarcales, equiparación de las responsabilidades del cuidado y el trabajo doméstico entre géneros, donde ***"La prevención y la erradicación de todo tipo de violencia contra las mujeres y ejercicio pleno de derechos sexuales y reproductivos; la creación y fortalecimiento de comisiones tripartitas de igualdad de oportunidades; garantías igualitarias de los derechos reproductivos de hombres y mujeres y acabar con la visión tradicional que divide el trabajo productivo del reproductivo"*** son los elementos centrales (Puntos 131 a 137).

IV. Y en los países de la región ¿Cómo se presentan estos derechos de Negociación Colectiva e Igualdad de Género?

Un primer indicador lo encontramos en la ratificación de los principales instrumentos normativos internacionales que consagran en el ámbito laboral los derechos civiles y políticos aludidos. Así se observan las siguientes tendencias en la región:

1. En el caso del Convenio 87, ***sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación***, el único país de la región que no lo ha ratificado es Brasil. Por otro lado, excepto México, el conjunto de países de la región ha ratificado el ***Convenio 98 de la OIT sobre derecho de sindicación y negociación colectiva***. Menor es la ratificación del ***C.151 sobre relaciones de trabajo en la administración pública,*** ratificado únicamente en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, El Salvador, Perú y Uruguay. Menor es aún la del C. 154 sobre negociación colectiva, que la define con mayor precisión y propugna su promoción en todas las ramas de la actividad económica, incluida la administración pública. Este convenio tan solo se ha ratificado en Argentina, Brasil, Colombia, Guatemala y Uruguay. Este bajo nivel de ratificación explica en buena parte las limitaciones que se encuentran en algunos países, sobre todo en las relaciones laborales al interno de las administraciones públicas.

Tabla 2: Ratificación instrumentos internacionales

Convenios relativos a la Negociación Colectiva					Convenios relativos la Igualdad de Género					
Países	Convenio 87	Convenio 98	Convenio 151	Convenio 154	Convenio 100	Convenio 111	Convenio 156	Convenio 103	Convenio 183	Convenio 189
Argentina	1960	1956	1987	1993	1956	1968	1988	No ratificado	No ratificado	2014
Bolivia	1965	1973	No ratificado	No ratificado	1973	1977	1998	1973	No ratificado	2013
Brasil	No ratificado	1952	2010	1992	1957	1965	No ratificado	1965	No ratificado	No ratificado
Chile	1990	1999	2000	No ratificado	1971	1971	1994	1994	No ratificado	2015
Colombia	1976	1976	2000	2000	1963	1969	No ratificado	No ratificado	No ratificado	2014
Costa Rica	1960	1960	No ratificado	No ratificado	1960	1962	No ratificado	No ratificado	No ratificado	2014
Ecuador	1967	1959	No ratificado	No ratificado	1957	1962	2013	No ratificado	No ratificado	2013
El Salvador	2006	2006	2006	No ratificado	2000	1995	2000	No ratificado	No ratificado	No ratificado
Guatemala	1952	1952	No ratificado	1996	1961	1960	1994	1989	No ratificado	No ratificado
Honduras	1956	1956	No ratificado	No ratificado	1956	1960	No ratificado	No ratificado	No ratificado	No ratificado
México	1950	No ratificado	No ratificado	No ratificado	1952	1961	No ratificado	No ratificado	No ratificado	No ratificado
Nicaragua	1967	1967	No ratificado	No ratificado	1967	1967	No ratificado	No ratificado	No ratificado	2013
Panamá	1958	1966	No ratificado	No ratificado	1958	1966	No ratificado	No ratificado	No ratificado	2015
Paraguay	1962	1966	No ratificado	No ratificado	1964	1967	2007	No ratificado	No ratificado	2013
Perú	1960	1964	1980	No ratificado	1960	1970	1986	No ratificado	Ratificado pendiente de depósito	No ratificado
República Dominicana	1956	1953	No ratificado	No ratificado	1953	1964	No ratificado	No ratificado	2016	2015
Uruguay	1954	1954	1989	1989	1989	1989	1989	1954	No ratificado	2012
Venezuela	1982	1968	No ratificado	No ratificado	1982	1971	1984	1982	No ratificado	No ratificado

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos NORMLEX de OIT

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos NORMLEX de OIT

[1]

2. La totalidad de los Estados han ratificado los convenios número 100 sobre ***igualdad de remuneración*** y número 111 sobre la ***discriminación en el empleo y la ocupación***. Sin embargo, como veremos en el análisis posterior, el principio de "trabajo de igual valor", que permite corregir discriminaciones indirectas, no está trasladado de forma correcta en un buen número de países. En cambio, los convenios que de facto concretan el principio general de no discriminación del convenio 111 en algunas circunstancias concretas, como el número 156, sobre ***trabajadores con responsabilidades familiares***, y los convenios 103 y

1 http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO:::

183, sobre ***protección de la maternidad,*** no tienen el mismo nivel de ratificación, siendo prácticamente nulo en la región el Convenio 183, que además de garantizar la protección de la salud, establece de forma clara el principio de protección del empleo –reingreso y permanencia- de las mujeres embarazadas o que han dado luz recientemente. Contrasta con las dificultades que parecen tener estos convenios, la rapidez con que se ha ido ratificando el convenio 189, que da cobertura a muchas mujeres que trabajan en el servicio doméstico, un sector altamente feminizado y que supone un porcentaje muy alto de la población femenina ocupada.

IV.1. El Derecho a la Negociación Colectiva en las legislaciones nacionales

En la trasposición a las normativas nacionales, la negociación colectiva aparece como un **derecho reconocido y tutelado constitucionalmente** en la mayoría de los Estados de la región, bien sea directamente identificado como tal en sus respectivas Constituciones, bien derivado del derecho a la libertad sindical (casos de Uruguay, Panamá y México). En concreto, la tutela efectiva del derecho a la negociación colectiva está reflejada en las normas nacionales, principalmente a través de los **Códigos de Trabajo** o similares, si bien presentan, en ocasiones, restricciones, como la exclusión del sector público (Honduras, Ecuador); la exclusión de sindicatos minoritarios (Ecuador) o que no llegan a un mínimo de representación (25% en Guatemala; 50% en República Dominicana); o sólo determinados niveles de negociación (En Chile sólo nivel de empresa). En las Constituciones de Chile, Colombia, Ecuador, El Salvador y Nicaragua se identifican límites según lo establecido por el legislador ordinario. Otra de las fórmulas es reconocer el derecho de negociación colectiva mencionando su ejercicio como parte de las funciones básicas del sindicato (Costa Rica, Colombia y Venezuela).

Tabla 3: Marco Normativo Nacional de la Negociación Colectiva

Países	Artículo Constitución Nacional	Artículos Código del Trabajo o similares
Argentina	14 bis	--
Bolivia	49	100 L. General del Trabajo
Brasil	7	611 y ss Decreto-ley 5452 Consolidación leyes trabajo
Chile	19	303 Código Trabajo
Colombia	55	373 Código Sustantivo del Trabajo y Decreto 160 de 2014 para los servidores públicos
Costa Rica	62	54 y ss Código Trabajo
Ecuador	13	220 Código Trabajo
El Salvador	47	269; 288-301 Código Trabajo
Guatemala	106	49-56 Código Trabajo
Honduras	128.15	53-86 Código Trabajo
México	No se regula expresamente	386-426 Ley Federal del Trabajo
Nicaragua	88	235-242 Código Trabajo
Panamá	No se regula expresamente	398-416 Código Trabajo
Paraguay	97	290 Código Trabajo
Perú	48	41 L. Relaciones Colectivas del Trabajo
R. Dominicana	62.3	103 y ss (definición y condiciones) y 335 (fines de los sindicatos) Código Trabajo
Uruguay	No se regula expresamente	--
Venezuela	96	356 L. Orgánica del Trabajo

Fuente: elaboración propia sobre base de datos NATLEX[2], los informes nacionales de género y Negociación Colectiva y las legislaciones nacionales.

En ocasiones, los países cuentan con una **legislación específica** de desarrollo: en Uruguay a través de la Ley Nº 18.556 de 2009 del Sistema de Negociación Colectiva que regula el derecho, los agentes, la negociación por rama de actividad y la creación del Consejo Superior Tripartito; en ***Colombia*** la Ley 278 regula el funcionamiento de la Comisión Permanente de Concertación de las Políticas Salariales y Laborales, y el Decreto 160 de 2014 regula la negociación colectiva para los servidores públicos; en ***Panamá*** el Decreto Ejecutivo Nº 18 de 2009 desarrolla los artículos del Código de Trabajo asegurando la participación de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras en la negociación colectiva; en ***Argentina*** el Decreto núm. 1135/2004 aprueba el texto ordenado de la Ley núm. 14250 sobre convenciones colectivas y de la Ley núm. 23546 sobre la negociación colectiva; en ***República Dominicana*** la Ley 87-01 del Sistema de Seguridad Social incluye la posibilidad de convenios colectivos o pactos para incrementar las prestaciones de la seguridad social.

No obstante el desarrollo normativo expuesto, la Comisión de Expertos para la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT -CEACR-, insta a algunos Estados a mejorar o modificar sus legislaciones para promocionar de forma efectiva el derecho a la negociación colectiva. Por ejemplo, en 2013 instó a la República Dominicana a modificar algunos artículos del Código de Trabajo, para asegurar el derecho con independencia de la representatividad

2 http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=es&p_count=97602&p_classification=02&p_classcount=3703

sindical y ampliar la cobertura (actualmente se requiere una afiliación superior al 50% de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa, oficio o rama de actividad según el nivel de negociación correspondiente), y de la Ley de Función Pública para extenderlo al personal de las administraciones públicas.

En este marco de desarrollo reglamentario, una **buena práctica** de medidas para fomentar la igualdad de género en los propios procesos negociadores la encontramos en Argentina, donde la ley *25.674/2002* y el Decreto núm. 514/2003 sobre la *participación femenina en las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales* establece la participación obligatoria de mujeres en las comisiones negociadoras a través de un porcentaje igual a la proporción de mujeres que trabajan la rama o actividad de que se trate.

IV.2. El derecho a la Igualdad de Género

El principio de igualdad y no discriminación ha sido incorporado a nivel de las Constituciones y en la legislación laboral en todos los países de la región, en consonancia a los convenios y tratados internacionales ratificados.

En el ámbito laboral, los **Códigos de Trabajo** –CT– determinan la **prohibición de discriminar** en el trabajo de diversas formas, si bien en la mayoría de los casos no se define qué es la discriminación. Así, en El Salvador el Art. 30 CT prohíbe a los patronos establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo; en Guatemala en el Art. 151 CT prohíbe a los patronos anunciar sus ofertas de empleo especificando como requisito para llenar las plazas el sexo y hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo; en México la Ley Federal del Trabajo prohíbe en su Art. 133 a los patronos negarse a aceptar trabajadores por su sexo. En Argentina y Chile la ley es taxativa al prohibir cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, por motivos entre los que se considera el sexo (Art. 17 CT y Art. 2 CT, respectivamente) y en Argentina esto se complementa con el Art. 172 que expresa que las mujeres podrán celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas ningún tipo de discriminación. En Brasil se prohíbe la discriminación en el acceso y mantención del empleo y se establece que las normas que regulan el trabajo masculino son aplicables al femenino, siempre que no se contradigan con las disposiciones de protección especial a la mujer (Codificación de Leyes Laborales, Art. 372). Esta matización a la prohibición de discriminación en aras de la protección también está explicitada en el Principio VII del CT en República Dominicana.

No obstante, continúan encontrándose enfoques restrictivos del principio de igualdad y no discriminación. Por ejemplo, en Paraguay, si bien se incluyen estos principios en su Constitución, se restringen prácticamente a la protección de la maternidad. Así, su art. 89. ***Del trabajo de las mujeres***, establece la igualdad de derechos y obligaciones entre hombres y mujeres añadiendo *"pero la maternidad será objeto de especial protección"*, único elemento que es desarrollado de forma extensa en el Código del Trabajo, en su Título III, Capítulo I, Sección II del Libro I, al indicar *"Las modalidades que se consignan en esta Sección tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad"*.

El avance de la prohibición de la discriminación a la **promoción de la igualdad** lo encontramos en varios países de la región a través de **legislaciones específicas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**, que integran aspectos referidos a diversos ámbitos, entre los que se encuentra la igualdad en el empleo. Se trata de leyes que, en general, plantean la transversalidad de género en las políticas públicas y prevén acciones a nivel laboral de forma directa en la ocupación pública, y a modo propositivo en las relaciones privadas. Por ejemplo, la ley panameña contempla fomentar la formación profesional, acciones para promover cambios en los estereotipos, identificar las situaciones de discriminación, etc.

Tabla 4: Leyes de igualdad en la región

Costa Rica	1990	Ley de promoción de la Igualdad social de la mujer.
Venezuela	1993	Ley de Igualdad de oportunidades para la mujer.
Panamá	1999	Ley de Igualdad de oportunidades.
Guatemala	1999	Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer
Honduras	2000	Ley de Igualdad de oportunidades para la mujer.
Colombia	2003	Ley de Igualdad de oportunidades para las mujeres.
México	2006	Ley general para la Igualdad entre mujeres y hombres. (Reformada en 2013)
Uruguay	2007	Ley Igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en la República.
Perú	2007	Ley de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Nicaragua	2007	Ley de Igualdad de derechos y oportunidades.
El Salvador	2011	Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres

Algunas de estas leyes contemplan medidas específicas que involucran a las organizaciones sindicales, como la de Panamá, que prevé acciones para incrementar la participación de mujeres en puestos directivos sindicales, si bien en la práctica no se han desarrollado tales acciones. Otras, como la de México, contemplan la certificación de empresas que apliquen políticas y prácticas de igualdad, pero no mencionan de forma explícita los planes de igualdad ni establecen en ningún modo su realización en el marco de las relaciones laborales.

En Brasil, se está en proceso de tramitación de este tipo de leyes específicas de igualdad. Hay actualmente varios proyectos tramitándose en el Congreso Nacional tendentes a armonizar toda la dispersión legislativa actual e incorporar los contenidos del marco internacional. Incluye la adopción de medidas preventivas y **planes de acción** para eliminar las prácticas discriminatorias, así como sanciones en caso de diferencias en la remuneración o constatación de prácticas discriminatorias, si bien se teme que no se traduzcan en instrumentos suficientes para inhibir tales prácticas.

De especial interés es la Ley 1413 de 2010 de Colombia, ***Por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas***, que sitúa la **economía del cuidado** –definida como el trabajo no remunerado que se realiza en el hogar: mantenimiento de vivienda, cuidados de otras personas y mantenimiento de la fuerza de trabajo remunerado- como categoría de fundamental importancia económica para la sociedad. Para ello establece la necesidad de las encuestas de uso del tiempo y la inclusión del resultado de dichas encuestas en las Cuentas Nacionales Satélites, con el fin de que sean incorporados en los análisis que sirven para elaborar los presupuestos y orientar la economía nacional. En Costa Rica, hay una norma similar sobre la contabilización del aporte del trabajo doméstico no remunerado adoptada en el 2015.

También, en la mayoría de países, se ha legislado para prevenir y erradicar la **violencia de género**, y si bien se trata de leyes generalistas, algunas de ellas incluyen medidas en las empresas a tener en cuenta hacia las mujeres que son objeto de malos tratos en las relaciones de pareja, por ejemplo los cambios de puesto de trabajo y las licencias. Algunas incluyen y conceptualizan como violencia de género las situaciones violentas que se pueden producir en las relaciones laborales. Así, por ejemplo, la ley panameña de ***Medidas de prevención contra la violencia en las mujeres*** de 2013 integra la violencia en las relaciones laborales al establecer el ámbito de aplicación en su artículo 2, y la ***Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia de México*** define y aborda la violencia laboral en su artículo 10. En otros países se estimula la contratación de mujeres víctimas de violencia a través de incentivos, por ejemplo, en Colombia la ley 1257/2008 prevé una reducción del 200% en la declaración de la renta para las empresas que contraten mujeres que han sido objeto de violencia de género.

A continuación se muestran, de forma escueta, algunas de las cuestiones fundamentales para la igualdad de género que se presentan, en gran medida, dispersas a través de diversas leyes y decretos en gran parte de los países:

IV.2.1. Igualdad salarial

La mayoría de los países de la región incorpora el principio de igualdad salarial, pero con un alcance restrictivo, de acuerdo a la tesis “igual salario por trabajo igual”, haciendo desaparecer la idea de “igual valor”, que permite, justamente, la comparación entre tareas diferentes y por tanto, identificar la discriminación indirecta.

Las legislaciones nacionales presentan características diferentes, pudiéndose diferenciar tres grandes grupos:

1. En primer lugar, algunos países establecen de manera general la **prohibición de discriminación** basada entre otros motivos por el sexo, sin proclamar expresamente el principio de igualdad de remuneraciones. Es el caso de Venezuela, que dispone que “la mujer no podrá ser objeto de diferencias en cuanto a la remuneración” (Ley Orgánica del Trabajo, Art. 359).

2. Un segundo grupo de países incorpora el principio de igualdad salarial, pero con un alcance muy acotado, de acuerdo a la tesis de **"igual salario por trabajo igual"**. Es el caso de México, que determina igualdad salarial para trabajos idénticos; de Paraguay, que exige, entre otros requisitos, que se trate de igual función o trabajo de igual naturaleza; de Colombia, que requiere igualdad de jornada y condiciones de eficiencia. En este grupo están también Venezuela y los países de Centroamérica.

3. Un tercer grupo de países prohíbe la discriminación por razón de sexo en los **"criterios de remuneración"**, lo que constituye una fórmula amplia que permite abarcar situaciones de discriminación salarial directa e indirecta, y ha sido interpretado como una admisión de los métodos de evaluación objetiva promovidos por la OIT. A este grupo pertenecen Brasil (Consolidação das Leis do Trabalho, Art. 5); Ecuador, el país que acoge las tesis más avanzadas de "igual salario por trabajo de igual valor", a través de la modificación que realizó a su normativa en 1998; Perú (Ley 28.983) que incluye junto al principio de trabajo de igual valor, *"el trato no discriminatorio a las trabajadoras del hogar", y Argentina que establece "la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor en las convenciones colectivas o tarifas de salarios"* (Art. 172 CT).

IV.2.2. El acoso sexual como forma de discriminación

Varios países han incorporado en su legislación la figura del acoso sexual. Esta es una conducta que ha sido reconocida por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT como una forma de discriminación y cae dentro del ámbito de acción del Convenio número 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958. La OIT ha señalado el acoso sexual como una violación de los derechos fundamentales, declarando que es un problema de seguridad, salud y de discriminación, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia, principalmente contra las mujeres.

En un número importante de países de la región se incluye en los códigos penales. Para el caso de centroamérica, es posible encontrar información disponible en Estudio realizado por OIT.

Tabla 5: Normativa sobre acoso sexual[3]

País	Normativa sobre acoso sexual
Argentina	Desde 1993 se penaliza el acoso sexual en los servicios públicos por decreto presidencial.
Chile	Ley 20.005 de 2005, tipifica y sanciona el acoso sexual. Exige que los empleadores incluyan disposiciones al respecto en los reglamentos de la empresa.
Colombia	La Ley núm. 1.010 de 2006 adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Costa Rica	Ley 8.805 que modifica la Ley 7.476 contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, de 2010.
Paraguay	El acoso sexual es causal justificada de terminación del contrato de aquellos representantes de quienes incurran en actos de acoso sexual por voluntad unilateral del empleador.
Perú	La Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual tipifica el acoso u hostigamiento sexual como un hecho grave.
República Dominicana	La Ley 24-97 sobre violencia intrafamiliar incluye el acoso sexual en los lugares de trabajo (art. 333-2)
Uruguay	Ley 18.561, de agosto de 2009, sobre acoso sexual en el trabajo y en la relación docente.
Venezuela	Las trabajadoras o funcionarias víctimas de violencia, incluidos el acoso sexual, tendrán derecho a una indemnización por parte del responsable. Asimismo, quienes resulten culpables de hechos de violencia contra las mujeres deben participar obligatoriamente en programas de orientación, atención y prevención, dirigidos a modificar sus conductas de violencia y evitar la reincidencia.

Fuente: OIT, sobre la base de la estructura organizativa de los Ministerios de Trabajo de los países. Adaptado de "Trabajo decente e Igualdad de Género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en America Latina y el Caribe Santiago", CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013

IV.2.3. La protección de la maternidad y la paternidad

La protección de la maternidad se estableció para resguardar la salud de la madre y del niño o la niña por nacer y durante sus primeras semanas de vida, así como para protegerla frente a una discriminación a causa de esta situación. En muchos casos, consiste en una licencia pagada, el fuero maternal y permisos para la lactancia.

La mayoría de los países de la región cuenta con una normativa protectora de la maternidad, aunque no cumple con lo establecido en el Convenio número 183 sobre la protección de la maternidad de 2000. De hecho, la mayoría de países de la región no lo han ratificado y en la mayoría de ellos el permiso de **maternidad –licencia**– se encuentra por debajo del límite mínimo de 14 semanas establecido en él. Casi todas las legislaciones observan, al menos, 12 semanas, de acuerdo con el anterior Convenio de la OIT, el número 103, ratificado apenas por 6 países de la región: Brasil, Bolivia, Chile, Guatemala, Venezuela y Uruguay. La instrucción de seis semanas –mínimo– de descanso postnatal se cumple en la mayoría de los países, mientras

3 En un número importante de países de la región se incluye en los códigos penales. En Costa Rica se tiene una ley especial. Para el caso de centroamerica, información disponible en Estudio de OIT "Legislación y Jurisprudencia Comparadas sobre Derechos Laborales de las Mujeres: Centroamérica y República Dominicana"

que las licencias más largas se encuentran en Brasil (180 días), Chile y en Venezuela (18 semanas), los tres cuentan, como se ha indicado con el convenio 103 ratificado, lo que indica de la importancia de la ratificación para avanzar incluso más allá de los mínimos estipulados. En Argentina se produce un aumento del mínimo establecido de 90 días en diversas dependencias públicas, llegando en algunas ocasiones a los 210 días de licencia.

También la **protección de la salud durante el embarazo** es contemplada en algunas legislaciones, como es el caso de Perú, que establece el derecho de las mujeres a solicitar al empleador no realizar labores que pongan en peligro su salud o la del feto, y el empleador debe facilitar el cambio a otro puesto que no entrañe riesgos.

El Convenio núm. 183 señala que las **prestaciones** relativas a la maternidad deben ser costeadas por el Estado y no por los empleadores, con el fin de impedir la discriminación hacia las mujeres en el mercado laboral. A pesar de que en la mayoría de los países de la región la licencia es efectivamente financiada con fondos de la seguridad social, hay países en los cuales el empleador debe costear una parte del subsidio o su totalidad.

La protección contra el despido por razones relacionadas con la maternidad está legislada en todos los países de la región, salvo México (que garantiza el derecho a volver al mismo puesto de trabajo después del descanso maternal pero no se prohíbe explícitamente el cese de la trabajadora). Este fuero cubre el embarazo, la duración de la licencia de maternidad y el tiempo de lactancia. En Bolivia, Chile y Venezuela, el fuero dura un año a partir del nacimiento; en Panamá, la extensión es de 12 meses después de concluido el período de licencia. La figura más común es la del despido nulo, que trae como consecuencia la reincorporación al trabajo. Este se utiliza en Bolivia, Brasil, Costa Rica, Chile, Paraguay, Perú y Uruguay. Sin embargo, la protección no es siempre efectiva. Por ejemplo en Colombia y Argentina se ofrece a la trabajadora embarazada una estabilidad relativa, ya que se le reconoce el derecho a cobrar una indemnización por despido y no se exige al empleador mantener el puesto de trabajo para ella.

La mayoría de los países garantizan el derecho de la trabajadora a v**olver al mismo puesto de trabajo** o uno equivalente. Asimismo, varios países han incorporado el derecho a tratamiento acorde con el estado de gestación (por ejemplo, la prohibición de realizar trabajos insalubres o peligrosos), y esto sin afectar el nivel salarial.

Un avance significativo en la región es la incorporación de cláusulas que protegen de la **discriminación** por motivos de embarazo, prohibiendo la solicitud de exámenes médicos destinados a establecer el estado de gravidez como condición para la contratación. Esto se encuentra explícitamente legislado en Chile, El Salvador, Honduras y Venezuela, calificándolos, incluso, como delito en el caso de Brasil (Ley 9.029). En Colombia, Guatemala y Uruguay la ley prohíbe la discriminación por razones de embarazo; es decir, se restringe indirectamente la exigencia del examen. A pesar de estos avances normativos, las pruebas de embarazo aún son prácticas exigidas como un requisito para obtener o mantener un trabajo en varios países de la región.

La **lactancia** también está protegida: se garantiza el derecho de las trabajadoras a uno o varios descansos diarios o a una reducción de la jornada, sumando, en la mayoría de los casos, una hora diaria. Esto se considera tiempo de trabajo y, por ende, es remunerado. El beneficio se asegura en la mayoría de los países durante seis meses a partir del nacimiento. En Argentina

y Ecuador este permiso se puede extender hasta que el niño cumpla un año. En Chile, las madres trabajadoras tienen el derecho a disponer de dos pausas diarias para alimentar a hijos e hijas menores de dos años (una hora, que se amplía según el tiempo necesario para los traslados hacia y desde el trabajo). La legislación uruguaya reconoce a las funcionarias públicas el derecho a solicitar una reducción de la jornada durante el tiempo requerido por el lactante. En aproximadamente la mitad de los países se exige al empleador disponer de facilidades para la lactancia en el lugar de trabajo. Esto, generalmente en función del número de trabajadoras.

No obstante estos notables avances en la legislación sobre protección de la maternidad, su alcance es limitado, tanto por la alta proporción de mujeres en trabajos informales, como por el incumplimiento de la cobertura de la seguridad social, que es requisito para hacer uso de los beneficios de la ley.

Tabla 6: Licencias, prestaciones y permisos por maternidad.

País	Derechos de la madre				
	Duración de la licencia	Porcentaje del salario	Fuente de financiación	Prohibición de despido	Horas lactancia
Argentina	90 días	100%	Seguridad Social	Embarazo y licencia	2 descansos de 30 min, 1 año del nacimiento
Bolivia	60 días (90 para trabajadoras domésticas)	100% del salario mínimo o 75% del salario respecto al cual se ha cotizado si es superior al mínimo	Seguridad Social	Embarazo y 1 año del nacimiento	Descansos de al menos 1 hora, durante la lactancia
Brasil	120 días (prorrogables por 60 días)	100% del salario mensual	Seguridad Social	Embarazo y 5 meses del nacimiento	2 descansos de 30 min, 6 meses del nacimiento
Chile	18 semanas (6 previo y 12 postnatal)	100% hasta cierto límite	Seguridad Social	Embarazo y hasta un año del reintegro al trabajo	Descansos de al menos 1 hora, 2 años del nacimiento
Colombia	14 semanas (2 previo y 12 posnatal)	100%	Seguridad Social	Embarazo y licencia	2 descansos de 30 min, 6 meses del nacimiento
Costa Rica	4 meses (1 previo y 3 postnatal)	50% (con 3-6 meses de cotizaciones); 75% (con 6-9 meses); 100% con 9 o más meses de cotizaciones	Mixta: 50% SS y 50% empleador.	Embarazo y licencia	Descansos de 15 minutos, cada 3 horas o 2 descansos de media hora
Ecuador	12 semanas (2 previo y 10 posnatal)	100%	Mixta (75% SS; 25% empleador)	Embarazo y licencia	2 horas diarias, un año del nacimiento
El Salvador	16 semanas	75,00%	Empleador	Embarazo y çlicencia	1 horas diaria, o 2 descansos de media hora
Guatemala	84 días	100%	Mixta: 2/3 SS; 1/3 empleador	Embarazo	2 descansos de 30 min, 10 meses del nacimiento
Honduras	10 semanas (4 previas y 6 postnatal)	100%	Mixta: SS y empleador	Embarazo y 3 meses de nacimiento	2 descansos de 30 min, 6meses del nacimiento
México	12 semanas (6 previas y 6 postnatal)	100% del último salario de cotización	Seguridad Social	Sólo derecho de volver al mismo trabajo	2 descansos de 30 min
Nicaragua	12 semanas (4 previas y 8 postnatal)	100% del promedio del último salario	Mixta: 60% SS; 40% empleador.	Embarazo y licencia	Descanso de 15 minutos cada 3 horas
Panamá	14 semanas (6 previas y 8 postnatal)	100% del sueldo semanal promedio	Mixta: SS y empleador	Embarazo y licencia	Descansos de 15 minutos cada 3 horas o 2 descansos de 30 minutos
Paraguay	12 semanas	50% durante 9 semanas	Seguridad social	Embarazo y licencia	2 descansos de 30 min
Perú	98 días (49 días previos y 49 postnatal)	100%	Seguridad social	Embarazo y 90 días	1 h diaria durante hasta 1 año
Rep. Dominicana	12 semanas	100%	Mixta: SS y empleador 50%	Embarazo	3 descansos de 20 minutos, 12 meses del nacimiento
Uruguay	12	100%	Seguridad Social	Periodo no especificado por ley (jurisprudencia: embarazo y 6 meses a partir del reintegro)	2 descansos de 30 min; reducción de horario a la mitad en sector público
Venezuela	18 semanas	100%	Seguridad Social	Embarazo y 1 año del nacimiento	2 descansos de 30 min, 9 meses

Fuente: Legislación de países disponibles según base de datos NATLEX y LEXADIN. Informe de países sobre cumplimiento convenio CEDAW e informes nacionales sobre Género y Negociación Colectiva.
Actualizado sobre "Trabajo y Familia. Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social". Santiago, OIT-PNUD. 2009

La **licencia de paternidad** es un avance positivo que se ha ido incorporando de forma gradual en la mayoría de países, reconociendo así el derecho del padre a participar en el cuidado cuando nace un nuevo miembro en la familia. Lo que surgió como un acuerdo de negociación colectiva, es actualmente ley en Argentina, Brasil, Chile, Ecuador, El Salvador, Colombia, Guatemala, República Dominicana, Uruguay y Venezuela, países que otorgan derecho a los padres a una licencia remunerada por el nacimiento de un hijo o hija. Su duración varía entre 2 y 14 días.

Tabla 7. Licencias por paternidad

País	Licencia por paternidad Derechos del padre
Argentina	2 días por nacimiento. 5 días en algunas jurisdicciones del sector público. Hasta 20 días hábiles en algunas administraciones locales.
Bolivia	DS. 1212 de 2012 (3 días laborales) El padre goza de inamovilidad laboral desde la gestación hasta que su hijo cumple un año de edad.
Brasil	5 días remunerados por el empleador, que se han de tomar dentro del mes siguiente del nacimiento del hijo (un día en los tres primeros días después del nacimiento y otros cuatro en el mes siguiente al nacimiento)
Chile	5 días por nacimiento o adopción. Por enfermedad grave del hijo menor de 18 años, puede ausentarse por el número de horas equivalentes a 10 jornadas ordinarias de trabajo al año.
Colombia	8 días de licencia por nacimiento (modificado Código Sustancial del Trabajo por decisión de Corte Constitucional en 2011 que equipara derechos aun cuando sólo cotice el padre) 6 semanas para el que adopta un menor de 7 años sin cónyuge o pareja.
Costa Rica	---
Ecuador	10 días, 15 días de licencia remunerada por adopción, prorrogable por 5 días por nacimiento múltiple o por cesárea, por 8 días por nacimiento prematuro; y por 25 días en caso de enfermedad degenerativa o discapacidad severa del niño.
El Salvador	3 días
Guatemala	2 días
Honduras	No legislado
México	5 días laborables
Nicaragua	No legislado
Panamá	(Proyecto de ley N° 413, que establece licencia remunerada por paternidad)
Paraguay	2 días remunerados posteriores al parto.
Perú	4 días hábiles consecutivos.
Rep. Dominicana	2 días laborales por nacimiento de un hijo o hija.
Uruguay	10 días hábiles en el sector público. 3 días en el sector privado y financiamiento a cargo del empleador. 6 semanas por adopción.
Venezuela	(Ley para la protección de las familias, maternidad y paternidad – 14 días continuos)

Fuente: Legislación de países disponibles según base de datos NATLEX y LEXADIN. Informe de países sobre cumplimiento convenio CEDAW e informes nacionales sobre Género y Negociación Colectiva. Actualizado sobre *"Trabajo y Familia. Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social"*. Santiago, OIT-PNUD. 2009

IV.2.4. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal y corresponsabilidad social de los cuidados

Las licencias de maternidad y paternidad mencionadas en el apartado anterior son sin duda esenciales para favorecer la conciliación de las responsabilidades familiares en el momento del nacimiento. Pero, una vez disfrutadas, continuar atendiendo las necesidades de **las hijas y los hijos así como la atención que pueden requerir otras personas de la familia -dependientes, enfermas o con discapacidad**-, es uno de los obstáculos para que las mujeres estén en igualdad de condiciones respecto a su disponibilidad para el trabajo remunerado, y en ocasiones lleva a tener que optar por formas de empleo que, al permitir compatibilizar ambas esferas, disminuye los derechos y los ingresos de muchas mujeres, cuando no directamente las excluye de la opción de trabajar remuneradamente.

El Convenio número 156 sobre los ***trabajadores con responsabilidades familiares***, ha sido ratificado en varios países de la región, y algunos están adoptando iniciativas pioneras que incorporan el concepto de trabajador de ambos sexos con responsabilidades familiares. Sin embargo, la mayoría de las medidas existentes están todavía dirigidas solo a las mujeres, reforzando así su papel como principal responsable del cuidado de la familia.

Son pocos los países de la región que consideran en sus legislaciones los **permisos en caso de enfermedad** de algún miembro de su familia directa. En Chile, se otorga licencia remunerada por enfermedad de menores de un año para uno de los padres, a elección de la madre. También existe una licencia de diez días anuales para la madre o el padre por accidente grave o enfermedad terminal de un menor de 18 años. En Uruguay, sólo los trabajadores públicos pueden pedir una licencia especial, aunque este derecho no se refiere específicamente al cumplimiento de responsabilidades familiares.

La existencia de **guarderías o centros de cuidado** es una medida fundamental para que los trabajadores de ambos sexos puedan conciliar sus responsabilidades familiares con las obligaciones relacionadas al empleo. La legislación laboral de varios países establece que el empleador debe asumir el costo de estos servicios, que generalmente benefician solo a los hijos y las hijas de las trabajadoras. Además, esta obligación está usualmente determinada en función del número de trabajadoras. Además, esta obligación está usualmente determinada en función del número de trabajadoras de la empresa, con la excepción de Bolivia, Ecuador y Paraguay, que establecen un número mínimo de trabajadores sin importar su sexo. En el resto de los países, la ley exige al empleador costear este cuidado sólo si la empresa cuenta con un número mínimo de mujeres, que varía según el país entre 20 y 50. Dado que este costo está asociado a la contratación de mujeres (solo ellas pueden recibir el beneficio), en la práctica puede desincentivar su contratación para no alcanzar el número mínimo que obliga a costear la sala cuna.

Tabla 8. Apoyos a la conciliación en el marco normativo: licencias para atender a familiares y cuidado en los centros de trabajo

País	Licencias por necesidades familiares	Obligación de proveer servicios de cuidado en el lugar de trabajo
Argentina	Licencia de 3 días por muerte de hijo/cónyuge/padres; Derecho a excedencia en caso de enfermedad del hijo; 6 meses de excedencia por hijo con síndrome de down.	Empresas con 50 o más mujeres empleadas
Brasil	Licencia de 3 días por accidente grave o enfermedad de menores de 12 años D.S 1455	Obligación para empleadores
Chile	Permiso por enfermedad del niño menor de 1 año que requiera atención en hogar para madre o padre (otorga preferencia a la madre); Licencia de 10 días anuales para la madre o el padre por accidente grave o enfermedad terminal de un menor de 18 años; Licencia de hasta 12 semanas para trabajador/a al recibir la tuición legal de un niño menor de 6 meses como medida de protección; Licencia de 7 días por muerte de hijo/cónyuge, 3 días por muerte de padres.	Empresas con más de 20 mujeres empleadas
Colombia	Licencia de 6 semanas para padre adoptante sin cónyuge. Licencia por calamidad doméstica; Licencia de 5 días por muerte de hijo/cónyuge o padres.	-
Ecuador	Licencia de 8 días para funcionarios públicos por calamidad doméstica (enfermedad grave de cónyuge, conviviente o pariente de 2º grado)	Empresas con 50 o más trabajadores/as
El Salvador	Licencia por enfermedad o muerte de hijos/cónyuge/padres u otros, familiares dependientes (2días remunerados al mes, resto sin remuneración)	Art. 42 Constitución. La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto y a la conservación del empleo. Las leyes regularán la obligación de los patronos de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los niños de los trabajadores.
Guatemala	Licencia de 3 días por muerte hijo/cónyuge/ padres	Empresas con más de 30 mujeres empleadas (dentro de las posibilidades económicas del empleador)
Honduras	-	Empresas con más de 20 mujeres empleadas (dentro de las posibilidades económicas del empleador)
México	N/I	-
Nicaragua	N/I	-
Panamá	N/I	(Responsabilidad del Estado)
Paraguay	3 días para contraer matrimonio y 4 días por fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, abuelos o hermanos	Empresas (industriales y comerciales) con 50 o más trabajadores y trabajadoras
Perú	Licencia de 30 días para padre adoptante sin cónyuge	-
Rep. Dominicana	Licencia de tres días por muerte de hijo/pareja/padres/abuelos	-
Uruguay	Licencia especial de 6 semanas por adopción (madre o padre); Licencia especial remunerada de hasta 30 días para funcionarios públicos en casos debidamente justificados	-
Venezuela	Licencia de 10 semanas para la trabajadora que adopte un menor de 3 años Licencia de 28 días en caso de enfermedad sobreviniente del niño o la madre; Derecho a un día mensual para padre/ madre para llevar al hijo menor de 1 año a control médico; Licencia de paternidad también en caso de adopción.	Empresas con más de 20 trabajadores y trabajadoras

Fuente: Legislación de países disponibles según base de datos NATLEX y LEXADIN. Informe de países sobre cumplimiento convenio CEDAW e informes nacionales sobre Género y Negociación Colectiva.

Actualizado sobre *"Trabajo y Familia. Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social"*. Santiago, OIT-PNUD. 2009

El marco normativo y de políticas refleja insuficiencias que es necesario reparar, pues tienden a centrarse en demandas conciliatorias muy específicas relacionadas con el embarazo y la maternidad, sin considerar las responsabilidades que corresponden a padres y madres durante todo el tiempo que los hijos y las hijas requieren de cuidados, tutela y atención, ni las derivadas de la atención a otras personas de las familias dependientes, ya sea por enfermedad, edad o discapacidad. Si bien los servicios de cuidado y guardería de niñas y niños es un elemento importante, deben ofertarse y promocionarse por igual entre mujeres y hombres y resolver el problema de coste económico que puede suponer a las empresas. Los permisos para situaciones de enfermedad de familiares suelen ser de apenas unos días, lo que no puede dar respuesta a necesidades de cuidado de dependientes.

Tampoco se identifican en los marcos normativos medidas en torno a la organización del trabajo, en relación a la flexibilidad de la jornada, elección de turnos o vacaciones y otras medidas similares que permitan la conciliación más allá de los permisos vinculados a la maternidad y la paternidad.

Además, las escasas medidas que hay suponen tipos de inserción laboral que no se condicen con la realidad de la mayoría de la población, dejando al margen de la cobertura a importantes grupos de trabajadores y trabajadoras (autoempleo, trabajo informal, empleo doméstico, etc.)

IV.2.5. Condiciones de empleo y de trabajo

El principio de no discriminación e igualdad de oportunidades descrito al inicio de este apartado, para transformarse en igualdad real requiere de marcos normativos que posibiliten estrategias tendentes a favorecer la inserción laboral de las mujeres en igualdad de condiciones, removiendo los obstáculos presentes en las prácticas del mercado laboral y en las relaciones laborales. Poco es el desarrollo en este sentido en las normas nacionales, constatándose su presencia fundamentalmente a través de las leyes de igualdad pero no en los códigos de trabajo. El reto parece ser que tales leyes de igualdad alcancen el rango de implantación y ejecución de la legislación laboral, la cual rige las actuaciones del control y supervisión de aplicación a través de los servicios de Inspección del Trabajo y de la Administración de Justicia.

No obstante se encuentran algunos ejemplos de buenas prácticas que indican por dónde se puede ir. Así, en Colombia encontramos un marco legislativo de desarrollo, articulado en varias normas, que sí explícita cuestiones relativas al empleo y las condiciones de trabajo.

Buenas prácticas normativas para la igualdad de género en Colombia

El Decreto 1398 de 1990 que desarrolla la Ley 51 de 1981, que aprueba la Convención sobre Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, incorpora la igualdad de trato en términos de *acceso a todo tipo de empleo; iguales criterios para la convocatoria, selección e incorporación al mercado de trabajo; igualdad de derechos en cualquier ocupación; libre elección de profesión y ocupación; igualdad en la remuneración, prestaciones y evaluación de desempeño; e Igualdad en la seguridad social, en las condiciones del trabajo y demás sistemas de protección existentes.*

Ley 823 de 2003, por la cual se dictan *Normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres*, contempla, entre otras medidas, la imposición de multas por el incumplimiento del principio de igualdad salarial, programas de formación para inserción en sectores masculinizados, como el de la construcción, y evaluar periódicamente las condiciones de trabajo de las mujeres para adoptar las medidas correctivas pertinentes. Estas medidas son ampliadas en la Ley 1257 de 2008, por la cual se dictan *Normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres*, que implica además de a las empresas, a las Aseguradores de Riesgos Profesionales.

A través de la *Ley 1429 de 2010* conocida como la *Ley de Formalización y Generación de Empleo* se promueven las acciones afirmativas para favorecer las contratación de determinados colectivos en situación de mayor vulnerabilidad, entre los que se encuentran las madres cabeza de familia que se encuentren en el **Sistema de Selección de Beneficiarios Para Programas Sociales** (Sisbén) 1 y 2 y mujeres mayores de 40 años sin contrato de trabajo en el año anterior.

IV.3. ¿Qué Políticas Públicas de Igualdad de Género en las Relaciones Laborales? Organismos, planes y programas

Políticas públicas

En algunos países se ha institucionalizado la transversalidad de género en las **políticas generales de desarrollo**. Es el caso, por ejemplo, de México que en el *Plan de Desarrollo 2013-2018* reconoce la falta de igualdad de oportunidades y por ello establece como estrategia transversal a todo el plan la ***perspectiva de género***, y de República Dominicana que en la *Estrategia Nacional de Desarrollo* incorpora el enfoque de género, y de forma específica incluye objetivos tendentes a la inserción laboral y la corresponsabilidad en los cuidados. En Colombia el *Programa de Rutas Integrales de Empleo Rural y Urbano para Víctimas del conflicto armado* ha integrado el enfoque de género al incorporar programas de formación ocupacional para mujeres acordes a las demandas específicas del sector privado, lo que incluye formalización de sectores feminizados e inclusión en sectores masculinizados.

Otro enfoque es mediante **políticas específicas de igualdad de género** que se articulan a través de **Planes de Igualdad**, con diversas denominaciones (Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2007-2017 de República Dominicana; Programa Nacional para la Igualdad

de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres de México, 2013-2018; Plan nacional de igualdad de género 2012-2017 del Perú; Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG) de Costa Rica, etc). Destaca como buena práctica la de Perú, en la que se identifican metas numéricas concretas y mecanismos de seguimiento periódico para evaluar logros y resultados. Entre los objetivos que suelen aparecer en el ámbito laboral aparecen los temas abordados en el marco legislativo y, en general, tienen las mismas limitaciones. Por ejemplo, si bien se propone la disminución de la brecha salarial, el concepto de "igual salario por igual trabajo" no alcanza la amplitud del convenio 100. Algunos incluyen acciones dirigidas de forma específica a las organizaciones sindicales, como capacitación específica de género en Brasil, o cuotas de participación en estructuras sindicales en México, pero no se trasladan al marco normativo, con lo que no tienen la suficiente fuerza para su implementación.

En algunos países de la región se establecen planes de igualdad de ámbito inferior al nacional. Por ejemplo en Argentina, que no cuenta con un plan a nivel nacional pero donde numerosos municipios sí han elaborado **Planes de Igualdad Municipales**: Ciudad de Buenos Aires, Morón, Lanús, Rosario, Luján, Mar del Plata, Ciudad de Mendoza y Ciudad de Resistencia entre otros. De diverso alcance y desarrollo, los ejes sobre los que suelen vertebrarse son la transversalidad en todas las esferas de gestión municipal y el enfoque de derechos: el ejercicio de la ciudadanía desde la autonomía de las mujeres. Las principales críticas sindicales estriban en la falta de implicación del funcionariado de medio y alto nivel –que podría implicar la necesidad de formación previa y participación en la propia elaboración del plan–, la inestabilidad en los equipos de trabajo por los continuos cambios en la gestión, y que no hay participación de las organizaciones sindicales, si bien la hay de otras organizaciones de la sociedad civil, como las asociaciones de mujeres. A este respecto se señala también la dificultad de sostener en el tiempo la articulación con las organizaciones de mujeres de la sociedad civil.

Un grupo minoritario de planes propone **acciones positivas** para enfrentar la segregación vertical en el ámbito privado: el plan de Costa Rica propone la definición de un porcentaje mínimo de contratación de mujeres en puestos directivos, los de Paraguay y Perú incluyen acciones positivas para asegurar el acceso y la permanencia de éstas en los niveles más altos de la administración y gerencia, y el de Perú plantea incorporar a las mujeres emprendedoras en el proceso de planificación, de definición del presupuesto y gestión participativa del desarrollo económico local y regional. Los planes de Costa Rica, Ecuador y Honduras prevén la generación de incentivos o excepciones fiscales para las empresas e instituciones que respeten los derechos laborales de las mujeres, eliminen prácticas discriminatorias en las relaciones laborales y/o promuevan la creación de más y mejores fuentes de empleo para las mujeres. El de Ecuador menciona de forma explícita las reformas a la legislación nacional y los contratos colectivos para la protección y garantía de los derechos laborales.

Organismos

Los organismos encargados de coordinar y dar seguimiento a la implementación de estas políticas son los llamados "mecanismos para el adelanto de las mujeres" que en algunos países tienen rango ministerial, en otros son instituciones autónomas denominadas **Institutos de la Mujer**, o Departamentos Ministeriales. En general, todos ellos comparten el objetivo de promover la transversalidad de género en todas las políticas públicas sectoriales, para lo que proveen acompañamiento técnico a las estructuras de género que se han creado en las instituciones sectoriales, entre otros en los Ministerios de Trabajo, Institutos de Formación técnica y vocacional y otras del área laboral.

Este tipo de unidades pueden revestir variadas formas (unidad o dependencia especializada de género, punto focal, asesoría…), su ubicación en la estructura institucional es también heterogénea y, salvo algunas excepciones, los recursos humanos y presupuestarios con los que cuentan son escasos.

Las áreas de intervención de las unidades especializadas o puntos focales de género en los Ministerios de Trabajo cubren un amplio espectro de actividades. Entre aquellas de naturaleza interna sobresalen las dirigidas a la sensibilización y formación en género del personal del Ministerio; la difusión sobre nuevas propuestas legislativas o revisión de normativas en Bolivia y Costa Rica, y la elaboración de lineamientos de una política de género en el Ministerio en Argentina, Bolivia, Colombia, Panamá y Uruguay.

Un grupo más reducido de unidades avanza en propuestas concretas, como por ejemplo, la inclusión de cláusulas de género en la negociación colectiva (Argentina), equidad de género en las relaciones laborales en Bolivia, la certificación de sellos de igualdad (la norma NMX-R-025-SCFI-2009 Para la igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres), propuestas legislativas o revisión de normativas (Bolivia y Costa Rica), diseño de lineamientos de la política de género en el Ministerio (Argentina, Colombia, Panamá y Uruguay) o evaluación de programas para promover una mayor equidad de género (Chile, Guatemala, Honduras, Nicaragua y República Dominicana).

Una de las actuaciones mencionadas ha tendido a generalizarse en la región: la **certificación de sellos de igualdad** que consisten en un reconocimiento institucional a las empresas que ponen en marcha acciones para eliminar las discriminaciones y promocionar la igualdad de género *(Programa Pro-Equidade de Gênero e Raça* en Brasil; *Modelo de equidad de género* –MEGA– en Argentina, *Modelo de Equidad de Género* –MEG– en México, *Sello Iguala* en Chile, *Modelo de Gestión de Calidad con Equidad de Género* en Uruguay; *Sistema de Gestión de Equidad de Género*, –SIGEG– en Costa Rica). Algunos de estos sellos se están desarrollando con el apoyo de la Oficina Regional del PNUD, a través del Área Práctica de Género. Se trata de procesos similares a implantar un plan de igualdad, pero su principal limitación es que no se realizan a través de la negociación colectiva, por lo que no se garantiza la participación efectiva de las trabajadoras y los trabajadores, y aún menos de la representación sindical.

Tabla 9. Institucionalidad para promover la igualdad de género en los Ministerios de Trabajo.

País	Organismo	Dependencia Ministerial
Argentina	Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo	Jefatura de Gabinete – Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
Bolivia	Oficina de Género	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
Brasil	Combate a la Discriminación en la Secretaria de Relaciones de Trabajo	Ministerio de Trabajo y Empleo
Chile	Encargada Ministerial de Género	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Colombia	Grupo Especial para la Equidad de Género Laboral	Adscrito al despacho del Ministro
Costa Rica	Instancia Asesora de Género	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Ecuador	Unidad de Género y Juventud (año 2010)	Ministerio de Relaciones Laborales
El Salvador	Unidad de Equidad entre los géneros	Dirección Ejecutiva – Viceministerio – Ministerio de Trabajo
Guatemala	Sección de la Mujer Trabajadora	Dirección de Previsión Social – Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Honduras	Programa Mujer Trabajadora	Dirección General de Previsión Social – Secretaria de Trabajo y Seguridad Social
México	Dirección General para la Igualdad Laboral	Subsecretaría de Inclusión Social - Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Nicaragua	Oficina de Igualdad y no Discriminación en el Empleo	Ministerio del Trabajo
Panamá	Oficina de Género y Trabajo para la Igualdad	Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral
Paraguay	Dirección Social de la Mujer Trabajadora	Viceministro de Trabajo y Seguridad Social – Ministerio de Justicia y Trabajo
Perú	Dirección Promoción y Protección de Derechos Fundamentales Laborales	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo – Viceministerio de Trabajo – Despacho Ministerial del Ministerio deTrabajo y Promoción del Empleo
Rep. Dominicana	Comisión técnica para promover igualdad de oportunidades y no discriminación en el trabajo	Ministerio de Trabajo
Uruguay	Asesoría de Género	Dirección Nacional de Empleo - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Venezuela		

Fuente: *"Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en America Latina y el Caribe"* Santiago, CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013

IV.4. Iniciativas normativas que abren vías pero necesitan avanzar y promover mayor participación sindical

Tal como se ha ido desarrollando en los apartados anteriores, y tras el análisis efectuado, podemos constatar un avance importante en la región en materia de negociación colectiva e igualdad de oportunidades en las dos últimas décadas, si bien es lento y no presenta aún las sinergias necesarias, excepto en algunos países como en Argentina, donde hay una legislación específica que establece cupos para garantizar la participación de mujeres en la negociación colectiva y tiene programas de apoyo específicos sobre negociación colectiva y género para las organizaciones sindicales.

En Costa Rica hay una ley de paridad "Ley N.° 8901 de 27 de diciembre de 2010 Ley de Porcentaje Mínimo de Mujeres que deben integrar las Directivas de Asociaciones, Sindicatos y Asociaciones Solidaristas, publicada en La Gaceta N.° 251"

Este avance normativo parece acorde a la ratificación de convenciones y otros instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, con la centralidad de la CEDAW, al alto nivel de ratificaciones de algunos convenios de la OIT en materia de negociación colectiva y género (87, 98, 100 y 111), y al desarrollo de políticas públicas en la región acompañadas de la creación de organismos públicos, leyes y planes de acción específicos para la igualdad de género. Prácticamente todos los países cuentan con organismos de igualdad –Institutos de la Mujer o Departamentos Ministeriales- de ámbito general en la Administración del Estado. Existen, además, unidades específicas en los Ministerios de Trabajo, que se centran en la promoción de la igualdad en el ámbito laboral y desarrollan programas específicos. Cabe mencionar también que ha habido una implicación considerable de la sociedad civil de la región en el debate y la demanda de políticas de igualdad.

Las limitaciones y retos pendientes tienen que ver, por un lado, con el descenso importante en la ratificación de otros convenios de la OIT que permiten una mayor amplitud y profundidad tanto en negociación colectiva (151 y 154) y en igualdad de género (183, 156, 189), por otro en la falta de confluencia de los marcos legales específicos de igualdad de género con los marcos legales laborales. También parece influir el hecho de que en algunos países, no haya una actividad regular de diálogo social que propicie la participación sindical en los organismos especializados y en las políticas de igualdad, tal como los países del Cono Sur y Costa Rica.

Las materias más desarrolladas en materia de igualdad en la legislación son en torno a la protección de la maternidad, el acoso sexual, la igualdad salarial y, en mucha menor medida, las responsabilidades familiares, si bien se observan las siguientes deficiencias o límites: no se llega a los niveles de protección del Convenio 100 de igualdad salarial, al reducirse en muchas legislaciones el "trabajo de igual valor" a "igual trabajo", ni al convenio 183 en protección de la maternidad. Por ejemplo la media de licencia maternal no alcanza las 14 semanas y en buena parte de los países aún recae sobre los empleadores la responsabilidad de su financiamiento.

Las licencias por paternidad no se garantizan en todos los países de la región y son de una duración mínima (generalmente unos días, que difícilmente promueve la corresponsabilidad y la transformación de los roles de género). Los permisos y licencias para atender familiares por motivos de enfermedad o similares son escasos y de poca duración, siendo muchos de

ellos con motivo de matrimonio o muerte, que en realidad no responden a las necesidades de conciliación en cuanto atender de forma continuada las necesidades de las personas del entorno que dependen de otras (infancia, vejez, dependencia, enfermedad).

No hay legislación, ni planes o programas específicos, que obliguen o fomenten en las empresas la implantación de ***planes de igualdad***. Cabe señalar que las medidas contempladas en los Planes Nacionales de Igualdad de Costa Rica, Honduras y Ecuador consistentes en incentivos o excepciones fiscales para las empresas e instituciones que respeten los derechos laborales de las mujeres, eliminen prácticas discriminatorias en las relaciones laborales y/o promuevan la creación de más y mejores fuentes de empleo para las mujeres, pueden ser un buen marco para estimular la negociación de planes de igualdad por parte de las organizaciones sindicales. Del mismo modo los certificados de "sellos de igualdad" puestos en marcha en algunos países también pueden ser un marco para negociar planes de igualdad, siempre y cuando los sistemas de certificación integren de algún modo la necesaria participación de la representación sindical y se articulen desde el diálogo social y la negociación colectiva.

Por todo ello parece necesaria la ratificación y/o adecuación normativa a los convenios de la OIT relativos a la negociación colectiva y la igualdad de género, a través del Diálogo Social con el gobierno y las organizaciones empresariales, tal como, está señalado en el Plan de Acción de la CSA. Y en concreto:

- Garantía de que no hay colectivos excluidos del derecho a la negociación colectiva -convenios 151 y 154-.

- Promover legislaciones acordes a los principios del convenio 100, realizando las modificaciones pertinentes para que el principio de igualdad salarial sea en relación a "trabajos de igual valor", necesario para potenciar en la negociación colectiva la evaluación objetiva –sin sesgos de género– de puestos de trabajo,

- Presentar propuestas para desarrollar el convenio 111, de manera que se regulen mecanismos concretos para potenciar la inserción, permanencia, desarrollo, acceso a formación profesional, prevención de riesgos adecuada, etc. de las mujeres, a través, por ejemplo de cuotas o programas de acción positiva, puesto que es en estos temas donde mayor déficit se detecta en el marco normativo. El desarrollo del Convenio 111 bien puede encararse desde los Planes de Desarrollo Nacional o desde las leyes de Igualdad entre Mujeres y Hombres, marco específico en el que se pueden enmarcar los planes de igualdad en las empresas, siempre que se articulen con los marcos laborales.

- Promover la actualización de toda la normativa, garantizando los derechos de las mujeres embarazadas, en el período de post-parto y lactantes, de manera que se asegure, junto a la protección eficaz de su salud y del recién nacido, que pueden hacer uso real de las licencias y permisos por el tiempo estipulado en el convenio 183, que les son retribuidos y que no son objeto de discriminaciones en el empleo.

- Generar fórmulas de protección de la maternidad para colectivos de mujeres en situaciones de autoempleo, subempleo o informalidad, fundamentalmente las licencias remuneradas, vinculadas al piso de protección social (Recomendación 202 de la OIT sobre los pisos de

protección social) a través de regímenes no contributivos o subsidiados, y ratificación del convenio 189 en los países donde aún no esté ratificado.

- Desarrollo de un sistema de cuidados o cuidos a nivel estatal, que sustentado en los mínimos establecidos en el convenio 156, integre servicios públicos para atender a la infancia y las personas dependientes con los servicios de cuna y guardería en las empresas y fomente la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, promocionando el uso de licencias por parte de los varones.

- Reforzar, a través de la negociación colectiva, aquellos derechos legislados pero que presenten especiales dificultades para la puesta en práctica (debido a las presiones o costumbres sociales), especialmente los referidos a la discriminación con motivo de embarazo, garantizando el fuero y que no se realizan pruebas de embarazo ni para el acceso ni en ningún momento.

También es necesario fortalecer los espacios de Diálogo Social en los diferentes ámbitos que tienen capacidad propositiva para las políticas de igualdad, tanto en materia legislativa como en los organismos específicos de igualdad: negociar la participación de las centrales sindicales en los planes y programas de igualdad que se desarrollan a nivel nacional (o de ámbitos más pequeños) de manera que se puedan integrar acciones tendentes a promoverlos en las empresas o sectores, con especial atención a las unidades de igualdad integradas en los Ministerios de Trabajo y los programas que desarrollan. Particularmente, en los países en que se están desarrollando iniciativas de certificación de sellos de igualdad, parece necesario integrar el debate sobre estos sellos en los ámbitos tripartitos enmarcados en la asistencia técnica de la OIT, promoviendo un diálogo entre el PNUD que está impulsándolos en la mayoría de los países y la OIT.

V. Estrategias sindicales para promocionar la igualdad de género: organización interna y propuesta para la concertación social

Es a finales de los 80 que comienzan a aparecer las primeras **instancias específicas para potenciar la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales:** *secretarías, departamentos o comités de mujeres*. La valoración que se hace en la década de los 90 de estas instancias es que tienen un rango bajo en la estructura sindical, no suelen influir en la toma de decisiones importantes y, aunque tienen iniciativas significativas y visibilizan a las mujeres, no funcionan sobre la base de una estrategia que incluya objetivos a largo plazo, además de acciones coyunturales.

Durante la década del 2000 comienza un cambio de denominación en algunas de estas instancias *(Secretaría de igualdad de oportunidades y género; Secretaría de Género, inclusión e igualdad; Vicepresidencia de Igualdad de Género; Secretaría de Género; Departamento de Género…)* que responde al cambio de paradigma: no se trata de abordar las "cuestiones de las mujeres" sino la necesaria igualdad donde se implique la totalidad de la estructura sindical y se transversalice la igualdad de género. El principal reto es dejar de ser espacios marginales para pasar a ser un eje fundamental del accionar sindical, de manera que los cambios y transformaciones necesarios para la igualdad real sea un objetivo transversal a todas las instancias y tenga centralidad en la agenda sindical. Es preciso también que las mujeres aumenten su presencia en los espacios de dirigencia en las organizaciones sindicales así como en los ámbitos de diálogo social y de negociación colectiva. Una muestra de esta dificultad es que los hombres sindicalizados, en mayor medida que las mujeres, tienden a desconocer la existencia de dichas secretarías o departamentos de igualdad, como se pone de manifiesto en una encuesta realizada en el marco de esta investigación en Perú, cuyos resultados indican que mientras las mujeres manifiestan que sí existen (67%) o que no existen (33 %) dichas secretarías en sus centrales sindicales, un 57% de hombres manifiesta que no existen y un 29% desconoce el dato.

La Confederación Sindical de las Trabajadoras y los Trabajadores de las Américas –CSA-, integra, como objetivo estratégico, la mayor participación de las mujeres y la igualdad de género y cuenta con el *Comité de Mujeres Trabajadoras de las Américas (CMTA)*, como ente consultivo

del Consejo Ejecutivo y de apoyo al Secretariado Ejecutivo. La Confederación desarrolla el *Programa Mujer Trabajadora*, coordinado por la Secretaria de Política Sindical y Educación, para garantizar la transversalidad y dar seguimiento a las actividades y acciones desarrolladas por las Centrales Sindicales afiliadas a la CSA.

Del mismo modo, las **coordinadoras sindicales subregionales** se han dotado de órganos específicos de género: la Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas -CCSA- cuenta con la *Comisión de Género*; La Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur –CCSCS– con la *Comisión de Mujeres*. El Consejo Sindical Unitario de América Central y el Caribe –CSU– con la *Comisión Regional Ampliada de Mujeres Sindicalistas* (CRAMS). Todas estas comisiones tienen como objetivo principal integrar la perspectiva de género en el movimiento sindical, por ejemplo la CRAMS se plantea alcanzar la paridad de género (50%) en todas las actividades y órganos del CSU. También desarrollan acciones de incidencia externa en las políticas públicas y en las relaciones laborales, como la Campaña lanzada en diciembre de 2014 por la Comisión de Mujeres del CCSCS *"Igual salario por trabajo de igual valor. Derecho adquirido que tiene que ser cumplido" y el proyecto: "Incorporación de la equidad de género en la acción sindical en salud laboral en Centroamérica"* desarrollado por la CRAMS en empresas bananeras y maquilas.

Algunas iniciativas de las **centrales sindicales** de la región pueden sintetizarse en estas seis estrategias:

1. **Formulación de declaraciones explícitas de políticas de igualdad de género,** integradas en los estatutos y resoluciones, en documentos aprobados en congresos, en publicaciones especiales, en planes de equidad o en programas de acción. Estas declaraciones guían la acción sindical y sirven para las plataformas de negociación colectiva. La ejecución de las políticas de igualdad de género funcionan de forma eficaz cuando se abordan de forma "transversal" dentro del sindicato y no como temas "de mujeres" y las secretarías o departamentos de igualdad tienen un protagonismo relevante en el acompañamiento al resto de secretarías para incorporar la perspectiva de género.

¿se podría introducir un ejemplo?

2. **Fomento y ampliación de la sindicalización de mujeres,** reconociendo que tienen necesidades y prioridades propias, a través de medidas especiales: campañas focalizadas, abordando cuestiones prioritarias para ellas; solicitando su opinión y dando crédito a sus preocupaciones y necesidades; mejorando su visibilidad dentro de los sindicatos; ofreciendo servicios específicos para sus necesidades; etc.

Ejemplo de ello es el apoyo de las centrales sindicales nacionales la creación de Sindicatos de trabajadoras domésticas….

3. **Promoción de la participación de mujeres en todos los niveles de la estructura sindical**, a través de la formación de género a mujeres y hombres y medidas específicas para aumentar la representación de las mujeres en cargos directivos –por ejemplo a través de cuotas- y en las mesas de negociación; facilitando la conciliación de las responsabilidades familiares con la actividad sindical –servicios de atención a niños y niñas y horarios de reuniones, asambleas y otras actividades sindicales compatibles y adecuados–; y promoviendo

campañas de sensibilización entre los varones, para que asuman la corresponsabilidad en las responsabilidades familiares y hagan uso de las licencias y permisos existentes.

Ejemplo de ello es la CUT de Brasil, que ya contaba estatutariamente con la cuota del 30% de mujeres en sus órganos de dirección, pero que aprobó en el 2012 la paridad para ser implementada en el congreso de 2015. Para lograrlo, en 2014, la ***Secretaria Nacional Sobre a Mulher Trabalhadora da CUT*** Brasil (SNMT CUT), en colaboración con CESIT - Centro de Estudios sobre el Sindicalismo y Trabajo de UNICAMP-, inició un proyecto de formación dirigido a las coordinadoras y Secretarías de las mujeres, tanto de la Confederación como de las confederaciones y federaciones nacionales. Esta formación llegó a 55 dirigentes sindicales quetuvieron la tarea de desarrollar las actividades locales, llegando así a más de 1.000 lideresas sindicales en todo el país. El objetivo de esta formación era, por tanto, contribuir a un mayor empoderamiento de las mujeres de cara al congreso y la incorporación de más mujeres en la Dirección Nacional

La UGT Brasil cuenta también con el acuerdo estatutario de una cuota mínima del 30% de mujeres en la composición de la Directiva Ejecutiva Nacional. Esta central sindical cuenta con el ***"Coletivo de Gênero"***, en activo desde 2008, que reúne a un grupo de mujeres que integran las Secretarías de UGT Nacional y de los Estados y que han ido conquistando espacios en los medios de comunicación internos y en actividades de formación. Realizan una labor de fortalecimiento de la auto-organización y son un medio importante para unificar la agenda de las mujeres y así ganar espacios dentro de la central. Actualmente la UGT está promoviendo una encuesta para saber el número exacto de mujeres que están participando en negociación colectiva y estimular la participación de más mujeres.

Otros ejemplos de avances en la composición de las directivas sindicales los encontramos en Panamá y Perú. La CTRP de Panamá ha aumentado de 2 a 8 las mujeres que integran la dirección sindical y cada vez hay mayor número de secretarias generales en los sindicatos afiliados. En Perú tres centrales sindicales han presentado un aumento considerable en la presencia de mujeres en los ***Consejos o Comités Ejecutivos Nacionales*** en estas dos últimas décadas(2 a 8 mujeres en el de la CGTP, con un total de 41 dirigentes; de 2 a 10 mujeres en el de la CUT, con un total de 25 dirigentes; y en la CATP se ha pasado de 3 a 10 mujeres sobre un total de 25 dirigentes). Finalmente, la CSA ha ampliado la participación paritaria en sus órganos políticos de conducción, aunque se señala que sigue habiendo infrarrepresentación en las secretarías con mayor poder en la toma de decisiones.

4. Elaboración de planes de igualdad internos en las organizaciones sindicales.

Yo incluiría aquí un párrafo explicativo de que son y después el ejemplo, acortándolo

En el Perú, desde 1998 las centrales sindicales ***CGTP, CUT, CTP y CATP*** han venido elaborado Planes de igualdad sindicales de manera unitaria. Estos planes han tomado diversas denominaciones (Plan de Sensibilización para la Promoción de la Mujer y la Equidad de Género, 1998, ***I Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (PAIOMH) 2002-2005, II PAIOMH 2007-2012 y III PAIOMH 2013-2017)***. Una de las prioridades definidas en el III PAIOMH es la formación de ***promotoras para la igualdad de género, el trabajo decente y el diálogo social***, con el objetivo de configurar un equipo

de trabajo perdurable en las centrales contribuyendo de esta manera a la acción sindical unitaria tanto a nivel nacional como macro regional.

Un posible problema para su mayor eficacia es el desconocimiento que hay sobre la existencia de estos planes y, por tanto, el compromiso organizacional al interno de las centrales para que puedan desarrollarse y lograr metas y objetivos. Así, en la encuesta realizada en el marco de este estudio, se muestra que mientras el porcentaje de hombres y de mujeres que manifiestan que no hay planes de igualdad en sus centrales es el mismo (el 43%), cuando se trata de identificar la existencia de éstos las mujeres superan en 24 puntos a los hombres (53% frente a 29%). El resto no sabe o no contesta la pregunta, lo que arroja un porcentaje bastante más alto de desconocimiento entre hombres que entre las mujeres. Se puede afirmar, pues, que la existencia de planes es más desconocida para los hombres que para las mujeres. Algunas mujeres que reconocen la existencia de planes de igualad indican que carecen de asesoramiento para su puesta en marcha; y en algunos casos que el plan es inejecutable. Demandan que se sensibilice a las mujeres para defender sus derechos y que se descentralice la información a provincias para que las mujeres puedan opinar, y que es necesario que se les convoque a nuevas capacitaciones. Se concluye que es preciso disponer de dotación económica para la implementación de los planes y de voluntad política para que esta funcione, así como contar con un Equipo de Trabajo y con asistencia técnica.

5. Diseño e implementación de campañas de sensibilización, difusión e incidencia política

Las campañas de sensibilización han girado en torno a cuestiones relevantes como la igualdad salarial, la protección de la maternidad, la corresponsabilidad en los cuidados o la inserción de mujeres en ocupaciones tradicionalmente masculinas. Por ejemplo, la CUT Brasil lanzó en el año 2009 la campaña "Igualdade de Oportunidades na Vida, no Trabalho e no Movimento Sindical", cuyos ejes fueron la corresponsabilidad en los cuidados –-, que tenía entre sus objetivos la incidencia en parlamentarios y gestores de políticas públicas y la formación / sensibilización al interno sindical, e incluía entre sus acciones garantizar la presencia de mujeres en las mesas de negociación y elaborar una propuesta orientadora para los sindicatos de base. En los materiales de difusión de los convenios internacionales se incluía la recomendación de abordar los contenidos de éstos a través de la negociación colectiva.

La incidencia política, promoviendo la ratificación de Convenios internacionales y **proponiendo leyes** que desarrollen los derechos para la igualdad de género y que establezcan mecanismos concretos para fomentarla es una estrategia sindical utilizada por varias centrales en la región, que debe ser apoyada desde el **diálogo social**.

Por ejemplo, en Perú, las centrales sindicales CUT, CGTP y CATP desarrollaron una campaña por la ratificación del Convenio 183 sobre protección de la maternidad desde el año 2008, que ha dado sus frutos con la ratificación en Mayo, 2016.. La campaña sindical de promoción de la ratificación del Convenio 183 estuvo relaciona estrechamente con otras reivindicaciones interdependientes, como la vigilancia del cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, así como la lucha por las "Responsabilidades Familiares Compartidas", impulsada y aprobada por las Secretarias de la Mujer de las Centrales Sindicales del Perú.

De especial relevancia es la campaña de la CSA lanzada en el año 2011 en la región, con el protagonismo central del *Comité de Mujeres Trabajadoras de las Américas,* para la *ratificación del Convenio 189 sobre el trabajo doméstico* **"Trabajo Decente para las trabajadoras del hogar"**, sector en el que las personas que desempeñan este trabajo son fundamentalmente mujeres, realizándolo en unas condiciones de precariedad e informalidad muy acusadas. La campaña ha puesto de manifiesto la importancia de la acción conjunta, pues la región es la que mayor número de ratificaciones presenta: 13 del total de 23 a nivel. En todos los países a excepción de Jamaica el Convenio está ya en vigor.

Así, en Argentina hay en este momento cuatro propuestas de ley a instancias de las centrales sindicales en trámite parlamentario, en ellas se **integran derechos alcanzados en negociación colectiva**. Las propuestas de leyes son:

- el primero refiere a la regulación de licencias sobre maternidad y paternidad. Presentado por diversos partidos y las centrales sindicales CGT y CTA-T, propone aumentar éstas para ambos progenitores así como otras licencias para el cuidado y la atención a responsabilidades familiares.
- el segundo, presentado por la CTA-A, refiere a la incorporación de licencias especiales por motivos de violencia de género (dentro o fuera del ámbito laboral).
- el tercer proyecto trata licencias, violencia de género y la regulación del artículo 179 de la LCT referido a la instalación de guarderías y jardines maternales en los lugares de trabajo y ha sido presentado por la CTA de los Trabajadores;
- el cuarto proyecto que refiere a la incorporación de lenguaje no sexista a la Ley de Contrato de Trabajo y ha sido presentado por diversos partidos con aval de las Centrales Sindicales.

En Perú son al menos tres las propuestas legislativas a instancias de las centrales sindicales: la iniciativa de Ley sobre *Responsabilidades Familiares Compartidas* ante el Congreso de la República en el 2004; la incorporación de la dimensión laboral en la Ley N° 28983 sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de 2007, y la introducción de la perspectiva de género de forma transversal en la propuesta sindical para la reforma del Sistema de Seguridad Social en 2007.

Un elemento fundamental, que potencia la capacidad de influencia a nivel nacional, y por tanto la incidencia política, es la **unidad de acción** de las centrales sindicales. Por ejemplo, en República Dominicana el Comité Intersindical de la Mujer Trabajadora (CIMTRA) integrado por las centrales sindicales CASC, CNTD y CNUS, se dotó de Plan de Trabajo propio que incluye como uno de sus objetivos *"promover la negociación colectiva con perspectiva de género, incentivando la incorporación de cláusulas que promuevan los convenios de la OIT 100, 111, 156, 169, 183, 97 y 143"*. En Panamá la Red de Mujeres Trabajadoras, integrada por 8 centrales sindicales (Convergencia Sindical; CNTP; CGTP; CNTP; CTRP; Casa Sindical; CONUCI y FENASEP) fue quien impulsó la ratificación del convenio 189 de la OIT sobre trabajo doméstico, iniciando con una sensibilización hacia las autoridades.

Buenas prácticas sindicales para la incorporación de la igualdad de género en la negociación colectiva

- En los programas de acción: La Confederación de Trabajadores de México, CTM, en su Programa Nacional para el Desarrollo Laboral 2013-2018, incluye como meta en la línea de acción 130. Contratos colectivos con mejores condiciones laborales: la conciliación de trabajo y familia, combatir la violencia laboral, y la inclusión de mujeres y combatir la discriminación.

- En las estructuras específicas de igualdad: La Unión Nacional de Trabajadoras y Trabajadores de México, UNT, incluye como función de la Presidencia de Equidad de Género "Impulsar la negociación de cláusulas con perspectiva de género en el ámbito laboral, para promover la igualdad sustantiva".

- En las acciones positivas: En Argentina la CTA cuenta desde 1992 en sus estatutos con la obligación de reservar un 20% de participación tanto en sus estructuras centrales como en las locales. La CUT de Brasil, que desde 1993 incorporó la acción positiva de un porcentaje del 30% de mujeres en los órganos de dirección –cuotas–, cuenta en la mayoría de sus sindicatos con direcciones mixtas y un incremento relevante de cláusulas de género en la negociación colectiva (las mujeres son el 31% de la dirección ejecutiva y el 41,9% de personas delegadas en el último congreso) y en el congreso de 2012 aprobó la paridad para ser implementada en el congreso de 2015. En el Perú, la CUT incorporó en sus Estatutos en 1999 el mandato de que el 30% de la directiva nacional este integrado por mujeres y la CGTP está avanzando en la implantación de cuotas para el próximo congreso. Este es uno de los factores que identifican como influyentes en los buenos resultados en la negociación colectiva.

- Encuentros, talleres, congresos: El año 2014 se realizó en Medellín el Primer Encuentro de Género y Negociación Colectiva "Mujeres que transforman el sindicalismo", organizado por la CUT, CTC, ISP, Industriall, UNI, ITF y UITA, al que asistieron 100 mujeres de diversos sindicatos de toda Colombia, del que salieron una conclusiones que incorpora una hoja de ruta fruto del intercambio realizado por las participantes.

Las centrales sindicales se apoyan o integran en **recursos internacionales** para avanzar en igualdad de género. Por ejemplo, a través de la participación en campañas promovidas por la **Confederación Sindical Internacional**, como *"Cuenta con nosotras"*, cuyos principales objetivos son conseguir un 30% de mujeres en las estructuras de toma de decisiones e incrementar en un 5% las mujeres afiliadas para el congreso de 2018 (CUT y Força Sindical Brazil; UNT México; CS Panamá; CGT Colombia) o a través de la **cooperación internacional**, como el proyecto "Reforzamiento del poder de negociación y capacitación" de Convergencia Sindical en Panamá financiado por una ONG sindical española y que incluye un módulo de formación de género.

6. Establecimiento de plataformas y propuestas para la negociación colectiva con perspectiva de género.

Incluir un párrafo indicando que se quiere decir con esta estrategia.

En Brasil, tres centrales sindicales de las más representativas cuentan con propuestas específicas para la negociación colectiva:

Como resultado de una evaluación realizada por la *Secretaria Nacional Sobre a Mulher Trabalhadora da CUT* –SNMT/CUT– en relación a la dispersión entre sus sindicatos afiliados en la forma que se trata la igualdad de género en las negociaciones, la SNMT/CUT elaboró una propuesta de cláusulas indicativas para incorporar a la negociación colectiva, estructurada en cuatro objetivos: a) Garantía de igualdad de acceso de las mujeres al empleo, a todos los cargos, salario y a la capacitación profesional; b) Garantías a los derechos reproductivos: maternidad y paternidad;

a. Salas cuna y guarderías, derechos de crianza, seguridad en el trabajo para la madre y el padre, hombres y mujeres de trabajo en general;

b. Salud mental y física de la mujer en el lugar de trabajo, incluyendo prevención y actuación frente al acoso sexual, incluida la garantía de empleo y salario para la mujer durante los 12 meses siguientes a poner la denuncia.

La Secretaría de la Mujer de la UGT Brasil a través de la acción afirmativa ha asegurado el crecimiento y la participación de las mujeres en las diferentes actividades. Junto al Colectivo de Género desarrollan incentivos para la formación y cursos de capacitación continua para mujeres negociadoras, así como las acciones que fomentan la participación de las mujeres en posiciones de poder. Según la Secretaría, a través de esta iniciativa "se consiguió un crecimiento significativo de mujeres que participan en las mesas de negociación, logrando resultados positivos de la inclusión del género en los convenios colectivos de trabajo." Las dirigentes de la UGT consideran que la formación y cualificación de las líderes sindicales es esencial para lograr su emancipación dentro de las esferas de poder.

También se han dotadode un repertorio de estrategias y propuestas para la negociación colectiva y el diálogo social, que integra entre otras, las siguientes: acciones positivas para eliminar la discriminación en las relaciones de trabajo; reparto ecuánime de las responsabilidades familiares, conciliación de trabajo y familia; garantía de derechos para las mujeres en diferentes modalidades de contratación que laboran en economía informal para que lleguen sus demandas al diálogo social; garantía de igualdad de oportunidades conforme a los convenios 100 y 111 de la OIT y efectividad del principio de igual salario por trabajo de igual valor; reconocimiento del trabajo doméstico no remunerado y extensión de derechos legislados a las trabajadoras y trabajadores domésticos; protección de la maternidad; creación de indicadores y metas para monitorear las política públicas; ratificación del convenio 156 y campañas de concienciación y sensibilización por la igualdad de género.

En 2008 Força Sindical presentó una propuesta de contenidos que debe guiar la acción de la mujer en la mesa de negociaciones, en los siguientes términos:

Cláusulas de género y trabajo decente:

01. Horas de Trabajo
02. Estabilidad provisional en el empleo para el padre hasta sesenta (60) días a partir de la fecha de nacimiento.
03. Permiso de maternidad para adoptante madre / padre
04. Ampliación del permiso de maternidad.
05. Aborto Legal: licencia de sesenta (60) días
06. Reembolso de guardería.

Ausencias justificadas:

07. Las ausencias justificadas por acompañamiento a servicios médicos o por lactancia (ampliación legal)
08. Licencia por un período de 15 días, para cuidar a los niños y las niñas de hasta 12 años en caso de hospitalización.

Igualdad y salud en el trabajo

09. La prevención y la lucha contra el acoso sexual y psicológico.
10. Promoción de la igualdad: crear la Comisión Bipartita Permanente para la Promoción de la Igualdad; promoción de programas de igualdad; garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en los anuncios de empleo, en el proceso de selección; en los requisitos y las condiciones requeridas etc.
11. El reconocimiento de los derechos previstos en el presente documento para los trabajadores en homoafectiva unión.
12. Cursos de cualificación profesional durante las horas de trabajo, organizados por los sindicatos, con participación paritaria de mujeres.
13. Igualdad Salarial

Salud de las mujeres

14. Prevención del cáncer y del SIDA
15. Ayuda social complementaria para completar el mismo salario que recibirían en las actividades durante el período de 195 días.
16. Asistencia a la mujer en situación de violencia doméstica y familiar

Inmigración

17. Trabajador (a) inmigrante: Aplicación de Garantía de la legislación brasileña y la Convención Colectiva de Trabajadores (as) migrantes, así, el derecho a organizarse.

Trabajo doméstico

18. Garantía de los mismos derechos constitucionales a las trabajadoras domésticas
19. Trabajo Decente

En Medellín, Colombia, se celebró en 2014 el *Encuentro de Género y Negociación Colectiva: "Mujeres que transforman el sindicalismo"* en el que las mujeres sindicalistas consensuaron estrategias para superar la desigualdad, que por su amplitud, profundidad y generalidad, se recogen textualmente como síntesis en cuanto al papel de las centrales sindicales para potenciar la igualdad de género a través de la negociación colectiva y sirven así de **recomendaciones:**

- campañas de sensibilización sobre equidad de género y el valor del trabajo de las mujeres:
- creación de una mesa o comité de equidad de género al interior de las empresas;
- aplicación de la Ley de Cuotas (sobre este punto no hubo consenso)
- realizar actividades con las mujeres para identificar sus necesidades y expectativas previo a la negociación colectiva;
- movilización;
- uso de nuevas estrategias de comunicación;
- apropiación de los logros obtenidos y visibilizarlos;
- realizar mapeo de mujeres afiliadas a las organizaciones sindicales, e identificar las problemáticas de cada una de ellas para buscar alternativas;
- emplear herramientas legales para la defensa de los derechos;
- comprometer a las juntas directivas en la defensa de la igualdad de género;
- formación sobre la situación de la mujer y los derechos de las mujeres, de la mano de garantías de espacios y horarios para asegurar la participación de las mujeres;
- elaborar un plan de igualdad al interior de las empresas;
- difusión y comunicación durante el proceso de negociación colectiva;
- realizar más eventos políticos y sindicales para reconocer la importancia de los temas de género en las organizaciones. La institucionalización del tema de género en los sindicatos es muy importante para garantizar que el tema de las mujeres se posicione en las organizaciones sindicales;
- la integración en los estatutos sindicales del tema de género y derechos de las mujeres, como vía para posicionar este tema en las asambleas;
- una política de género común y la reactivación o fortalecimiento de las secretarías de la mujer;
- trabajar el tema del empoderamiento como un proceso individual y colectivo.

VI. Inclusión de temas de Igualdad de Género en la Negociación Colectiva. Buenas prácticas en la región

VI.1. Procesos de Negociación e Igualdad de Género: participación de las mujeres, logros y dificultades

1. Dimensión de la presencia de cláusulas de igualdad en la negociación colectiva

La presencia de cláusulas que potencien la igualdad en la negociación colectiva es un proceso incipiente y lento en la región, si bien se observan avances en materias relacionadas con la maternidad, la paternidad y las responsabilidades familiares. No es fácil cuantificar estas cláusulas porque no se dispone de registros en todos los países que permitan este tipo de análisis. Entre aquellos donde sí se han realizado destacan Argentina y Brasil

. En Argentina los resultados del estudio indican que el grueso de los contratos colectivos firmados entre 2006 y 2013, corresponde a cuestiones vinculadas con la maternidad, la paternidad y las responsabilidades familiares (44% incluye cláusulas vinculadas al beneficio de guarderías y un 47% sobre licencia por nacimientos –ampliación permisos maternidad y paternidad-) y tan sólo un 12% corresponde a cláusulas relativas a políticas de género al interior de las empresas. Son pocos los que incluyen cláusulas específicas que refieren a la promoción de la equidad de género, la igualdad en el acceso a cargos o la igualdad en la remuneración. En casos sumamente excepcionales se incluye la protección frente a la violencia familiar y los procedimientos frente a situaciones de acoso y discriminación.

En Brasil, entre junio de 2014 y mayo 2015 se identificaron 23.415 instrumentos colectivos vigentes entre los convenios y los acuerdos colectivos. Se encontraron cláusulas de igualdad en un 48,9%, si bien hay que destacar que un número significativo de estas disposiciones reiteran lo que ya está previsto por la ley. La siguiente tabla muestra el número de instrumentos identificados para los temas destacados. Aun así, hay numerosos procedimientos de justicia laboral por incumplimiento de los instrumentos colectivos.

Tabla 10. Frecuencia de cláusulas de género seleccionadas en los instrumentos normativos entre junio de 2014 y mayo de 2015. Brasil

Frequência de cláusulas de gênero selecionadas nos instrumentos normativos no período entre junho de 2014 e maio de 2015.	
Tema	**Convenção ou Acordo Coletivo**
Garantias para a gestante	3.621
Licenças remuneradas para internação, falecimento	3.571
Licença maternidade	1.162
Licença paternidade	1.030
Licença adoção	698
Igualdade de oportunidade	493
Licença aborto	143
Assédio moral	303
Estabilidade adoção	218
Assédio moral	
Estabilidade aborto	155
Assédio sexual	57
	11.451

Fuente: Informe Nacional *"Os Marcos Regulatórios e os Instrumentos Coletivos no Brasil para a Construção e o Fortalecimento das Políticas de Igualdade de Gênero" Oliveira Teixeira, M. 2015*

En Perú, la información utilizada para el informe nacional incorpora el análisis de los convenios colectivos firmados en los años 2008 y 2013, un total de 246 (123 por año) registrados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. El análisis realizado constata que existen muy pocos convenios que incorporen cláusulas relativas a los derechos de las trabajadoras, y cuando las hay se limitan a los temas de maternidad/paternidad, responsabilidades familiares y condiciones de trabajo. Los temas relativos a la no discriminación y promoción de la igualdad de oportunidades están totalmente ausentes en la negociación colectiva.

2. Procesos de Negociación con buenos resultados: el caso de la igualdad salarial

Aparecen procesos con buenos resultados, destacando los referidos a la igualdad salarial a través de procesos de evaluación de puestos de trabajo sin sesgos de género. En Perú y Brasil, con el apoyo de la Internacional de Servicios Públicos –ISP–, encontramos experiencias exitosas:

En Perú, el ***Sindicato Único de Trabajadores de Servicio Agua Potable y Alcantarillado de Lambayeque*** (SUTSELAM) ha desarrollado, en colaboración con la empresa E***ntidad Prestadora de Servicios de Saneamiento de Lambayeque*** (EPSEL SA), una evaluación de puestos de trabajo sin sesgos de género. La iniciativa fue promovida por la OIT y la Internacional de Servicios Públicos –ISP– a raíz de la denuncia sindical interpuesta por el alto grado de distorsión en el sistema de remuneración y el posterior laudo arbitral que le dio la razón al sindicato y obligaba a las partes a revisar, analizar y actualizar el categorizador de cargos de la empresa para eliminar la incoherencia en su estructura remunerativa. De este modo se acordó la evaluación de

puestos de trabajo basada en la metodología plasmada en el manual de la OIT ***"Igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos"***, publicado en 2008. Esta metodología, adaptada por la ISP , incluía una etapa de investigación, otra de diagnóstico y otra de medición. En este proceso la información proporcionada por las personas sobre el desempeño de su puesto de trabajo, recogida a través de un cuestionario, fue fundamentaljunto a la descripción de funciones plasmada en el Manual de Operaciones y Funciones.

Para el desarrollo de la evaluación se conformó un Equipo Interno, integrado de forma paritaria, que se responsabilizó del proceso, con asistencia de una persona experta ajena a la empresa, y el apoyo de mujeres sindicalistas de la ISP con responsabilidad en la región y de personal de OIT-ACTRAV. Durante el proceso se realizaron varios talleres de formación específica tanto en el método de evaluación como en perspectiva de género para las personas que conformaban el equipo de trabajo. Como resultado[4] se obtuvo un perfil de los puestos de trabajo acorde a los requerimientos objetivos: competencias, responsabilidades, esfuerzo y condiciones de trabajo y ordenado según la puntuación resultante de aplicar los criterios de valoración. Este perfil permite establecer una mayor coherencia entre las tablas salariales y el desempeño, todo ello sin sesgos de género, al haber incluido características de las ocupaciones feminizadas con el mismo rango y valor que las que tradicionalmente se valoran como requisitos para establecer los salarios. La perspectiva a futuro es que a través de la negociación colectiva se vayan modificando las tablas salariales de manera que sean acordes a la nueva categorización (que estandariza y simplifica la dispersión actual de cargos y salarios), garantizando la igualdad salarial para trabajo de igual valor, tal como se indica en el Convenio 100 de la OIT. Para ello debe asignarse un presupuesto anual para nivelar la escala salarial.

Un proceso semejante, iniciado también a raíz de la campaña de la ISP y con la metodología propuesta por la OIT, se realizó en la Prefectura Quixadá, en Brasil. En él se puso de manifiesto que para abordar el problema de la diferencia salarial era necesario un proceso de negociación que dio lugar a:

- la creación de la Comisión de Equidad Salarial -que más tarde se convirtió en ley en diciembre de 2008-;
- el desarrollo de diversas actividades de capacitación, promovidas por la ISP en colaboración con diversas entidades a nivel nacional para las personas que integraban la comisión;
- una evaluación de puestos de trabajo sin sesgos de género (actualmente en proceso);
- La revisión del lenguaje utilizado para que no fuera sexista

En Quixadá todas las cláusulas negociadas en la ciudad han sido incorporadas en la llamada Ley de Equidad (2280/07), . Además, los logros también se abrieron a la sociedad con la creación de la Coordinadora de la Mujer, el Centro de Referencia para la Mujer y Ciudadanía de Quixadá y el Consejo Municipal de Derechos de la Mujer, entre otros.

También en Brasil, en el sector bancario, se han alcanzado avances en la reducción de las brechas salariales de género fruto de la negociación. Las mujeres de la Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro – CONTRAF (afiliada a la CUT y a UNI GLOBAL) tienen

4 La descripción del proceso, los resultados y recomendaciones, que incluye como herramientas un cuestionario y una tabla de criterios de valoración

larga experiencia en la demanda de igualdad salarial y desde la década de los 90 vienen planteando la brecha salarial de género, más acentuada aún en las mujeres negras. Una década después, tras un seminario nacional sobre igualdad, lograron que se creara una Mesa Temática de Igualdad de Oportunidades que ha tenido como resultado una disminución de la brecha salarial de 1,5 puntos (3,7 en el caso de mujeres negras).

La Mesa ha supuesto otros avances en materia de igualdad, como la ampliación de licencias por maternidad y la elaboración del Censo de Diversidad, que ha permitido comprobar si hay discriminación por razón de sexo, género, raza, etnia, orientación sexual o discapacidad, en los ascensos, promociones, al ocupar altos cargos, etc. Entre las claves para los logros alcanzados destaca la fuerte presencia de mujeres en la Directiva (8 mujeres sobre 12 cargos), la formación específica en igualdad de oportunidades y género, la preparación de los debates previos a las conferencias de mujeres; inclusión de directrices de género, raza y orientación sexual en las reuniones ordinarias de la dirección y una participación directa a nivel internacional en UNI Américas Mujeres y UNI Mundial Mujeres. Las estrategias utilizadas por las mujeres para incorporar la agenda de género en la negociación colectiva son:

a. abordar y discutir el tema en todas las reuniones de la directiva, asambleas y foros donde había oportudnidad de dar visibilidad a la cuestión.
b. convencer a los líderes de priorizar el tema.
c. el fortalecimiento de los colectivos de mujeres y de género para cualificar a las mujeres para discutir en los espacios y generar el debate.
d. convencer a los órganos del sindicato para invertir en actividades para profundizar en el debate, desde el punto de vista material, político, financiero, humano, haciendo espacio en la agenda sindical para que el tema adquiera relevancia y posteriormente se integre de forma transversal en todas las políticas.

Los sectores altamente feminizados presentan experiencias de empoderamiento de las mujeres que han generado procesos de negociación colectiva exitosos. Por ejemplo el ***Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Confecções e Bordados de Ibitinga e Região*** afiliado a la UGT Brasil, ha logrado incluir el capítulo de igualdad de oportunidades en la negociación que incluye, por ejemplo, cláusulas de promoción de la igualdad (con programas educativos para prevenir la discriminación y participación sindical en el diseño y supervisión de dichos programas), de medios de comunicación para uso sindical (tablón de anuncios o cartelera) y licencias para realizar las funciones sindicales, incluida la visita a los puestos de trabajo. Actualmente están intentando negociar una cláusula de igualdad salarial para trabajos que con igual productividad y la misma perfección técnica. Para ello el sindicato incorporó de forma transversal la cuestiones de género y facilita la incorporación de mujeres a la dirigencia a través de un grupo denominado ***Núcleo Jovem*** que realiza actividades los domingos a la mañana, con servicio de atención a las hijas y los hijos, de manera que las mujeres participan de los debates y posicionamiento sindicales y se capacitan para la dirigencia y la negociación colectiva. De especial relevancia es cómo han integrado como un compromiso del sindicato la adaptación de la formación sindical a las necesidades de las mujeres: tanto en los contenidos –incluyendo temas como la autoestima y el reconocimiento personal– como en la organización del calendario y la necesidad de atender a las hijas y los hijos. La incidencia en negociación alcanza al Ministerio de Trabajo. Por ejemplo,

defendiendo el jardín de infantes y escuela a tiempo completo como una herramienta para la emancipación de la mujer en el mundo del trabajo con el lema "Guardería como un derecho del niño y un deber del Estado con la participación de las empresas".

Los avances se observan también en sectores tradicionalmente masculinizados. La CUT de Brasil cuenta con dos experiencias que han obtenido logros en materia de conciliación y corresponsabilidad: la inclusión de guarderías en el sector metalúrgico y la conformación del *Colectivo de Mujeres* dentro de la Federación Única de Petroleros –FUP–, que han conseguido establecer reuniones nacionales previas al encuentro nacional en el que se establece la agenda de negociación, incluyendo así demandas específicas priorizadas por las mujeres, por ejemplo las salas cunas.

3. La participación de las mujeres en la negociación: logros y dificultades

Si bien la inclusión de las agendas de las mujeres en la negociación colectiva y la participación de mujeres en los procesos de negociación es un proceso largo, costoso y contradictorio, algunas lideresas entrevistadas en los diferentes países sitúan como principal **logro** el que las mujeres se representan a sí mismas, no dependiendo de los hombres. Es decir, los procesos de empoderamiento van estrechamente ligados a la autonomía de las mujeres para marcar la agenda. Esta autonomía, no obstante, no es fácil de construir: varias sindicalistas entrevistadas, como por ejemplo la Coordinadora del Colectivo de Mujeres de la FUP Brasileña, señalan que las mujeres tuvieron que aprender a crear sus propios espacios, luego de adquirir un compromiso con la igualdad de género, y que la estrategia adecuada para una mayor participación en las negociaciones colectivas requiere *"organización y mucha voluntad de luchar y trabajar. Construir la unidad entre las mujeres a través de un proceso democrático de participación y construcción."*

El compromiso de establecer cuotas de mujeres en los órganos de dirección y de participación de las organizaciones sindicales es un elemento considerado necesario tanto para la inclusión de esa agenda en las prioridades sindicales como para una mayor presencia en los procesos de negociación. En este sentido, manifiestan que la paridad no es una cuestión de número sino de política, y en la medida que hay decisiones políticas de empoderar a las mujeres, esto repercute en una mayor presencia de éstas en las negociaciones colectivas. No obstante hay organizaciones sindicales que manifiestan desacuerdo con las cuotas.

La articulación a través de las secretarías o departamentos de igualdad de las centrales sindicales, con sus diferentes denominaciones, de plataformas o agendas básicas para la negociación es un elemento de apoyo e impulso importante para que las mujeres se sientan respaldadas y participen en los procesos negociadores.

Otra de las estrategias utilizadas, por ejemplo en el sindicato textil de Santa Catarina en Brasil, es la conformación de Comités de Negociación integrados por mujeres y hombres de la fábrica donde todas las trabajadoras intervienen para conseguir la aprobación de las cláusulas de género en el proceso de negociación.

Según se desprende de los análisis y conclusiones de los informes nacionales realizados en el marco de este estudio en diferentes países de la región, entre las **dificultades** para una mayor incorporación de cláusulas que promuevan la igualdad de género en la negociación colectiva

y una mayor participación de las mujeres en los procesos de negociación, destacan algunas relacionadas con la persistencia de patrones culturales patriarcales, y su impacto en la escasa presencia de mujeres en los equipos negociadores y el escaso apoyo de los hombres para la defensa de cláusulas de igualdad; otras con la cultura organizacional en las empresas y las resistencias de los patronos; y otras con la preponderancia de las cláusulas económicas sobre las "sociales" y con la dificultad de objetivar las situaciones de discriminación.

- **la dificultad de movilizar el tema del rubro y la sociedad**

En Perú, el informe ha incluido una encuesta a responsables sindicales de ambos sexos sobre los motivos o causas de la escasa presencia de las mujeres, cuyos resultados se muestran en la Tabla 14. Se observa que las mujeres señalan el machismo y la discriminación como causas de la poca participación en mayor frecuencia que los hombres, y cómo entre éstos no se señala la tensión entre responsabilidades familiares y domésticas como factor relevante. Más significativo si cabe es el porcentaje que no especifica ninguna respuesta: 43% de los hombres, frente al 20% de las mujeres, es decir, que parece observarse entre los hombres una menor conciencia de las situaciones de desigualdad o que le atribuye menor puntuación en la escala de valores.

Tabla 11. Causas de la menor presencia de mujeres en las mesas de negociación. Resultado de la encuesta. Perú.

MUJERES	HOMBRES
El machismo y la discriminación hacia las mujeres: 33%	El machismo y la discriminación: 14%
La carga laboral en el hogar: 20%	La falta de políticas y de espacios de diálogo para la mujer: 7%
Falta de interés por parte de las mujeres en la negociación colectiva: 13%	Falta de interés por parte de las mujeres: 13%
Desconocimiento en temas de género: 7%	Desconocimiento en temas de género: 7%
La falta de políticas y espacios para la mujer: 7%	Las responsabilidades compartidas: 7%

Fuente: Informe nacional *"Género y negociación colectiva en el Perú"* Bastidas, M. 2015

La falta de interés y el desconocimiento de lo que significa la discriminación de género se apunta también como una dificultad por la mayoría de sindicalistas entrevistadas en Brasil. Una estrategia necesaria, en opinión de mujeres sindicalistas de CUT Brasil, es la **formación específica de género y negociación colectiva,** de manera que se ofrezcan conocimientos y análisis que permitan ver la negociación como una herramienta para la igualdad y se dote a las mujeres de habilidades y capacidades para utilizarlas. Dos ejemplos de buenas prácticas en materia formativa los encontramos en Brasil y Colombia. En Brasil, junto a la experiencia ya destacada de la Confederación Nacional del Ramo Financiero, encontramos la experiencia de las mujeres del *Sindicato de vestuario, hilado, tejido y artefactos de cuero de Santa Catarina*

afiliado a la UGT, sector feminizado, participan activamente de formación y simulaciones de negociaciones colectivas en la federación territorial –FETIESC–.

VI.2. Cláusulas que favorecen la Igualdad de Género: buenas prácticas.

A continuación se presentan ejemplos de cláusulas en varios países de la región que pueden ser consideradas buenas prácticas, **junto con algunas que siendo en apariencia favorecedoras de la igualdad pueden estar manteniendo la segregación y los estereotipos**. En cada caso se razona porqué y se enmarca en las principales situaciones de discriminación y desigualdad. Para la organización de contenidos se han tenido en cuenta los antecedentes desarrollados en el apartado II, así como las líneas orientativas que OIT-ACTRAV y CSA indicó a las personas que han realizado los estudios en los diferentes países. No obstante, tal como se reflexiona en dicho apartado, muchas veces hay medidas o cláusulas que afectan a varias de estas dimensiones, y es difícil clasificarlas en una u otra. Por ello se observarán ejemplos de cláusulas que siendo similares aparecen en diferentes dimensiones, al objeto de que se vea la interrelación, versatilidad y complementariedad tanto de las acciones posibles como de las causas de las situaciones de desigualdad. Teniendo en cuenta estas características, la propuesta que se hace para estructurar este apartado es:

1. No discriminación, igualdad y dignidad en el lugar de trabajo.
2. Acceso al empleo, contratación, promoción y formación profesionales.
   i. Acceso al empleo y contratación.
   ii. Promoción y acceso a la formación profesional.
3. Condiciones de trabajo.
   i. Horarios de trabajo.
   ii. Licencias.
   iii. Salud y seguridad en el trabajo.
      a. Embarazo y lactancia.
      b. Acoso sexual.
   iv. Atención especial a las mujeres víctimas de violencia de género.
4. Maternidad y paternidad.
   i. Ampliación de derechos en materia de licencias y permisos por maternidad.
   ii. Garantías de acceso a beneficios y derechos para los que se computa el tiempo de trabajo.
   iii. iii.Modificación de la organización del trabajo para favorecer las tareas de cuidado en la maternidad.
   iv. Ampliación de derechos en la adopción y la licencia por paternidad.
   v. Salas cuna y ayudas económicas por nacimiento y por gastos de guardería.

5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Responsabilidades familiares.
   i. Organización del trabajo.
   ii. Permisos para atender responsabilidades familiares.
   iii. Ayudas y complementos para atender las necesidades familiares.
   iv. Otras cláusulas.

Para cada uno de estos temas se presentan, en primer lugar, los elementos que lo integran y los objetivos que se persiguen, así como algunas ideas generales y propuestas de por donde podrían orientarse las demandas sindicales en la negociación colectiva, en función de los objetivos de igualdad de género y mejora de las condiciones de trabajo y de vida para mujeres y hombres. Tras esta introducción a cada grupo, se exponen los ejemplos de buenas prácticas identificadas en los países de la región, así como de otras cláusulas que, como se ha indicado, tendiendo a los objetivos de igualdad presentan limitaciones y podrían mejorarse.

VI.3.1. No discriminación, igualdad y dignidad en el lugar de trabajo

En este primer grupo se abordan las cláusulas declarativas, que sitúan la igualdad y la no discriminación como principios rectores de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo, así como aquellas que más allá de la declaración de principios avanzan mecanismos para alcanzar dicha igualdad y acabar con la discriminación.

Estas cláusulas pueden incorporar, junto a la declaración antidiscriminatoria:

- elementos prácticos para fortalecer las estructuras de participación en las que se incorpore la paridad como criterio de conformación, por ejemplo en las comisiones negociadoras, en los comités de salud y seguridad, en las comisiones de personal, de régimen disciplinario, de contratación o cualquiera que se cree en la empresa o sector.
- el compromiso de revisar el lenguaje, tanto en el propio convenio colectivo como en toda la comunicación, de manera que sea inclusivo y se visualice la diversidad de género.
- un régimen sancionador ante conductas discriminatorias, así como mecanismos y procesos concretos para articular la aplicación del régimen.
- la necesidad de articular planes de acción o comisiones específicas que promuevan la igualdad y desarrollen acciones articuladas u planificadas para lograr metas y objetivos concretos, incluyendo la debida sensibilización y difusión para promover los cambios necesarios en la organización y las personas que la componen.

¿Qué encontramos en la región?

Las cláusulas antidiscriminatorias genéricas son un elemento presente en un número importante de convenios colectivos. Se puede afirmar que incluso se trata de una práctica generalizada, si bien tiende a reproducir el principio general ya consagrado en el marco normativo y no suele incorporar elementos que lo concreten en sus mecanismos y procesos para hacerlo realidad.

En Argentina encontramos una de las mejores buenas prácticas en el **enunciado y articulación del principio de igualdad y no discriminación** en el *Convenio Colectivo de Trabajo General del Sector Público Nacional de 2006*, que incorpora un título específico de igualdad de oportunidades con el compromiso de:

> **"Evitar y suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones, y convienen en promover la equidad de género en el empleo como parte activa del principio de igualdad de oportunidades".**

Integra por tanto los dos ejes: la prohibición de la discriminación y la necesidad de una acción propositiva para avanzar hacia la igualdad. Para ello prevé la creación de la *Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato* cuyos objetivos son garantizar la igualdad de acceso y permanencia dentro de ámbito laboral de las mujeres respecto de los hombres. El principal objetivo de este organismo es la promoción de *planes de igualdad de oportunidades y de trato* en todo el ámbito del Sector Público comprendido en dicho convenio.

En Brasil, el S*indicato dos (as) Trabalhadores (as) nas Indústrias de Confecção e Bordado de Ibitinga e Região*, afiliado a la UGT, incorpora en la cláusula Promoción de la igualdad el compromiso de articular **programas educativos** para evitar las prácticas discriminatorias y establece que corresponde a los sindicatos proponer, supervisar y llevar a cabo la implementación de estos programas, lo que implica el acceso del sindicato a los locales de trabajo.

> **Cláusula décima oitava - promoção de igualdade**
>
> *Os Sindicatos de empregados e de empregadores se comprometem a promoverem políticas de igualdade e tratamento, através de programas educativos dirigidos às empresas, com o fim de evitar práticas discriminatórias.*
>
> *Parágrafo Único - Caberá aos Sindicatos propor, monitorar e realizar a implantação dos referidos programas.*

En otras ocasiones estas cláusulas antidiscriminatorias incorporan **mecanismos de denuncia** y, subsiguientemente, de sanción. Es el caso del convenio firmado por el *Sindicato de trabajadores de la Empresa TOS (Dos Ríos)* en República Dominicana:

> ***"IV.3. No Discriminación.** A través de sus representantes, reconoce el respeto a la dignidad humana, comprometiéndose por lo tanto y como lo ha estado haciendo, a no ejercer represalias ni discriminación, por razones de sexo, edad , raza , nacionalidad, opinión , militancia política, religiosa y sindical , así como por el estado físico o la condición de salud de sus trabajadores y trabajadoras, o los que en el futuro contrate y a promover la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, igualmente se compromete a impartir las ordenes en tono moderado y justo, descartando cualquier otro tipo de acción que pueda afectar la dignidad física y moral de los trabajadores y trabajadoras. En caso de que SITRATOS, presente alguna denuncia sobre alegados malos tratos, atribuidos a algún funcionario de la empresa, esta última se compromete a investigar y a tomar los correctivos de lugar en caso de que conste y se valide la denuncia.*

Más habituales son las referencias al **lenguaje**, si bien lo más abundante es una cláusula que indica que el uso del masculino se realiza como si éste fuera genérico, englobando a mujeres y hombres. Tal es el caso por ejemplo, del ***Convenio de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras Aeronáuticos*** de Argentina en su artículo 24, o los convenios colectivos firmados por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Aviación Civil y Similares (SIELAS) de Panamá que incluyen en un glosario inicial la siguiente definición de género: ***"los pronombres masculinos utilizados en este documento hacen también referencia al género femenino, a menos que se especifique lo contrario"***. De igual forma, indica este glosario que se entiende por trabajador "***toda persona natural, sin distinción de sexo, que presta servicios en condiciones de subordinación jurídica o dependencia"***. En ambos casos, así como otros similares de la región, si bien cabe hacer una valoración positiva de la intención de visibilizar que la población trabajadora está integrada por mujeres y hombres, no alcanzaría los objetivos reales de no hacer un esfuerzo mayor en toda la comunicación, especialmente en lo referido a las categorías laborales, donde suele reflejarse la segregación de género y las subsiguientes desigualdades y discriminaciones, y en la relación de permisos y licencias vinculadas a la maternidad, paternidad y atención de responsabilidades familiares.

VI.3.2. Acceso al empleo, contratación, promoción y formación profesionales

A través de la Negociación Colectiva se pueden revisar los criterios de definición de categorías profesionales y sus grupos con el objetivo de corregir desigualdades salariales y la segregación laboral; los criterios de acceso al empleo y los procedimientos de selección y contratación, de manera que se asegure la incorporación de mujeres y hombres en igualdad de oportunidades; los criterios de promoción y ascenso de manera que los requisitos no penalicen la mayor irregularidad en la carrera profesional de las mujeres; y los criterios para la formación y capacitación profesional, así como la organización y funcionamiento de éstas, para que las mujeres puedan participar.

También pueden incluirse cláusulas de acción positiva que potencien la incorporación de mujeres al empleo, la promoción y el acceso a la formación, estableciendo un porcentaje de puestos para que sean ocupados por mujeres, de manera que se corrija la infrarrepresentación de mujeres en algunas categorías y su menor presencia en las acciones formativa.

Algunas cuestiones que pueden promover las organizaciones sindicales en la negociación colectiva son:

- Explicitar el compromiso de favorecer el acceso al empleo y la formación, así como la promoción y ascensos. Estas materias pueden formar parte de las cláusulas antidiscriminatorias abordadas en el apartado anterior.
- Acordar la obligación de informar a la representación sindical sobre los puestos a cubrir, las condiciones que deben reunir las personas candidatas, las pruebas a realizar y los resultados, de forma que se eviten los estereotipos o prácticas discriminatorias.

- Acordar la constitución de comisiones paritarias para realizar la selección de personal, los procesos de promoción y la planificación de la formación, y que los miembros reciban capacitación en igualdad de oportunidades y trato.
- Establecer criterios en los procesos de selección de personal que aseguren la no discriminación directa e indirecta.
- Proporcionar formación específica de igualdad de oportunidades a las personas responsables de la selección y gestión de personal, así como a la representación sindical o cualquier otra persona o departamento que tenga funciones que puedan requerir de tal formación.
- Organizar y desarrollar la formación profesional de manera que puedan incorporarse las mujeres, tanto por la disponibilidad temporal como por los contenidos y áreas formativas.

¿Qué encontramos en la región?

I. Acceso al empleo y contratación

Los procesos de selección y contratación son ámbitos donde con mayor frecuencia se pueden producir tratamientos o situaciones discriminatorias, excluyendo a mujeres de ocupaciones y sectores y contribuyendo así la segregación laboral. Los sindicatos pueden comprometer a la empresa a desarrollar una oferta de empleo y unos procesos de selección y contratación que superen los prejuicios sexistas y sirvan para promocionar la igualdad.

En este sentido encontramos cláusulas que, junto a la prohibición de la discriminación, incorporan criterios para mejorar el acceso de las mujeres al empleo, en dos sentidos:

- **como cláusulas promocionales**, esto es a través del reconocimiento de la situación de desigualdad y la necesidad de promocionar a las mujeres, pero sin establecer mecanismos especiales para ello, como en el caso del *Convenio Colectivo de Altagracia Proyect 2012-2015* en República Dominicana:

> *1. La Empresa, a través de sus representantes se compromete a respetar la dignidad humana, comprometiéndose a no tomar represalia o discriminar por motivos de sexo, edad, raza, nacionalidad, afiliación política, religión y asociación, la condición física o de salud como padecimiento de VJH-SIDA u otras enfermedades, ya sea en contrataciones futuras, promoviendo la igualdad de oportunidades y de tratamiento a los/as trabajadores/as, favoreciendo la incorporación de las mujeres en empleos no tradiciones en las mismas condiciones que los trabajadores ejercen sus funciones.*

- **como cláusulas de acción positiva,** como en el Convenio de trabajo de la Industria del neumático, donde el *Sindicato Único de Trabajadores del Neumático Argentino* (SUTNA-CTA), tras dos años de trabajo y debates en torno a la temática, logró incorporar la cláusula de género

Art. 43.bis: "El derecho a trabajar es un derecho incuestionable de hombres y mujeres. Por ello las empresas se comprometen a adoptar medidas de acción positiva que posibiliten la participación efectiva de las mujeres en la industria del neumático".

Si bien no se especifica en qué términos concretos se desarrollarán las medidas de acción positiva. Cabría en este caso hacer seguimiento de cómo concreta cada empresa el compromiso adquirido en el convenio colectivo de sector.

Sí se establece de forma clara la medida de acción positiva en el Convenio Colectivo de la Universidad Nacional Agraria de Nicaragua, que establece que:

La Universidad y el Sindicato revisarán los puestos por tiempo indefinido para que sean ocupados al menos por un 50% de mujeres, si no se irán ajustando gradualmente hasta alcanzarlo.

II. Promoción y acceso a la formación profesional.

La formación profesional al interno de las empresas permite a las personas actualizar, profundizar, avanzar y especializarse, lo que contribuye a su permanencia en la empresa y a la promoción y los ascensos. La mayor dificultad de asistencia a la formación por parte de las mujeres, principalmente por la asunción de responsabilidades familiares que limitan la disponibilidad pero también por otro tipo de barreras culturales y sexistas, penaliza a éstas tanto en la permanencia –sobre todo cuando hay cambios tecnológicos u organizativos- como en la promoción.

Una primera aproximación se realiza desde cláusulas antidiscriminatorias que aluden de forma explícita a la igualdad de oportunidades, pero en ocasiones no especifican la discriminación de género ni prevén por tanto acciones adecuadas a las necesidades específicas de las mujeres trabajadoras. Este es el caso del Convenio Colectivo de Trans American Airlines S.A. (TACA(, que presenta el riesgo de dificultar la promoción de mujeres si no se asegura de que los criterios para evaluar el rendimiento y la productividad están exentos de sesgos de género:

PRINCIPIOS APLICABLES A LAS RELACIONES DE TRABAJO

Taca Perú declara que su actuación como empleadora se rige por los principios de:

- *No discriminación, conforme a lo cual Taca Perú no toma en cuenta la raza, religión, origen, idioma u orientación sexual para la toma de sus decisiones.*
- *Igualdad de oportunidades entre su personal, conforme a lo cual la convocatoria, ascensos o promociones se efectúa a favor de todos los trabajadores que reúnen los requisitos y el perfil previsto en el cargo.*
- *Desempeño, con base a lo cual las mejoras, ascensos o promociones se basan en la evaluación del rendimiento y la productividad de los trabajadores.*

Encontramos en primer lugar algunos ejemplos de buenas prácticas en relación a esta materia a través de **cláusulas promocionales**, como en el *Convenio de trabajadores y trabajadoras de la energía de 2007 de Argentina*, que en coherencia con el diagnóstico de la mayor dificultad para desarrollar carrera, establece la igualdad de género como algo específico que debe ser garantizado tanto para la orientación profesional y de capacitación como en las modalidades de evaluación de desempeño que se apliquen: art. 8 *"A tal fin las partes adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar que las mujeres trabajadoras posean las mismas condiciones de orientación en materia de carrera profesional y de capacitación, teniéndose especial cuidado en el aprendizaje de técnicas, metodologías, procedimientos o procesos nuevos que se incorporen al trabajo. Además velarán por que se apliquen los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo, como por la igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de su desempeño."*

También en Argentina el *Convenio de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras de Yacimientos Petrolíferos Fiscales* incluye una cláusula que promueve la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres para acceder a un empleo en la firma, la igualdad en relación a la formación y la promoción dentro del escalafón. Así, el artículo 86:

> *"Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo,*
>
> *Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.*
>
> *En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la organización."*

Las cláusulas de **acción positiva** en materia de formación profesional y promoción aparecen con menor frecuencia y en ocasiones no llegan a determinar ni a precisar en qué consistirá la medida o cómo se garantizará el objetivo de que las mujeres accedan a la formación y se promocionen, dejándo en manos de las empresas la forma de concretarlo, lo que puede dificultar en la práctica su efectividad, pero sin duda ponen la necesidad de manifiesto. Así ocurre en el *Convenio Colectivo Instituicoes beneficentes, religiosas e filantropicas do estado de Minas Gerais de 2014*, en Brasil:

> *CLÁUSULA 59º - PROTEÇÃO A IGUALDADE NO TRABALHO E COMBATE A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA.*
>
> *I) As instituições incentivarão e garantirão a participação das mulheres em cursos de formação profissional, treinamentos e requalificação, ministrados pelos Sindicatos ou por outras entidades;*

VI.3.3. Condiciones de trabajo

i. Igualdad de remuneración

La igualdad salarial de mujeres y hombres requiere de acciones en varias direcciones para que pueda ser alcanzada. De un lado precisa que se pueda acceder de forma igualitaria a todos los puestos de trabajo, ocupaciones y sectores, de forma que se corrija la segregación que da lugar a que las mujeres engrosen aquellos menor remunerados y sean una realidad las mismas oportunidades de promoción y ascensos. Para ello son necesarias acciones en los ámbitos educativos, laborales y de corresponsabilidad social. Por otro lado es necesario corregir las discriminaciones –directas e indirectas- que se dan en las empresas, para lo cual deben aplicarse los derechos fundamentales de no discriminación recogidos en los convenios 100 y 111 de la OIT, que son las herramientas fundamentales en este sentido.

A través de la negociación colectiva se puede:

- Introducir el compromiso expreso de la correcta aplicación del principio de igual salario para trabajo de igual valor.
- Adoptar medidas de promoción en igualdad en las que se relacionen el sistema de clasificación y formación profesional, la formación y la retribución con el fin de eliminar diferencias salariales.
- Evaluar los puestos de trabajo y sus correspondientes remuneraciones, con un análisis de las diferencias entre mujeres y hombres, de manera que permita identificar discriminaciones directas e indirectas y corregir las tablas salariales para poder equiparar.
- Incluir en las remuneraciones criterios que reconozcan las habilidades especialmente demandadas en puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por mujeres y que suelen estar infravalorados.
- Revisar los criterios utilizados para establecer complementos salariales y analizar el impacto de género que tienen debido a la segregación laboral, los periodos de ausencia de las mujeres por hacer un mayor uso de licencias, etc.

¿Qué encontramos en la región?

La **igualdad salarial** aparece en números convenios colectivos, en ocasiones como **principio general** sin atender a las diferencias de género, en otras sí que hace referencia a la especificidad de la situación de desigualdad en la remuneración de las mujeres respecto a los hombres. No obstante, el tratamiento predominante, es estipular la igualdad sobre trabajos iguales -reproduciendo el déficit identificado en el marco legislativo analizado-, señalándose incluso una serie de elementos que deben ser coincidentes para poder exigir la igualdad salarial, entrando por tanto en conflicto con el principio de "trabajo de igual valor" del convenio 100 de la OIT. Tal es el caso, por ejemplo, del *Convenio Colectivo de Panamá Ports Company* pactado para 2010-2014, que en la cláusula 29 recoge la igualdad salarial en los siguientes términos:

"La empresa verificará la observancia del principio de igualdad de salario. A trabajo igual al servicio del mismo empleador, desempeñando en puesto, jornada, condiciones de eficiencia y tiempo de servicio, corresponde igual salario, como está consagrado en el artículo 10 del Código de Trabajo"

Aplicar de forma correcta el **principio de igualdad salarial por trabajo de igual valor** requiere una revisión de las categorías profesionales y de los sistemas de evaluación, de manera que se eliminen los sesgos de género y se equiparen los salarios de ocupaciones similares en cuanto a requerimientos. Buenas prácticas de este tipo se han dado en Uruguay, donde PIT-CNT negociarion un sistema de evaluación de puestos de trabajo con alusión específica a eliminar las diferencias entre mujeres y hombres; y en Argentina, con la creación de una comisión mixta para la evaluación de los puestos de trabajo:

"Art. 45. Disposición transitoria: Las organizaciones firmantes del presente acuerdo declaran su decisión de realizar una revisión de las descripciones de tareas categorizadas y de la correlativa escuela de salario del personal obrero de la Industria Textil, con la finalidad de (…) simplificar las escalas de salarios mínimos.

A tal efecto designarán una Comisión Técnica Especial Bipartita, la que deberá expenderse en un plazo de duración de este acuerdo, y que efectuara esa revisión teniendo en cuenta los siguientes lineamientos:

Eliminación de toda referencia a diferenciación por sexo en una misma tarea, o indicación de tareas como exclusivamente femeninas. En estas situaciones, las tareas iguales serán equiparadas en todo caso a la que tenga indicada una mayor escala de salario mínimo legal. (…)"

Consejo de Salarios gruo 4. 2- Fabricación de tejidos de punto en 2012

"Art. 17. Creación de una Comisión mixta de evaluación de puestos de trabajo".

Convenio Colectivo de Trabajo del sindicato único de empleados del tabaco en Argentina

Otro ejemplo de buena práctica la encontramos en Colombia: en el ***Acuerdo Nacional del Sector Público*** se establecieron varios puntos que tienen que ver con la discriminación y la promoción de la igualdad, entre los que se incluye la creación de la Subcomisión de género dentro de la Comisión Permanente de Concertación, para que haga seguimiento a la política estatal en esta materia y proponga la reglamentación de la Ley 1496 de 2011 sobre igualdad salarial entre hombres y mujeres; el compromiso de revisar la participación de las mujeres en el empleo público y las condiciones en las que lo desarrolla para contrarrestar la vulneración de sus derechos; la prevención eficaz del acoso sexual y la eliminación de la experiencia como requisito en los concursos públicos. El acuerdo incluye también el compromiso de avances legislativos en materia de igualdad al impulsar la ratificación de los convenios de la OIT 135, 156, 183 y el 149 sobre personal de enfermería.

Corregir las **desigualdades salariales en relación a la segregación horizontal** presenta mayores dificultades. Ocupaciones que están fuertemente feminizadas son las que suelen tener los salarios más bajos. Una buena práctica para eliminar esta desigualdad salarial la encontramos en Uruguay, cuyo sistema de establecimiento de salarios a través del diálogo social permitió en el año 2010 negociar, en el marco del *Consejo Salarial del grupo 21 Trabajadoras Domésticas* un aumento salarial que tenía en cuenta incluso las propias diferencias entre el colectivo:

> *Un aumento salarial del 37,6% para aquellas trabajadoras con los salarios más bajos, un 26,6% para aquellas con salarios medios y de un 13,7% para aquellas con los salarios más altos.*

Complementos salariales

En materia de complementos, como por ejemplo la antigüedad, se observa la aparición paulatina de cláusulas que tienden a compensar las desigualdades de género. Este es el caso del *Convenio de trabajadores y trabajadoras de la energía de 2007* de Argentina, que reconoce las mayores dificultades de las mujeres para mantenerse en los puestos de trabajo y acumular años de servicio, por lo que en su *Art. 35. Pago de veteranía*, establece una diferencia respecto de los años que los trabajadores y las trabajadoras deben tener de antigüedad en la empresa para percibir el beneficio y se observa la aplicación del criterio de discriminación positiva a favor de las mujeres, para quienes se requieren menos años para acceder al pago de vetaranía.

De forma similar opera el *Contrato Colectivo de la Universidad Nacional Autónoma de México* que, además de reducir el número de años para el cobro del reconocimiento económico por antigüedad para las mujeres, modifica los criterios para calcular el monto de la gratificación por jubilación, pensión o renuncia en la cláusula 76, donde se establece que las prestaciones de catorce días de salario por año trabajado cuando se cuente con 15 años o más de servicios prestados *"serán incrementadas en dos días por año de servicios prestados cuando se trate de las mujeres trabajadoras"*. De este modo se combinan los requisitos de acceso al derecho –menos años de cómputo- con la base de cálculo –incremento de la cuantía en dos días más por año-.

Este convenio establece también distinción en el pago de ***horas extraordinarias*** entre el personal administrativo, pagándose las horas extraordinarias a las mujeres en mayor monto en reconocimiento de que la realización de horas extras implica aumentar las horas totales de su trabajo (trabajo remunerado y no remunerado)

> Cláusula 29: "a) Al personal administrativo masculino se pagará a razón de salario doble; pero cuando dicho trabajo exceda de tres horas diarias o de nueve a la semana, el excedente se pagará a razón de salario triple; b) Al personal administrativo femenino se le pagará a razón de salario triple desde el primer momento.

ii. Horarios de trabajo

La flexibilidad horaria, la adaptación de la jornada y la posibilidad de elección de turnos, de horarios y de vacaciones para aquellas personas que tengan responsabilidades familiares, son un elemento indispensable para favorecer la conciliación de trabajo y familia, pero también para la conciliación de trabajo y vida personal, que favorece una mayor disponibilidad para la participación en asuntos públicos (política, sociedad civil, sindicatos), donde las mujeres tienen menor presencia. En este sentido, las medidas para favorecer la conciliación de la triada de esferas (laboral, familiar y personal), deberían integrarse como una cuestión a negociar de forma general y global, englobando en su seno los aspectos referidos a la conciliación específica de las responsabilidades familiares, y buscando sistemas de organización de trabajo que beneficien al conjunto de las trabajadoras y los trabajadores.

Existen en la región elementos introducidos a través de la negociación colectiva para facilitar la conciliación entre trabajo y familia en lo referido a la organización del trabajo, si bien son pocos, y se encuentran desarrollados en el apartado que aborda de forma específica este tema. No se han encontrado, en cambio, pactos más globales donde la representación sindical tenga una influencia significativa en la organización del trabajo que reduzca de forma significativa la carga de trabajo y los efectos negativos de algunos modelos de horarios y turnos.

iii. Licencias

Las licencias por motivos personales están incorporadas en la región en una gran mayoría de convenios colectivos, bien sean las referidas a matrimonio, defunción de familiares o estudios. Estamos hablando de aquellas licencias que no son específicas para favorecer la conciliación de trabajo y familia, sino que posibilitan la disponibilidad de las trabajadoras y los trabajadores en momentos que requieren de un tiempo incompatible con el trabajo remunerado por motivos personales aun cuando tengan que ver con la familia (el matrimonio o la defunción no los consideramos requerimientos de atención a familiares, sino procesos vitales vinculados al ciclo de la vida, ya que de ellos no depende la asistencia ni sostenibilidad de otros miembros. El acceso a licencias para la formación profesional brinda beneficios para el desarrollo personal.
A través de la negociación colectiva se pueden ampliar los días que se conceden para esas licencias, contempladas en su mayoría en las legislaciones de los países. Así ocurre por ejemplo en Argentina donde se amplía hasta cinco días la licencia por defunción de un hijo o hija y hasta tres en caso de hermano o hermana (2 más que en la ley en ambos casos) y en Paraguay, donde se amplía en algún caso hasta 8 días (5 más que el marcado en la legislación), pero lo más frecuente es que reproduzcan lo establecido en la legislación sin mejorarlo.

iv. Salud y seguridad en el trabajo

Abordar las diferentes necesidades de protección de la salud de mujeres y hombres en el trabajo implica actuar, al menos, en tres esferas:

a. Los **diferentes perfiles de riesgo** en función de la segregación laboral. Las ocupaciones tradicionalmente desarrolladas por las mujeres se caracterizan por unas tareas, un desempeño y unas condiciones de trabajo que dan lugar a perfiles de riesgo diferentes. En sectores

como servicios, educación, hostelería, trabajo doméstico, predomina la exposición a riesgos de origen ergonómico y psicosocial, menos estudiados y abordados en prevención que los provenientes de la seguridad y la exposición a tóxicos.

b. La especificidad del **periodo de embarazo y lactancia**, que sitúa a las mujeres en una situación de mayor vulnerabilidad frente a la exposición, requiere de unas adaptaciones de los puestos de trabajo que garanticen que no se pone en peligro su salud ni la del feto o quien recién nace. También es preciso prever la exposición a riesgos que pueden alterar las funciones reproductivas, en hombres como en mujeres.

c. Las propias **situaciones de discriminación y desigualdad** originan y potencian daños a la salud: los mecanismos discriminatorios como la violencia y el acoso sexual, la doble jornada o la imposibilidad de carrera y mejora, son un peligro para la salud, la dignidad y la seguridad de muchas mujeres. También debería tenerse en cuenta la interacción entre los requerimientos del trabajo remunerado y el no remunerado.

Algunas líneas que pueden marcar las demandas en la negociación colectiva para garantizar una efectiva protección de la salud y la seguridad de las mujeres en el trabajo pueden ser:

- Incluir una definición amplia de salud, tal como lo hace la OMS, que permita ampliar la visión sobre los elementos y situaciones de riesgo en el trabajo y las medidas preventivas.
- Asegurar la participación sindical en la actividad preventiva a través de los Comités de Salud y Seguridad y de la representación sindical, de manera que se incluya en los procesos el punto de vista y la vivencia sobre las condiciones de trabajo de quienes ocupan los puestos de trabajo.
- Mencionar de forma explícita que para la elección de equipos, maquinaria, instrumentos de trabajo, se tendrán en cuenta las diferencias antropométricas de hombres y mujeres.
- Proponer disposiciones especiales para proteger a las mujeres embarazadas y lactantes, incluyendo la adaptación o el cambio de puesto de trabajo, la elección de turnos y otras características relativas a la organización del trabajo y facilitar ropa adecuada para la realización de las tareas.
- Recopilar y analizar los datos referidos a la salud y la exposición a riesgos laborales segregados por sexo, de manera que permite la comparación.
- Introducir la atención a los riesgos psico-sociales, y en especial los relacionados con la violencia laboral, y el acoso sexual, definiciones amplias y listados de las conductas establecidas como tales, estableciendo medidas de prevención y protocolos de actuación, responsabilidades para articular dichos mecanismos, y un régimen de sanciones que no penalice a la mujer del empleo.

¿Qué encontramos en la región?

a) Embarazo y lactancia

El embarazo es contemplado en multitud de convenios como un estado que puede requerir de una especial protección a la salud y en ese sentido hay convenios colectivos que estipulan **ajustar los turnos de trabajo, ampliar los tiempos de descanso y disminuir los esfuerzos físicos.** Algunos ejemplos de estas medidas los encontramos en Panamá, en los convenios colectivos de *Bimbo Panamá S.A con el Sindicato Industrial Nacional de Trabajadores de la Harina y Afines (SITHA) y de Compañía Panameña de aviación (COPA) y el Sindicato Panameño de Auxiliares Abordo (SIPANAB), y en Colombia en el convenio colectivo de Corbanca y Unión Nacional de Empleados Bancarios –Uneb, Asociación Colombiana de Empleados Bancarios – Aceb-, Asociación Democrática de Empleados Bancarios – Adeban-* que indica que las labores de la trabajadora no podrán ser riesgosas para ella o el feto. En México el *Contrato Colectivo de la Universidad Nacional Autónoma de México*, incluye esta posibilidad en la cláusula 41 que regula la licencia médica por gravidez y canastilla:

> *Durante el embarazo, las trabajadoras no realizarán labores que requieran esfuerzo físico que pudiera ocasionarles algún trastorno a ellas o al producto. Además, si hubiera justificación médica podrán programarse descansos dentro de la jornada.*

Menos habitual es incorporar la **adaptación o cambio de puesto de trabajo**. Contamos con ejemplos en Argentina y Uruguay. En el primer caso contempla las dos posibilidades, mientras que en el segundo solo menciona el cambio:

> *Articulo 91: Protección a la maternidad.*
>
> *"Cuando en el puesto de trabajo existan condiciones de labor que puedan influir negativamente en la salud de la mujer embarazada o del feto, según certificación médica, se procederá a la modificación de las condiciones de trabajo o al cambio de puesto, sin menoscabo de las condiciones económicas de la trabajadora, lo cual tendrá efecto hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o función anterior. En el supuesto de que no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a puesto no correspondiente a su grupo o grupo profesional equivalente, conservando el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen".*
>
> *Federación de Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos (SUPEH) CCT 1261/12 Argentina.*
>
> *V.12. Protección a la maternidad.*
> *"(…) en aras de proteger a la mujer grávida y asegurar el sano desarrollo de la criatura en gestación, la empresa asume el compromiso de no exponer a las trabajadoras embarazadas a labores que pueden afectar de alguna manera su condición, así como acceder a cambiar a la trabajadora de labores que puedan resultar perjudiciales a su salud o a la criatura, todo lo cual deberá ser avalado por un médico especialista en el área."*
>
> *Convenio Colectivo de Trabajo Salud privada. Uruguay.*

b) El acoso sexual

El Convenio Colectivo firmado en la empresa Vista Sol Punta Cana, 2014-2017, en República Dominicana es posiblemente una de las mejores buenas prácticas en la materia: sitúa el acoso sexual en primer lugar en las condiciones de trabajo, y dentro de éstas, como un problema de salud y seguridad. Establece como objetivo principal la prevención y la sanción para el acosador incluyendo el despido. Garantiza que no se tomarán represalias con las personas que denuncien e incorpora el acoso o violencia laboral en los mismos términos.

CLAUSULA No. 12: PREVENCION Y SANCION DEL ACOSO SEXUAL

Las partes, en el entendido que el acoso sexual es un ataque a la dignidad de la persona y un obstáculo para la productividad de las empresas, que deteriora las condiciones de trabajo y las perspectiva de empleo y promocion para quienes lo sufren, afecta la salud y seguridad en el trabajo, dado que constituye una forma de violencia que se ejerce generalmente en contra de las trabajadoras, se comprometen adoptar las medidas pertinentes para generar un entorno que se prevenga y combata de manera eficaz el acoso sexual, que incluye el despido inmediato y sometimiento a la justicia de la persona que se compruebe haya acosado sexualmente a cualquier trabajador/a de la empresa.

Para la Aplicación de la presente clausula LAS PARTES acogen la definición de acoso sexual dada por la Ley 24-97, que se cita a continuación:

"Constituye acoso sexual, toda orden, amenaza, constreñimiento u ofrecimiento destinado a obtener favores de naturaleza sexual realizado por una persona (hombre o mujer) que abusa de la autoridad que le confieren sus funciones"

Las denuncias sobre acoso sexual serán valoradas por la Comisión de Prevención y Solución de Conflictos, la cual recomendara la decisión correspondiente. La EMPRESA se compromete a no tomar ninguna represalia contra la persona que presenta la denuncia o que deba atestiguar sobre el caso.

Las partes asumen los mismos compromisos y responsabilidades enunciados precedentemente para la prevención u sanción del acoso o violencia laboral que son: Incidentes en lo que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo que ponen en peligro implícita e explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud"

En la mayoría de los países, en cambio, aun nombrándose que se establecerán procedimientos para investigar, no se señala la sanción ni se preservan los derechos de las mujeres acosadas. Así se observa, por ejemplo en el *Convenio Colectivo de Panamá PortsCompany de 2014* que estipula en su cláusula 35 que si bien presenta la carencias enunciadas, sitúa el sindicato como un medio para canalizar las denuncias, otorgándole así un papel relevante y garantizando de esta forma la protección a la mujer que ha sido objeto del acoso:

"La empresa se compromete a investigar y dar seguimiento a todas las denuncias sobre acoso sexual. Las denuncias podrán ser interpuestas por medio del sindicato o directamente a la empresa por la persona afectada. La empresa se compromete a dar seguimiento a las denuncias presentadas en base a esta cláusula, y los casos serán investigados"

El ejemplo del proceso de negociación del sector bancario en Brasil

En el año 2010 la mayoría de los sindicatos bancarios afiliados a CONTRAF -CUT firman con los grandes bancos del país una adenda a su convenio colectivo 2010/2011 en la que se incluye un articulado con medidas para la prevención del asedio laboral.

Veamos cómo se gestó este interesante proceso:

Desde la década de 1990, con la introducción de las formas "modernas" de gestión tales como la reestructuración de la producción, los procesos de calidad y otros, intensifican las presiones de la productividad en las empresas en general y en particular en los entornos de trabajo bancario. Con la introducción de nuevas tecnologías, la llegada de auto-servicio, la Banca por Internet y la automatización en general los bancos reducen personan argumentando que la carga de trabajo ha disminuido drásticamente. Como consecuencia de esto, los bancos proceden a reducir su personal disminuyendo del 50% el número de trabajadores. En un lapso de diez años, se redujo el personal de 800 mil a 400 000 trabajadores y trabajadoras.

Aunque estas nuevas herramientas han representado gradualmente la eliminación de diversas tareas antes realizadas mecánicamente, para estos trabajadores, es cuestionable afirmar de que la carga de trabajo banco ha reducido lo suficiente como para justificar la extinción de tantos puestos

Por otra parte, se produjo un exacerbado aumento de la subcontratación -se estima que en la actualidad 250 000 trabajadores, trabajan bajo esta modalidad en operaciones de externalización de sus servicios. Otro factor a tener en cuenta es el cambio del perfil de trabajo en bancos: hoy no hay prácticamente dependiente, cajero, o contable, en las oficinas y el banco se ha convertido esencialmente en un vendedor de productos.

La estipulación de estos objetivos se ha realizado sin criterios lógicos que respeten las características individuales, el perfil de la clientela y los recursos disponibles, por lo que todos estos ingredientes fueron transformando las entidades bancarias en entornos de trabajo muy difíciles de soportar para los trabajadores y trabajadoras.

Ante esta situación los sindicatos vinculados a CONTRAF-CUT se ponen a trabajar: Lo primero es evidenciar el problema de salud laboral, es decir, poner sobre la mesa que el asedio laboral existe.

Por ello el proceso para llegar a la firma de este convenio se inicia en 2006 con la realización de una encuesta a nivel nacional, en la cual participan más de 2600 trabajadores de los grandes bancos de todas las regiones del país y en cuyo diseño contribuyen expertos académicos que

trabajan conjuntamente con CONTRAF/CUT y el Sindicato de los bancarios de Pernambuco. Con este estudio se consiguió evidenciar el grado de asedio laboral al que estaban siendo sometidos los trabajadores y trabajadoras del sector.

El 40% de las personas entrevistadas habían sufrido en los últimos 6 meses al menos una situación de violencia, de las cuales el 8% podían considerarse como asedio laboral. Un 4% relatan también situaciones de acoso sexual.

El asedio estaba centrado especialmente en la presión para la consecución de metas u objetivos laborales con un alto nivel de demanda de productividad, intimidación y otras formas de violencia en los lugares de trabajo-.

Al inicio de 2010 el Sindicato dos Bancarios de São Paulo Lanza la campaña "- metas, + Saúde" com materiales dirigidos a los trabajadores de base

*Y en agosto de 2010 a CONTRAF CUT lanza La campaña nacional, **"- metas, + Saúde"**, esta vez con material dirigido a los dirigentes sindicales*

Toda esa movilización culminó con la inclusión en el Convenio Colectivo de 2010 de la cláusula de combate al asedio moral.

Entre los contenidos de esa adenda al convenio colectivo destacamos las clausulas destacamos que se recoge la condena explícita por parte de los firmantes a cualquier tipo de asedio en las empresas bancarias. Además las empresas ponen a disposición un procedimiento de denuncias y reclamaciones que garantiza la confidencialidad de los denunciantes para el esclarecimiento de los casos. Por último se incluye un protocolo para la prevención de conflictos en el ámbito del trabajo con el compromiso de investigación de cada caso por los bancos.[5]

5 El contenido completo se puede encontrar en la siguiente dirección:

http://www.net10.com.br/home/clientes/vida_bancaria/Arquivos/cartilha/cartilha%20assedio%20seeb%20final.pdf

CLAUSULA 56ª PROTOCOLO PARA PREVENÇAO DE CONFLICTOS NO AMBIENTEDE TRABALHO (adesáo voluntaria)

Fica instituido, por adesao voluntária, Protocolo para la prevençao de Conflictos no Ambiente de Trabalho que observará os seguintes principios:

a. **Valorizaçao de todos os empregados, promovendo o respeito à diversidade, á cooperaçao e ao trabalho em equipe;**
b. **Conscietizaçao dos empregados sobre a necessidade de construçao de um ambiente de trabalho saudáve; e**
c. **Promoçao de valores éticos, morais e legais: e**
d. **Comprometimento dos bancos para que o moritoramento de resultados ocorra com equilibrio, respeito e de forma positiva para prevenir conflictos nas relaçoes de trabalho**

Paragrafo primeiro

O objetivo do protocolo para la prevençao de Conflictos no Ambiente de Trabalho, por Adesao Voluntária,é promover a prática de açoes e comportamentos adequados dos empregados dos bancos adherentes, que possam prevenir conflitos indesejáveis no ambiente do trabalho.

Conheça o acordo de combate ao assédio moral

El *Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Telefonistas de La República Mexicana* recoge también el papel central del sindicato y amplía a otras situaciones de discriminación por razón de sexo. La cláusula 196 está redactada en términos de compromiso de ambos: empresa y sindicato ante *"conductas de violencia laboral, discriminación, hostigamiento y acoso sexual".*

Un aspecto importante, que ya observamos en el ejemplo del Convenio de Vista Sol Punta Cana es la prevención de estas conductas, que implican un cambio importante en las relaciones entre hombres y mujeres y una superación de roles y estereotipos de género que pongan la dignidad y los derechos de las mujeres por encima de las creencias y valores asentados en las sociedades machistas. Tres ejemplos de estrategias para promover estos cambios y concienciar los encontramos en Paraguay, República Dominicana y en Brasil. En éste último incluye el acompañamiento psicológico a quienes han sido objeto de conductas violentas o de acoso:

Art7. Contempla los casos de acoso que sufran las mujeres trabajadoras; se crea un comité de equidad de género que promoverá la concientización sobre la problemática del acoso para su prevención. Así mismo se estatuye que en los casos específicos y denuncias se ventilarán ante el Comité Interno de Reclamos, el Comité de Ética y serán

pasibles sus perpetradores de sanciones disciplinarias. *Contrato Colectivo de condiciones de trabajo firmado entre los sindicatos: SETEIBI, SICONAP/S, SITARIBI y SICHAP con la entidad binacional ITAIPU. 2012-2013*
Acoso sexual. La empresa acuerda continuar implementando sus políticas de prevención del acoso sexual, y se compromete a seguir tomando cuantas medidas fueran pertinentes para evitar dicha práctica, incluyendo pero no limitando a la imposición de la debida sanción a quienes incurran en ella siempre dentro del marco legal vigente en el país. Del mismo modo, la empresa se compromete a crear campañas de concientización para prevenir el acoso sexual. *Convenio colectivo de trabajo Sindicato de Trabajadores de HanesBrands Inc. SITRAHANES, Rep. Dominicana.*
Cláusula 59º - Proteção a igualdade no trabalho e combate a violência doméstica. *V) As instituições empregadoras se comprometem a combater as praticas de Assedio Moral, Sexual e atitudes de abuso de poder, em suas dependências. Assumem o compromisso de realizar palestras sobre temas, a fim de conscientizar e esclarecer sobre as conseqüências dessas práticas no ambiente de trabalho, bem como assegurar acompanhamento psicológico aos trabalhadores (as) vitimas.* *Convenção coletiva de Instituicoes beneficentes, religiosas e filantropicas do estado de minas gerais, 2014*

En Brasil, el estudio realizado entre junio de 2014 y mayo de 2015 pone de manifiesto que el acoso sexual es abordado en 57 convenios colectivos, en ocasiones junto al acoso moral y en otras junto a la discriminación. La mayoría determina la realización de actividades tales como conferencias y campañas de sensibilización contra la práctica del acoso sexual, en un caso se establece una periodicidad anual, y en otro, se define que la actividad debe ser dirigida a quienes ocupan los puestos de dirección. En el Convenio del Sindicato dos metalúrgicos se incorpora una cláusula que sitúa como principio ético en la empresa el rechazo de conductas caracterizadas como acoso sexual.

También se contempla el derecho a denunciar los casos de acoso sexual en el trabajo y la determinación adecuada de los hechos. En un caso se establece un plazo de 30 días a partir de la fecha de recepción de la queja para que una comisión investigue. En otros dos, está garantizado, junto a la determinación de las denuncias de acoso sexual, recibir asesoramiento adecuado, tanto si se comprueba la infracción como si no. Y uno de ellos incluye el compromiso de sancionar a los empleados que se demostraron haber cometido acoso sexual a la mujer trabajadora.

v. Atención especial a las mujeres víctimas de violencia de género

Las organizaciones sindicales de la región vienen consolidando en esta última década una fuerte demanda de poner fin a la violencia de género, y son protagonistas junto a otras organizaciones feministas y de la sociedad civil de campañas y acciones que poco a poco han trasladado

algunas de las propuestas a la negociación colectiva, de manera que se favorezca que las mujeres que son objeto de violencia no encuentren más obstáculos a su autonomía con motivo del empleo.

Así, por ejemplo, en Argentina es cada vez más frecuente recoger en la negociación colectiva la situación de vulnerabilidad y desprotección en que se encuentran las mujeres que sufren violencia de género, lo que ha dado lugar a contemplar licencias, modificaciones en la organización del trabajo y la prestación de servicios de apoyo.

El Convenio de trabajo de los docentes de la Provincia de Chubut (Actualización de Acta Paritaria 02/14), incorporó una licencia especial, primera en todo el país, a propuesta de la institución gremial ATECH, que la planteó y negoció con el objetivo de garantizar la cobertura del puesto de trabajo de las mujeres víctimas de violencia de género.

> *"e) LICENCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO Se otorgará esta licencia a las docentes que padezcan todo tipo de acción, que resulte en un daño de manera directa tanto en el ámbito público como privado, que afecte su vida, como así también su seguridad personal y deba ausentarse por tal motivo de su puesto de trabajo. Esta inasistencia sea total o parcial, contará con la debida justificación emitida por los servicios de atención y asistencia a las víctimas de tal flagelo. Dicho servicio evaluará las condiciones y tiempos de la referida licencia. Para hacer efectiva su protección o su derecho a ser asistida integralmente, podrá también considerarse la reducción de la jornada o la readecuación del tiempo de trabajo o del lugar de origen del mismo".*

El *Convenio de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras de Yacimientos Petrolíferos Fiscales* incorpora la prestación de servicios de apoyo, siempre que la mujer haya presentado denuncia ante la autoridad competente:

> *Art. 91: "Se entiende por víctima de la violencia ejercida en el entorno familiar la realizada sobre el empleado o la empleada, así como a sus hijos menores de edad que convivan con él, siempre que el agresor sea una persona con quien el empleado mantenga una relación de parentesco o afectividad (cónyuge, ex cónyuge, pareja de hecho o familiar de cualquier grado) y que el hecho haya sido denunciado ante la autoridad policial competente.*
>
> *Las medidas que en estas circunstancias la empresa pone a disposición de sus empleados, consisten en la prestación a su cargo de los servicios de apoyo que a continuación se indican, que cubran tanto al empleado como sus hijos menores de edad que convivan con él y que garantizando la confidencialidad más estricta, se pueda acudir directamente para que le sean proporcionados:*
>
> *- Apoyo Psicológico: Asistencia, información y atención a la víctima y orientación familiar*
>
> *- Apoyo Médico: Asistencias recomendadas, entre las que se encuentra la Psiquiatría."*

VI.3.4. Maternidad y paternidad

La protección de la maternidad y la paternidad implica varias dimensiones, como se expuso en el marco legal: la protección de la salud de la madre y de quien nace que ya se ha abordado en el apartado anterior de salud y seguridad en el trabajo; la protección del empleo frente a prácticas discriminatorias con motivo de la maternidad y la paternidad y la adaptación de condiciones de trabajo para favorecer la conciliación entre el cuidado de quien nace y el trabajo; y el establecimiento de licencias y permisos, remunerados y no remunerados, para dicha conciliación.

Así, a través de la negociación colectiva se pueden promover medidas como:

- Reiterar la protección legal frente al despido discriminatorio por razón de la maternidad y de responsabilidades familiares.
- Eliminar las atribuciones exclusivas a las mujeres de los derechos y mejoras que regulan esta materia, cuando se trate de licencias que pueden y deben ser gozadas tanto por la madre como por el padre.
- Garantizar el derecho a beneficiarse de las mejoras en las condiciones de trabajo, incluidas las económicas, que pudieran producirse durante la ausencia por el ejercicio de permisos.
- Destacar la prohibición de exámenes de embarazo como condición previa a la contratación o durante el trabajo.
- Ampliar la licencia por maternidad biológica y también por adopción.
- Ampliar la licencia por paternidad, que corresponde al padre por nacimiento.
- Establecer permisos de parentalidad, de titularidad exclusiva y no transferible, para la crianza hasta la adolescencia.
- El permiso por lactancia puede contemplarse para ambos padres: la lactancia no solo incluye el amamantamiento sino también alimentar al recién nacido con biberón.
- Para los casos de nacimientos múltiples, otorgar el permiso al padre aunque la madre no trabaje.
- Acumulación del descanso por lactancia si es del interés del trabajador y la trabajadora.
- Facilitar servicios para el cuidado de hijos en las etapas previas a la escolarización en los propios centros de trabajo, o ayudas económicas cuando el centro de trabajo no reúna las condiciones apropiadas para dotarse de estos servicios.
- Derecho a vacaciones y derecho a maternidad y a paternidad, debe garantizarse el ejercicio de ambos en momentos distintos y acomodado a las necesidades de la trabajadora y del trabajador.
- Introducir medidas paliativas del efecto que el alejamiento del puesto de trabajo -por razones familiares- puede tener, por ejemplo, sobre la participación en los procesos de formación profesional o de los procesos de promoción o ascensos mientras se disfruta de licencias o permisos.
- Tratar de implantar horarios flexibles para el padre y la madre.
- Previsión de ayudas, instrumentos o medios que contribuyan a la cobertura de la atención.

¿Qué encontramos en la región?

i. Ampliación de derechos en materia de licencias y permisos por maternidad

La **duración de la licencia por maternidad** aparece como uno de los derechos vinculados a la maternidad que se amplían a través de la negociación colectiva, tanto en relación a la duración de la licencia propiamente dicha, como a un tiempo añadido a ésta por motivos de salud. En ocasiones se presentan ambas ampliaciones como en el *Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo firmado entre los sindicatos SETEIBI, SICONAP/S, SITARIBI y SICHAP con la entidad BINACIONAL ITAIPU* en Paraguay, que en su cláusula 64 establece la duración de la licencia en 120 días corridos (superior al establecido legalmente) prorrogables por otros 60 días por prescripción médica.

En Brasil hay varios convenios que aumentan a 150 y 180 días la licencia por maternidad *(Sindicato dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico; Sindicato dos jornalistas profissionais; Sindicato dos trabalhadores em indústrias de extração, pesquisa e beneficiamento de metais e minerais; Federação Única dos Petroleiros – FUP)*. En otros convenios se contempla la ampliación durante 60 días condicionada a los beneficios fiscales contemplados en la ley 11.770 de 2008 *(Sindicato dos trabalhadores em empresas de telecomunicações e operadoras de mesas telefônicas; Confederação Nacional dos Bancários – CONTRAF).*

La **flexibilidad en la distribución del tiempo** de la licencia es menos frecuente. Siendo rígida en la mayoría de legislaciones de la región, posibilitar que sean las mujeres quienes deciden qué periodo distribuyen antes y después del parto permite adaptarla a las necesidades particulares. Así se contempla, por ejemplo en el Contrato Colectivo de trabajo Comisión Federal de Electricidad (CFE), y el sindicato Único De Trabajadores Electricistas de La República Mexicana (SUTERM), que incluye la ampliación por motivos de salud siempre que se justifique por personal médico, al igual que en el ejemplo visto en Paraguay:

> *"Las trabajadoras disfrutarán de licencia con pago de salario íntegro por doce semanas, que se iniciará antes o después del parto, según convenga a la salud de la trabajadora y que podrá ampliarse anticipándose o prorrogándose por el tiempo necesario a juicio del ginecólogo u obstetra que le preste atención" (Art. 62)*

En el *Contrato Colectivo de la Universidad Nacional Autónoma de México* se contempla, además, la ampliación del periodo de lactancia y el **disfrute de vacaciones** posterior a la licencia materna cuando ambos periodos coinciden:

> *"Este período de descanso se prorrogará por el tiempo necesario, en caso de que se vean imposibilitadas para trabajar a consecuencia del parto. En el período de lactancia tendrán también derecho a disfrutar de una hora diaria como descanso extraordinario durante un período de 6 meses, que se computará a partir de que la trabajadora se reincorpore a su trabajo, concluido el permiso de incapacidad por el parto. Este período podrá ser ampliado por prescripción médica, aun en aquellas dependencias en que actualmente se estuviera ejerciendo un período mayor. Si por alguna causa, la madre trabajadora se hubiera visto impedida para disfrutar sus vacaciones durante el período de gravidez, las disfrutará inmediatamente después de que concluya dicho período" (Cláusula 41)*

La **ampliación del periodo de lactancia o de las horas de permiso diario** también aparece en algunos convenios: en el *Convenio de la empresa Copa Airlines, de Panamá*, se extiende hasta un año, pero no se contempla la acumulación en días o compartirlo de alguna manera con el padre y el convenio del *Sindicato dos trabalhadores em empresas de telecomunicações e operadoras de mesas telefônicas de Brasil* amplía el tiempo a dos horas diarias. Una buena práctica que contempla la ampliación en ambos casos es el del *Fondo Nacional del Ahorro e Imprenta Nacional de Colombia* que aumenta tanto el tiempo diario como el número de meses que se puede tomar este permiso.

En materia de **excedencias** hay poco regulado. Se ha encontrado algunas mejoras sustanciales, al incorpora remuneración en parte de éstas. Por ejemplo, en Argentina donde la excedencia por maternidad está contemplada en la legislación sin goce de sueldo y de una duración de entre 3 y 6 meses, en el *Convenio de trabajadores y trabajadoras de la energía 2007 (CCT Nº 857/07)*, esto se transforma en dos derechos diferenciados: la licencia convencional por maternidad con goce de sueldo durante tres meses (al finalizar la licencia legal de 90 días y previa petición) y la excedencia durante otros tres meses, lo que hace el total de 6 meses contemplado como máximo de excedencia en la ley.

El *Convenio Colectivo de la empresa Excellense Punta Cana, 2012-2015* de República Dominicana, incluye la **cobertura económica** para que no haya pérdida salarial durante la licencia:

> *Cláusula No. 18 • Licencia pre y post natal"*
>
> *Toda trabajadora gozara de un descanso pre y post natal equivalentes a 6 semanas antes y 6 semanas posterior al parto.*
>
> *Durante el pre y post natal, la empresa completará el salario ordinario de la trabajadora, en caso que la asistencia por maternidad otorgada por la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL) no represente el 100% del salario...."*

En algunas ocasiones se incorporan permisos remunerados para asistir a las citas médicas en relación a la maternidad, como en el convenio colectivo de Sintrave en Colombia.

ii. Garantías de acceso a beneficios y derechos para los que se computa el tiempo de trabajo

En ocasiones las empresas conceden beneficios u otorgan determinados derechos en función del cómputo de tiempo trabajado, que tiene como efecto discriminatorio que las mujeres, al hacer más uso de licencias y permisos, tienen mayor dificultad para lograr los mismos beneficios que los hombres. Una medida para corregir esta desigualdad es contemplar el tiempo de licencias por motivos familiares (tanto los vinculados a la maternidad/paternidad, como los referidos a las responsabilidades familiares) como tiempo de trabajo efectivo a los efectos del beneficio o derecho. Una buena práctica la encontramos en Argentina, en el *Convenio Colectivo de Trabajo del Personal de Administración de Aduanas*, que contempla como cómputo para establecer la antigüedad las licencias previstas en el propio convenio:

Artículo 40: Licencias:

2. Especiales: (…). Maternidad. Tenencia con fines de adopción. Atención de hijos menores. Atención del grupo familiar.

iii. Modificación de la organización del trabajo para favorecer las tareas de cuidado en la maternidad

El *Convenio de Trabajo de los trabajadores y las trabajadoras profesionales de la salud de la Provincia de Buenos Aires*, Argentina, incluye excepción de guardias y la jornada continuada y reducida para las mujeres embarazadas y en período de post-parto, si bien, al otorgar esta posibilidad sólo a las mujeres supone que continúa siendo la mujer la que se encarga de realizar estas tareas de cuidado del bebé.

"la posibilidad para las mujeres profesionales de no realizar guardias y desempeñar desde el séptimo mes de embarazo y hasta que el menor nacido cumpla un año 6 horas corridas diarias (36hs. semanales);

iv. Ampliación de derechos en la adopción y la licencia por paternidad

La adopción no está contemplada, de manera mayoritaria en los países de la región, cuando se establecen los derechos a licencias y permisos para atender a la niña o el niño que pasa a formar parte de la familia. Existen numerosos convenios colectivos que amplían estos derechos, si bien no siempre con las mismas características que cuando se trata de nacimientos.

En Argentina, por ejemplo, las licencias por adopción tanto para madres como para padres no están contempladas en la legislación, no obstante muchos de los principales proyectos de ley impulsados por las Centrales Sindicales versan en torno a esta igualación de derechos. En la negociación colectiva hay varias experiencias que destacar:

La firma en 2006 del *Convenio Colectivo de Trabajo General del Sector Público Nacional,* mencionado anteriormente como buena práctica de promoción de la igualdad y no discriminación, incorporó medidas para promocionar la igualdad en varias direcciones: monto económico para quienes tienen niños en guarderías y la extensión de las licencias de maternidad y paternidad, incluida la adopción.

El acuerdo paritario del *Personal docente* y no docente de la Universidad de General Sarmiento de 2011, comprende también los casos de adoptantes y ampara además a las familias homoparentales de manera acorde con los últimos avances en la legislación en este campo.

El *Convenio de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras Aeronáuticos de 2007* incorpora como licencias especiales las otorgadas a la madre adoptante, y extiende la licencia de paternidad a 15 días tanto para padres biológicos como adoptantes, aumenta el tiempo de

lactancia e incorpora un plus por guardería, si bien sólo para las madres, salvo que el trabajador varón pueda probar viudez o separación.

En Paraguay, el ***Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo del Ministerio Público (Fiscalía General Del Estado)*** estipula en el art. 31 una licencia para las funcionarias que adopten hijos, por el término de dos semanas entre 1 y 5 años de edad, y de 30 días para menores de un año. Si bien amplía derechos, estos se reconocen sólo para las mujeres.

En Brasil se amplía la licencia de paternidad en varios convenios colectivos, superando los cinco días establecidos por la ley: 7 días en el convenio del Sindicato dos trabalhadores rurais y 10 días en el convenio de la Federação Única dos Petroleiros – FUP.

En Panamá la licencia de paternidad no existe en la legislación, sin embargo, muchos convenios colectivos contienen cláusulas acerca de permisos remunerados a los hombres, con motivo del nacimiento de un hijo, así como apoyo económico por parte de la empresa. Los días libres remunerados varían en cada convenio: tres días y noventa balboas para los trabajadores de Cash Logistics S.A. (seguridad privada); un día y ciento setenta y cinco balboas para los trabajadores de ***Nestlé Panamá, S.A.***; dos días y ochenta balboas a los trabajadores de ***Rodelag S.A.*** (comercio); dos días para los trabajadores de ***Levapan de Panamá S.A***. (industria); tres días para los trabajadores de ***Panamá Port Company*** (trasporte y carga) y de ***Copa Arlines*** (pilotos de aviación), y hasta dos días en el caso de la construcción.

En Colombia el ***convenio colectivo de Coats Cadena S.A.*** otorga dos días de licencia por paternidad a los hombres que no podrían disfrutar de él por no cumplir con los requisitos legales establecidos (haber cotizado durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia).

v. Salas cuna y ayudas económicas por nacimiento y por gastos de guardería

El Convenio Colectivo de la Empresa TOS (Dos Ríos) en República Dominicana prevé el acuerdo con una Estancia Infantil cercana a la empresa para ***"los empleados y las empleadas que no dispongan de personas que cuiden a sus infantes"***. Si bien la medida puede facilitar la conciliación y está dirigida tanto a mujeres como a hombres, la condición de que no dispongan de personas que cuiden de los niños y las niñas puede condicionar el acceso, y no se estipula apoyo económico para sufragar los gastos.

En ocasiones se contemplan como ***prestaciones sociales***, como en el ***Contrato Colectivo de la Universidad Nacional Autónoma de México***, que obliga a proporcionar el servicio de guardería a los hijos mayores de 45 días y hasta 6 años de edad, de las madres trabajadoras. Esta prestación se hará extensiva a los trabajadores viudos y a los trabajadores que por resolución judicial tengan la responsabilidad de la custodia de los hijos. Cuando no exista cupo en las guarderías de la UNAM, ésta otorgará una cuota mensual de $892.00.

De similar planteamiento es el ***Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo firmado entre los sindicatos SETEIBI, SICONAP/S, SITARIBI y SICHAP con la entidad BINACIONAL ITAIPU*** en Paraguay, que en su artículo 40 establece un servicio de guarderías para los hijos de trabajadoras y también en el caso de que el padre sea el titular de la tenencia del niño o niña, hasta la edad de 60 meses, ya sea en locales habilitados por la entidad o reembolsando el gasto en guarderías

al trabajador o trabajadora a razón de 100 % del costo de 0 a 24 meses y en un 80% de 25 a 60 meses de edad.

En Colombia son diversos los convenios colectivos que incluyen auxilios económicos adicionales a los de ley en caso de nacimiento a sus trabajadoras o a las esposas o compañeras de los trabajadores, incluso en casos de aborto no provocado o muerte al nacer, así como el reconocimiento de días adicionales a los que la ley prevé por licencia de maternidad. Estos beneficios se extienden a las trabajadoras y trabajadores sin esposa o compañera, que sean adoptantes (Convenios Colectivos de: Corbanca, Zenú, Fondo Nacional del Ahorro, Atempi y Minipak).

En estos casos se observa que se sigue atribuyendo a las mujeres la responsabilidad del cuidado y no se promociona la equiparación de derechos que facilite el reparto equitativo y la corresponsabilidad en el cuidado. En el *Contrato Colectivo de la Universidad Nacional de Asunción,* en Paraguay, se contempla la implementación de un sistema de guardarías y salas maternales para hijos de trabajadoras y trabajadores menores de 5 años, financiado por la Universidad, pero sujeto a disponibilidad presupuestaria.

VI.3.5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Responsabiliades familiares

En el marco de la negociación colectiva se pueden tomar acuerdos para *organizar el trabajo de forma que permita* compatibilizarlo al máximo con las responsabilidades familiares e implique a las empresas en los temas sociales y familiares.

El convenio 156 de la OIT sobre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares y la recomendación 165, son un marco inicial que posibilita ir introduciendo medidas para la conciliación. A partir de este marco se pueden ir mejorando los mínimos establecidos en la ley. Es importante que las licencias, permisos y apoyos a las familias se planteen de forma igualitaria para mujeres y hombres y se fomente su uso por parte de los hombres, y se desarrollen estrategias para detectar y subsanar situaciones de discriminación asociadas al disfrute de permisos. Algunas líneas que pueden servir para orientar las plataformas negociadoras o pliegos de condiciones son:

- Mejorar las condiciones de trabajo en relación a jornadas y tiempos: reducción progresiva de la jornada y de horas extraordinarias, organización de los periodos de vacaciones, disminuir el trabajo en fines de semana y días festivos salvo que se trate de servicios esenciales a la comunidad.
- Establecer y mejorar las licencias de paternidad por nacimiento, remuneradas y de duración adecuada, con el objetivo de equiparación.
- Incluir licencias por parentalidad, el cuidado que ambos progenitores deben asumir con respecto a sus hijos e hijas. Estas licencias deben ser remuneradas y de duración adecuada.

- Garantizar el derecho a beneficiarse de las mejoras en las condiciones de trabajo, incluidas las económicas, que pudieran producirse durante la ausencia por el ejercicio de permisos relacionados con la atención de responsabilidades familiares en general.
- Introducir medidas que fomenten el reparto equilibrado de las responsabilidades familiares entre trabajadores y trabajadoras, incentivando el ejercicio de los derechos relativos a la atención de las mismas por parte de los hombres. Por ejemplo, permisos parentales, como permisos de acompañamiento de personas dependientes a consultas médicas ; realización de gestiones relativas a asuntos personales y/o situaciones que no admiten demora o de trámites de adopción y acogimiento; asistencia a tratamientos de reproducción asistida.
- Introducir medidas de ayuda a los trabajadores y las trabajadoras para la atención y cuidado de hijos y familiares dependientes, como las licencias familiares remuneradas y reducción o flexibilidad horaria y las licencias por excedencia para el cuidado de familiares a cargo.
- Flexibilidad horaria y trabajo a tiempo parcial para responsabilidades familiares por un tiempo predeterminado. Por ejemplo, posibilitar márgenes de flexibilidad horaria voluntaria en la entrada y salida al trabajo de modo tal que la jornada sea flexible así como la adaptación de la jornada laboral por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Considerar la situación familiar en caso de movilidad geográfica y en la implementación de turnos rotativos, incluyendo cláusulas que establezcan que la prolongación de la jornada laboral, en cualquier forma que adquiera, no será de aplicación a quienes tengan hijos e hijas menores o familiares a su cargo.
- Contemplar ayudas, instrumentos o medios que contribuyan a la cobertura de la atención de responsabilidades familiares, incluidas las ayudas para estudios o atenciones médicas no incluidas en los sistemas públicos de salud.

¿Qué encontramos en la región?

i. Organización del trabajo:

El *Convenio de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras de Yacimientos Petrolíferos Fiscales de Argentina* posibilita que para la organización del descanso anual se tenga en cuenta a los trabajadores y las trabajadoras que tienen que compaginarlo con otros miembros de la familia:

> *"Cuando en la Empresa presten servicios trabajadores que revisten la calidad de padres e hijos o esposo y esposa, a solicitud de los mismos, la Empresa adoptará las medidas necesarias para otorgar el descanso anual en forma conjunta y simultánea, siempre que ello no interfiera con el normal desenvolvimiento del servicio."*

Dicho convenio contempla también la reducción de la jornada por motivos familiares, con reducción de la percepción salarial, y pueden ser asumidas indistintamente por varones y mujeres (artículo 88).

> *"Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 6 (seis) años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial acreditada por la autoridad sanitaria competente, que no desempeñe actividad retributiva, tendrán derecho a una reducción de la jornada, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un quinto y un máximo de la mitad de la duración de aquella".*

En otros casos lo que se contempla es una reorganización y flexibilización de la jornada de trabajo para permitir la atención de las hijas y los hijos, como en el *Contrato Colectivo de la Universidad Nacional Autónoma de México*, que en su cláusula 27 establece que:

> *Cuando en el invierno, los hijos de los trabajadores entren una hora más tarde a las escuelas, por determinación de la SEP, la UNAM de conformidad con las necesidades de cada dependencia otorgará las facilidades necesarias para que los trabajadores con hijos en edad escolar atiendan esta necesidad sin afectar el servicio de las dependencias, y adecuando la jornada de trabajo a las personas que lo requieran.*

En Colombia diversos convenios colectivos incorporan cláusulas que limitan el derecho del empleador a trasladar y fijar los **lugares de trabajo** de sus trabajadores y trabajadoras en función de su calidad de padres y madres cabeza de familia, buscando que haya cercanía con el sitio de residencia *(Banco Santander, Fondo Nacional del Ahorro y Sindicato del Fondo Nacional del Ahorro y Comfenalco Tolima)*

ii. Permisos para atender responsabilidades familiares

Si bien no están muy extendidos en los países de la región, comienzan a incorporarse licencias y permisos para atender, fundamentalmente, situaciones de enfermedad y, en menor medida, requerimientos educativos.

En Brasil son numerosos los convenios que incorporan permisos con sueldo de varios días para atender a los niños y las niñas con motivo de enfermedades, hospitalización y visitas al médico. El límite de edad es muy variable de un convenio a otro, oscilando entre 14 y 18 años la edad máxima. En algunos casos se refieren sólo como un derecho (obligación) para las mujeres, con menos frecuencia la ley se aplica a los hombres. Así encontramos, por ejemplo: cinco días al año para acompañar al médico, hospital o casa de salud a las madres de menores de 12 años en el convenio del *Sindicato dos trabalhadores em telecomunicações*; 10 días al año para acompañar a menores de 6 años en el convenio de *Sindicato dos trabalhadores em bares, hotéis e restaurantes* para trabajadores y trabajadoras. En ocasiones en lugar de días se establecen horas anuales, como en el convenio de *Sindicato de empregados em empresas de seguros privados* que contempla 16 horas al año para este tipo de licencias y en de la *Federação dos Químicos* contempla 16.

El *Convenio de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras de Yacimientos Petrolíferos Fiscales de Argentina* prevé las necesidades de **cuidado de familiares enfermos**. A tal efecto, el convenio

contempla tanto la licencia remunerada como la excedencia no remunerada, sin distinguir entre hombres y mujeres:

> *"Los trabajadores que deban brindar atención a un miembro enfermo de su grupo familiar primario, tendrán derecho al goce de licencia de hasta DIEZ (10) días hábiles continuos o discontinuos, por año calendario, con goce de su remuneración habitual" (Art 63).*
>
> *Excedencia: licencia de hasta dos años sin goce de sueldo debido a necesidades o tareas de cuidado. (Art. 89)*

En otras ocasiones estas licencias se contemplan como derechos de las madres y sólo se otorgan a los hombres en caso de viudedad o custodia otorgada judicialmente. Así se recoge en el *Contrato Colectivo de la Universidad Nacional Autónoma de México*:

> *"En los casos de enfermedad de los hijos de hasta 12 años de edad, las madres trabajadoras tendrán derecho a que se les conceda permiso con goce de salario. Esta prestación se hará extensiva a los trabajadores viudos, divorciados que tengan la custodia de los hijos y en general a los trabajadores que por resolución judicial tengan la responsabilidad de la custodia de los hijos. Para tener derecho a estos permisos se requerirá de la constancia de cuidados maternos que al efecto expidan los médicos del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), para los casos en que no se indique el tiempo que corresponde por este concepto, se entenderá que es por 3 días. (Cláusula 38)*
>
> *"Cuando los hijos sean internados en los nosocomios del ISSSTE se otorgará un licencia con goce de suelgo que no podrá exceder de quince días en un año, salvo que debido a situaciones extraordinarias y previa gestión del Sindicato ante la Dirección de Relaciones Laborales se acuerde una ampliación.Para tal efecto, se entregará el resumen médico expedido por el jefe de piso o el jefe de urgencia, según corresponda, y la hoja de egreso hospitalario." (Cláusula 39)*

Un buen ejemplo en este sentido lo encontramos en Costa Rica, en el *Convenio Colectivo firmado por el Ministerio de Educación Pública con los sindicatos SEC y SITRACOME en 2013*, tanto por dirigirse de forma integral a hombres y mujeres, como por el concepto amplio de responsabilidades familiares y por tratarse de una **licencia con goce de sueldo:**

> *Artículo 38. Licencia para cuidados especiales de familiares.*
>
> *Las personas trabajadoras del MEP tendrán derecho a licencia con goce de salario por el plazo máximo de un mes, para atender a su padre o madre, hijos o hijas, cónyuge, compañero o compañera, que requieran cuidados especiales por causa de accidentes o enfermedades graves no terminales, debidamente comprobado mediante certificación médica extendida por la Caja Costarricense de Seguro Social.*

En algunos casos se contemplan permisos para atender los **requirimientos de las instituciones educativas**, por ejemplo el *Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo del Ministerio Público* (Fiscalia General Del Estado) de Paraguay contempla un permiso de hasta 5 días al año para cumplir con reuniones u otras obligaciones en relación a las instituciones educativas donde

están escolarizados los hijos o hijas. Este convenio contempla también permisos de hasta 30 días en cada año para cumplir con las obligaciones de la patria potestad correspondientes a los padres y las madres.

iii. Ayudas y complementos para atender las necesidades familiares

Diversos convenios contemplan ayudas económicas para sufragar gastos de educación y asistencia médica para familiares, principalmente para hijos e hijas.

El *Contrato Colectivo de la Universidad Nacional de Asunción*, en Paraguay, establece ayudas para varias situaciones: un pago mensual del 10% del salario mínimo vigente como asignación familiar por cada hijo de hasta 18 años y sin límite de edad para los hijos con discapacidad (Art. 23); una ayuda escolar del 50% del salario mínimo legal vigente por cada hijo de que se encuentre cursando la educación preescolar, primaria o secundaria, desde los 5 años hasta los 18 años, cuyo pago se realiza en el primer trimestre de cada año (Art. 24) y un monto de Gs. 2.000.000 (dos millones) para cubrir los gastos de internación de los funcionarios y las funcionarias (Art. 25).

En Colombia diversos convenios colectivos establecen auxilios económicos para el estudio de los hijos y las hijas, los cuales varían según el nivel de formación en el que estos se encuentren: guardería, prescolar, primaria, secundaria y universidad. *(Convenios Colectivos de Fondo Nacional del Ahorro, Coats, Imprenta Nacional y Minipak)* y en algunos casos se dan auxilios para la compra de útiles escolares *(Convenios Colectivos de Imprenta Nacional, Grancolombiana de Seguridad, Seguridad Atempi)*. En otros convenios se establece ayuda para el pago de medicamentos, consultas médicas y prestaciones que no cubre el Sistema General de Salud, así como préstamos sin intereses (Convenios colectivos de Zenú y Seguridad Atempi).

En Perú diversos convenios presentan también este tipo de apoyos económicos por diferentes conceptos: asignaciones por escolaridad o estudios; por cónyuge; por hijo; por hijo único de madre viuda; por hijos con necesidades especiales; por matrimonio; por fallecimiento. *(Convenios colectivos de Edelnor; Club Regatas; StarPrit; Telefónica; Nestlé Perú S.A.; ICPNA; Telefónica Móviles S.A.; Trans American; Airles S.A.; HIBU Perú SAC; Asociación Country Club La Planicie; Club Regatas Lima; Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.; A.B BRAUN S.A.; Filamentos industriales S.A.; Lan Perú; Compañía REX S.A.; Trans American Airles S.A.).*

VII. Conclusiones y propuestas para favorecer la Igualdad de Género a través de la Negociación Colectiva. Recomendaciones

El aumento considerable de la participación de las mujeres en el trabajo remunerado no ha supuesto todavía una verdadera ruptura con los procesos y estructuras que generan las desigualdades de género. Las mujeres siguen enfrentando brechas, por ejemplo, en cuanto a participación, menores salarios, toma de decisiones, asumiendo todavía mayores responsabilidades familiares que los hombres, a lo que cabe añadir las situaciones de violencia a las que se ven expuestas por el hecho de ser mujeres.

Por ello, sigue siendo necesaria la insistencia en leyes específicas, políticas públicas y propuestas en favor de la igualdad, en especial aquellas que penalizan la discriminación por razón de género, una vez que las organizaciones sindicales parecen haberse ido apropiando de su importancia. Avanzar hacia la igualdad significa un proceso político que abarca numerosos ámbitos de la vida y no sólo la realización de determinados cambios en algunas esferas de la sociedad: implica una transformación profunda del sistema sexo-género que fragmenta los espacios y los ámbitos, situando a las mujeres en situaciones de exclusión, discriminación y relegadas a ciertos papeles considerados secundarios. La legislación internacional, asumida en buena parte por los Estados de la región a modo de compromiso, debe ser un constante punto de apoyo y referencia en la reivindicación por una mayor igualdad y guía para el diseño de políticas públicas en las que no debe excluirse a los agentes sociales. La unidad de acción sindical y las alianzas con los diferentes actores sociales (tantas veces demandadas) son realmente imprescindibles pero se requieren esfuerzos de acercamiento y confianza mutuos.

Se necesita también una acción sindical más decidida para que los procesos de igualdad al interior de las centrales sean más fortalecidos y fortalecedores. Aunque el tema de igualdad se ha incorporado de forma más efectiva en la organización sindical, bien a través de secretarías específicas, resoluciones congresuales o medidas afirmativas (como las cuotas de paridad), aún se constata que la lucha contra la discriminación por razón de género necesita

un mayor impulso en la agenda sindical, lo que demanda un mayor apoyo político, mayor participación y representación y un mayor desarrollo de las instancias de igualdad al interior de las organizaciones sindicales.

Es indudable que la integración de la dimensión de género a todo el análisis laboral, ayuda a los sindicatos a visibilizar mucho mejor los problemas de discriminación y entender las dinámicas estructurales y coyunturales que los generan, pero también sirven para comprender de manera más lúcida el mundo del trabajo en el momento presente. La progresiva precarización de las condiciones de empleo (especialmente a partir de procesos de tercerización), la desprotección, la alta informalidad y las dificultades manifiestas para alcanzar el trabajo decente, no pueden abordarse sin admitir que afectan en mayor medida a mujeres y jóvenes. Las acciones de sensibilización y divulgación al interior de las organizaciones sindicales son fundamentales también para que puedan incorporarse más demandas en los procesos de negociación colectiva.

El discurso sindical nacional ha de ser más coherente con los principios asumidos en los espacios regionales e internacionales, que derivan de las normas internacionales del trabajo de la OIT y de la CSA y. Sin duda, el objetivo de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres deben ser parte consustancial en todas las propuestas sindicales, una vez que se comprende que mantienen una estrecha relación con el objetivo de un desarrollo social económico y una igualdad plena. El desarrollo y la justicia social que defienden las organizaciones sindicales democráticas implican una verdadera igualdad entre hombres y mujeres, en las oportunidades, en los derechos, en el acceso y distribución de los recursos y en la toma de decisiones. Se trata una tarea consciente, constante y comprometida.

En ocasiones, el liderazgo sindical está concentrado de tal manera en los varones que se dificulta la participación de las mujeres. Las mujeres han tenido y aún tienen, escasas oportunidades para formar parte en las estructuras sindicales y de liderazgo, por lo que se requieren procesos de mayor democracia interna, como los que postula la Autoreforma sindical de la CSA. La formación sindical es un pilar fundamental para potenciar la mayor participación de las mujeres, y debe integrar contenidos que favorezcan lo procesos de empoderamiento y facilitar la asistencia tomando en cuenta las especiales dificultades que suelen enfrentar éstas por la desigual distribución de las responsabilidades familiares.

Asimismo, el desarrollo humano y sustentable promovido por la CSA en su trayectoria como organización referente del sindicalismo de las Américas, integra de manera precisa y contundente el objetivo de igualdad en el conjunto de las políticas sindicales, impregnando todas las relaciones sociales, económicas y laborales. Siendo la lucha por la defensa y la profundización de los derechos laborales y el trabajo decente el centro de la estrategia de desarrollo sustentable, tal y como propugna la PLADA, la igualdad de género es irrenunciable.

También se constata que son numerosos los esfuerzos sindicales por impulsar propuestas legislativas en igualdad de género, en pos de garantizar la regulación y aplicación de derechos destinados a igualar las cargas familiares, las relaciones en el lugar de trabajo o la protección de la mujer frente a la violencia de género. No obstante, se requiere en determinados países un mayor dinamismo y permeabilidad. El Estado sigue siendo el actor principal que puede garantizar mayor igualdad.

A pesar de que la mayoría de los países analizados ha ratificado casi todos los convenios fundamentales y los convenios prioritarios de la OIT en materia de igualdad y cuentan con una normativa regulada al más alto nivel para la negociación colectiva, la igualdad y no discriminación, presentan particularidades que han ralentizado el papel de la negociación colectiva en el reto de la igualdad de género y que guardan relación con el nivel general de acatamiento de la legislación laboral, con el grado de institucionalidad de las relaciones laborales en cada sector en particular, con el tipo y fuerza del sindicalismo y, por supuesto, con la salud de la negociación colectiva.

El pleno cumplimiento y libre ejercicio de la libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva sigue siendo un gran desafío en muchos países. Algunos casos nacionales sugieren que la cultura de negociación colectiva es escasa por lo que la gestión sindical se ha enfocado principalmente en lograr leyes protectoras contra la discriminación, más que en impulsar esas mismas normas a nivel de la empresa por vía del convenio colectivo. Por otro lado, una buena parte de los convenios colectivos firmados en la región apenas traspasan la estrategia de mejora nominal del ingreso, dejando fuera otros temas. Otro factor en contra es la renuencia del empleador a aceptar cláusulas sociales de cualquier tipo en los pliegos de reclamo. No cabe duda que una de las recomendaciones a efectuar por parte de este informe en la promoción de la igualdad desde la negociación colectiva, pasa por una transición del modelo de negociación de empresa a un modelo de negociación de sector o rama.

Al analizar e interpretar los diferentes sistemas normativos de los países de la región, se constata un avance considerable en términos de igualdad formal. El marco jurídico de la igualdad y la negociación colectiva se encuentran presentes como derechos en los textos constitucionales y en diferentes normas, con reconocimiento explícito en los códigos laborales, lo que les otorga el grado de exigibles. Esta afirmación supone que la negociación colectiva es una vía legítima para equilibrar o resolver los conflictos las relaciones laborales. En algunos casos, incluso, ambos se convierten en elementos de control y fiscalización social y cómo criterios de interpretación de otras normas.

Todo ello no impide comprender que la negociación colectiva se encuentra a la baja en la región, producto de todo tipo de prácticas legales y extralegales, las prácticas antisindicales o la propia precarización, que requieren un análisis aparte. La reducción del ámbito de personas beneficiarias de los convenios colectivos, habida cuenta de las limitaciones del derecho a la sindicalización impuestas por las autoridades y los empleadores, y la aplicación de normas limitativas acerca de la negociación colectiva, terminan siendo contradictorias al principio normativo. Un ejemplo característico de ello son las restricciones a la libertad sindical o a la negociación colectiva en el sector público.

Por otro lado, apenas se puede hablar de planes de igualdad. Rara vez aparecen tipificados en los ordenamientos jurídicos laborales. Las experiencias son muy escasas- salvo en los casos de Argentina y Brasil y los que existen apenas remiten a condiciones laborales y de contratación. Se trata de instrumentos que requieren una voluntad política continuada y la dotación de recursos técnicos y financieros, lo que no siempre ocurre, por lo que terminan ofreciendo resultados restringidos.

Mayor avance, aunque dispar, ha tenido la inclusión de más y mejores cláusulas de género en la negociación colectiva, siendo este el instrumento más preciso con que se cuenta para estudiar las características que se asumen en la negociación y las formas en cómo se estructura la misma en diferentes convenios colectivos, así como el impulso recibido y calidad de la participación por parte de las organizaciones sindicales. Permiten también identificar algunas necesidades de capacitación de las trabajadoras y los trabajadores.

De ello, se pueden inferir algunas conclusiones en relación a la forma en que se prepara la negociación y el papel que las mujeres encuentran en el debate y construcción del pliego de demandas. La clara sub-representación de mujeres en los procesos de negociación colectiva debe conllevar a una profunda reflexión. En segundo lugar, en lo que concierne a la propia redacción de la cláusula, parecen existir importantes carencias que denotan en ocasiones falta de sensibilización. Finalmente, a la necesidad de establecer mecanismos que posibiliten y garanticen su aplicación en los lugares de trabajo, como por ejemplo, las ***comisiones de género o tutela***. El seguimiento a los acuerdos alcanzados y la vigilancia para garantizar su cumplimento es uno de los aspectos sobre los que se debe realizar un seguimiento constante por la representación sindical. Una gran parte de los convenios consultados contienen menciones a la no discriminación y la igualdad sin garantía de cumplimiento. Es importante trabajar en función de objetivos vinculantes, con plazos claramente establecidos, transparencia en la información y sanciones correspondientes.

En relación a los problemas y temáticas de mayor presencia en los convenios analizados destacan aquellas cláusulas referidas a **licencias por maternidad o paternidad**, que no siempre aportan agregados positivos a la reducción de la discriminación. Suelen tratarse de beneficios en términos de tiempo de descanso y sumas monetarias, generalmente poco representativas en términos económicos. En materia de la protección a la maternidad y a la paternidad, apenas se han registrado adelantos importantes, salvo algunas excepciones. No se evidencian avances en relación a la ampliación de la cobertura y plazo de duración de esos derechos y no aparece como uno de los aspectos que las organizaciones sindicales denuncien como de mayor incumplimiento patronal.

Respecto a las **tareas de cuidado familiar**, muchos convenios negocian la existencia de guarderías en los lugares de trabajo o el monto correspondiente a una cuota en una institución privada. Frente a ello, la mayoría de los convenios excluye al trabajador varón de este beneficio o lo hace en una segunda instancia debilitando la organización familiar debido a que restringe a la mitad la posibilidad de encontrar una solución para las parejas, al problema del cuidado de menores. Las medidas relativas a las responsabilidades familiares, que tienen como común denominador la reducción del tiempo de trabajo, son más bien escasas. Este tema es clave para avanzar realmente en la promoción de la igualdad desde el ámbito de la negociación colectiva.

En relación a las **licencias por enfermedad de familiar**, aún persisten convenios que las contemplan únicamente para las mujeres, y cuando se contemplan para mujeres y hombres no suelen ser utilizadas por éstos, lo que sitúa a las mujeres como potenciales absentistas. Requieren, más allá de la cláusula donde se recogen, de un compromiso por promover su uso por parte de los hombres. Más difícil es encontrar permisos, licencias o medidas de organización del trabajo que permita la atención de familiares dependientes que precisan de la asistencia de otra persona para las funciones vitales.

Respecto a las **condiciones de trabajo**, las cláusulas en este aspecto son más bien declarativas y repiten lo que describe la ley a tal efecto (igualdad de trato; igual salario a igual trabajo). Frente a esto destacan algunos convenios que incluyen procedimientos claros de ingreso y promoción de puestos y que se acompañan de medidas de sensibilización para la eliminación de estereotipos asignados a mujeres y varones, y establecen medidas que obstaculizan las arbitrariedades a la hora de contratar o promocionar en los puestos de trabajo. En relación a temas como, por ejemplo, la seguridad y salud laboral, el acoso, o la salud sexual y reproductiva, las cláusulas encontradas, salvo en algunos casos, no son suficientes como para obligar a la empresa a un plan de prevención.

En relación al **salario**, se trata de una de las cuestiones más difíciles de abordar ya que rara vez existe acuerdo entre la patronal y los sindicatos en identificar este tipo de discriminación, y mucho menos las medidas para combatirla. Por ello, se necesita desarrollar una metodología sindical que permita captar la existencia de prácticas discriminatorias –directas e indirectas– en el lugar del trabajo, en especial sobre las diferencias salariales.

Sobre cláusulas de **no discriminación y promoción de la igualdad de oportunidades**, éstas suelen ser muy generales. Son prácticamente inexistentes las acciones afirmativas o acciones positivas que posibiliten el acceso a puestos de trabajo más cualificados y remunerados y a la formación profesional y desarrollo de carrera. Destacan las cláusulas que otorgan licencias especiales por violencia de género familiar o las que establecen procedimientos para la realización de denuncias sobre acoso, hostigamiento o violencia laboral. Si bien, en estos casos, es necesario tener un mayor conocimiento al respecto debido a que éstos se siguen produciendo pero son ocultados.

Los ejemplos de buenas prácticas analizados en el informe y otras experiencias valiosas, deben ayudar a las organizaciones sindicales a propiciar convenios colectivos que incluyan planes de igualdad, a nivel de empresas y/o de industrias o ramas de actividad económica, pero también a la creación de capacidades sindicales para afrontar con garantías la promoción de la igualdad desde la negociación colectiva.

Recomendaciones:

De forma general podemos decir que las recomendaciones se articulan en torno a tres ejes: la incidencia en el avance legislativo en materia de igualdad y negociación colectiva y en las políticas públicas , un mayor compromiso de las organizaciones sindicales con la igualdad de género más allá de los espacios específicos destinados a la igualdad y una mayor presencia de mujeres en los procesos de negociación colectiva, formadas tanto en técnicas y herramientas como para el empoderamiento y la acción directa.

En relación a la negociación colectiva podemos puntualizar diferentes aspectos a ser tenidos en cuenta a la hora de lograr buenas prácticas en igualdad y equidad de género. En primer lugar las referidas a la forma en que se prepara la negociación y el papel que las mujeres encuentran en el debate y construcción del pliego de demandas –que tiene que ver a su vez con las prácticas y dinámicas el interno de las organizaciones sindicales y sindicatos–. En segundo lugar en lo que concierne a la propia redacción de la cláusula y su negociación en las mesas –que requiere de

preparación, formación, empoderamiento y liderazgo–. Finalmente a la necesidad de establecer mecanismos que posibiliten y garanticen su aplicación en los lugares de trabajo –y que sirvan a su vez como insumos para identificar buenas prácticas y necesidades de mejora–.

A. En la organización sindical:

1. Asegurar que la acción de las secretarías / departamentos de igualdad o género es transversal a la organización sindical y se integran los principios de no discriminación e igualdad de género en todo su accionar. Promover la adopción de planes de igualdad internos al propio sindicato o central sindical y plataformas de igualdad para la acción en las empresas, los sectores y el diálogo social. Incorporar una representante de género en el máximo de espacios sindicales.

2. Proveer formación y asesoramiento permanente para que las mujeres se expresen en público y se encuentren en condiciones óptimas para analizar y plantear alternativas de solución a sus problemas y participar en su posterior negociación. Sería importante la creación de estrategias y programas de formación de liderazgos femeninos, a fin de contribuir al empoderamiento individual y colectivo de las mujeres sindicalistas y su acceso a puestos de responsabilidad e instancias de toma de decisiones, en sus diferentes grados; así como en los espacios de negociación colectiva.

3. Aumentar la presencia de mujeres en los espacios sindicales, tanto en la dirigencia como las diferentes estructuras y en la representación sindical en las empresas.

4. Favorecer la implementación de mecanismos de apoyo para las responsabilidades familiares (cunas infantiles, salas de acompañamiento y/o recreación durante los horarios de reuniones en los sindicatos, reuniones sindicales en horarios compatibles con las responsabilidades familiares), incorporando los temas de preocupación e interés de las mujeres en la agenda sindical. Estas buenas prácticas podrían ser medidas ejemplares e innovadoras que coadyuven a cambiar la imagen tradicional de los sindicatos.

5. Formar a las mujeres sobre negociación colectiva, legislación en igualdad y estrategias para promocionar los planes o programas de igualdad en las empresas. Incorporar elementos tendentes a fortalecer la autoestima, la autoimagen y el reconocimiento.

6. La inclusión de la perspectiva de género en toda la formación sindical, especialmente en técnicas de negociación colectiva, de manera que permita detectar las necesidades que pueden abordarse desde la negociación.

7. Identificar de manera periódica buenas prácticas y planes de igualdad y difundirlos.

8. Fortalecer la presencia de mujeres en los procesos de negociación colectiva. Establecer como una prioridad sindical la mayor participación de éstas, a través de sistema de integración y/o de cuotas para asegurar cómo mínimo proporcionalidad respecto a la distribución de mujeres y hombres en la rama o empresa. Recogerlo en los estatutos.

9. Potenciar la unidad de acción y la elaboración de plataformas negociadoras por parte de las centrales sindicales en cada país.

10. Hacer alianzas con ONG/Universidades.

11. Lograr a través de mecanismos estratégicos que el estado reconozca la negociación colectiva con perspectiva de género.

B) En la negociación colectiva:

1. Construir herramientas para medir la efectividad de la aplicación de los convenios y contratos colectivos, evaluar su avance y medir los efectos y los impactos que éstos producen en la vida de las mujeres;

2. Crear bases actualizadas de los convenios colectivos de diferentes ámbitos -estatales, provinciales, locales, sectoriales, de empresa- para tener una visión de por dónde acometer los nuevos procesos de negociación colectiva teniendo en cuenta los cambios normativos y las nuevas realidades productivas.

3. Contar con una buena sistematización del marco legal que sirva de base para la elaboración de plataformas negociadoras y pliegos de negociación, de forma que se garantice que los convenios colectivos no se limitan a reproducir lo que establece la ley, salvo cuando la visibilización de mínimos legales en los instrumentos colectivos es una estrategia para poner en valor, concienciar y posibilitar cambios.

4. Unificar criterios y prioridades para la negociación, de manera que en todos los niveles de negociación se potencien el mismo tipo de acciones y se puedan fortalecer alianzas.

5. Incluir en las plataformas negociadoras la necesidad de articular planes de igualdad en las empresas, que integren las acciones necesarias para corregir las desigualdades y discriminaciones.

6. Ampliar la presencia de cláusulas que promuevan la igualdad de oportunidades con medidas concretas y adaptadas a las realidades del sector o empresa, con especial atención a las acciones afirmativas o positivas que corrigen la desigual distribución de mujeres y hombres en sectores y puestos de trabajo y la mayor dificultad de las mujeres en el acceso a la formación y promoción profesional.

7. Incluir cláusulas de medidas de acción positiva, con el establecimiento de disposiciones para facilitar el acceso de las trabajadoras al empleo en actividades no tradicionales de inserción femenina, para abrir espacios para las mujeres e ir motivando una mayor participación en el trabajo remunerado.

8. Fortalecer las clausulas relacionadas con el establecimiento de las disposiciones sobre igualdad salarial, adecuándolas al principio establecido en el convenio 100 de salario igual por trabajo de igual valor y tomando como referencia las recomendaciones de la OIT para la determinación del valor del salario. Potenciar las evaluaciones de puestos de trabajo sin sesgos de género, con participación sindical en su diseño, ejecución y evaluación, y con la participación de las personas en la definición y descripción de los puestos que ocupan.

9. Ampliar y mejorar los derechos y permisos de maternidad y paternidad, con especial atención a los derechos de lactancia y los espacios en las empresas para facilitarlo cuando

así lo decidan las mujeres. Favorecer que se potencie no sólo la protección, sino también la corresponsabilidad social de las empresas y de hombres y mujeres, situando la maternidad / paternidad como un valor social. Incluir cláusulas sobre el establecimiento de estancias infantiles en las empresas que empleen una cantidad determinada de trabajadores, hombres o mujeres, o convenios con centros infantiles o guarderías.

10. Fortalecer las cláusulas que implican el reparto de las responsabilidades familiares, como el permiso de paternidad, y los permisos para hombres y mujeres para acompañar a sus hijos o hijas a la escuela o citas médicas.

11. Desarrollar acciones y programas para prevenir el acoso sexual en el trabajo y otras formas de violencia de género, sobre todo en lo que tiene que ver con la definición apropiada, las medidas de prevención y el establecimiento de sanciones disuasorias para aquellos que las cometan, así como, en termino de los procedimientos a utilizar en estos casos.

12. Incluir cláusulas para la protección de la mujer víctima de violencia intrafamiliar que le permitan mantener su trabajo o cambiar el mismo o tomar la decisión más favorable, como renuncia del trabajo sin que pierda el derecho a sus prestaciones laborales, o suspensión de los efectos del contrato con remuneración mientras dure una situación determinada o medios que protejan a la trabajadora.

13. Dar una perspectiva de género a las clausulas relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo, de forma tal que se tomen en cuenta las características fisiológicas y psicosociales que afectan de manera diferente a mujeres y hombres y riesgos que afectan a las mujeres de manera destacada como los riesgos psicosociales.

14. Incluir cláusulas relacionadas con la realización conjunta sindicato-empresa de actividades de sensibilización y capacitación por la igualdad y no discriminación, contra la violencia intrafamiliar, contra el maltrato infantil y las personas mayores de edad.

15. Incorporar las necesidades específicas de mujeres negras, indígenas, del ámbito rural, con algún tipo de discapacidad, así como de otros colectivos que son objeto de discriminación, con especial atención a la población LGTB.

VIII. Bibliografia

Olney, S., Goodson, E., Maloba-Calnes, K., O'Neill; F. 2003. ***Igualdad entre hombres y mujeres o de género: guía para la negociación colectiva***. (Ginebra, OIT)

Abramo, I. y Rangel, M. 2005. ***Negociación colectiva y equidad de género***. (Santiago, OIT)

Otero Lorza, L. 2013. ***La igualdad de género en la negociación colectiva. Análisis desde la perspectiva de género de los convenios colectivos vigentes en Centroamérica y República Dominicana***. (San José, OIT)

Ortega, M.A. 2005. ***Negociación colectiva y relaciones laborales con enfoque de género. Estudios de casos.*** (Bogotá, OIT)

OIT-PNUD, 2009. ***Trabajo y Familia. Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social.*** (Santiago, OIT-PNUD)

Goren, N. 2011. ***La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la equidad de género y diversidad*** (Buenos Aires, CEMyT)

Panorama Laboral, 2002. **Negociación colectiva y género**. (Lima, OIT)

Blofield, M. y Martínez F, J. 2014. ***Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina: equidad, maternalismo y corresponsabilidad***. En Revista CEPAL número 114, Diciembre.

CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT. 2013. ***Informe Regional. Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe***. (Santiago, CEPAL)