Organización Internacional del Trabajo

Manual Negociación Colectiva e Igualdad de Género

Promoción de las cláusulas de igualdad de género en la Negociación Colectiva

Manual de Negociación Colectiva e Igualdad de Género

Promoción de las cláusulas de igualdad de género en la Negociación Colectiva

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

Autora
Rebeca Torada y Afiliadas CSA

Coordinación y revisión:
Amanda Villatoro y Carmen Benitez

Diseño Gráfico y Diagramación
Elissa Reyes Díaz

"Lamentablemente sigue prevaleciendo el machismo en nuestro medio, porque al llevarse a cabo elecciones para representar en la tomada decisiones, se sigue pensando en el varón como único representante para negociar."

Norma Chávez – Central de Trabajadores del Perú

"La negociación colectiva no existe para las mujeres de la Economía informal, solo hacen negociación colectiva a los sindicato formados y nosotras no somos consideradas para negociar, tampoco nos dan espacio de diálogo social. No hay medios de concertación entre las autoridades y las mujeres"

Josefa Rayme – RREMUTREIL Perú

"Concebir un sindicalismo para la democracia implica la inclusión de las mujeres como actoras clave en la construcción de sus agendas, en particular teniendo en cuenta que mujeres y hombres hallamos diferencias a partir de nuestras formas de relacionarnos y de cómo entendemos el mundo e interactuamos en él. Un sindicalismo para la democracia implica que las voces de las mujeres cuenten y estén presentes allí sus aspiraciones, de tal forma que las organizaciones sindicales sean también espacios en donde tengan lugar sus reivindicaciones de género en el mundo de trabajo. La negociación colectiva tiene un gran potencial transformador de las relaciones desiguales de género en el ámbito laboral, para la articulación de las mujeres hacia objetivos comunes de igualdad al interior de las organizaciones sindicales. Como principio de igualdad es necesario que la mujer se capacite, se incluya y haga parte de una negociación colectiva donde trabaje en grupo y lidere los grandes logros de nuestros sindicatos."

Mujeres del Sindicato Nacional de Trabajadores de Rama y Servicios de la Industria del Transporte de Colombia

"Hemos logrado tener varios sindicatos en la rama financiera encabezados por mujeres, que son quienes están al frente de las negociaciones. Las mujeres se organizan a nivel nacional para colocar el tema como prioridad en la negociación, a través de la sensibilización en seminarios, reuniones y cursos de formación para negociar la igualdad de género. Propusimos y logramos la implementación de un censo, producir materiales y folletos para las bases, para concienciar. Nos movilizamos y logramos instalar el tema: abordamos y discutimos sobre igualdad en todas las reuniones de la directiva, en asambleas y foros donde había oportunidad de dar visibilidad a la cuestión; convencimos a quienes lideran los sindicatos de la prioridad del tema, fortalecimos los colectivos de mujeres a través de la formación para promover la discusión y generar el debate; y conseguimos que los órganos del sindicato invirtieran en actividades para profundizar en el debate, se integrara en la agenda y se hiciera transversal a todas la cuestione sindicales".

Elaine Cutis – diretora do Sindicato dos Bancários de São Paulo e Secretaria de Mulheres da Confederação Nacional do Ramo Financeiro - CUT Brasil

CONTENIDO

Introducción 7

Módulo I. Negociando la igualdad de género 9
- La negociación colectiva 14
- La igualdad de género 18
- El proceso de negociación colectiva 26
- Habilidades y técnicas básicas de comunicación para promover la igualdad 47
- Propuesta de aplicación módulo I: Comunica porqué es importante negociar para la igualdad de género 58

Módulo II. Confeccionar la agenda de género para la negociación 63
- Acceso al empleo, formación y promoción 68
- La igualdad salarial 79
- Maternidad, paternidad y responsabilidades familiares 80
- Condiciones de trabajo. Salud y seguridad en el trabajo 96
- Propuesta de aplicación módulo II: Agenda de género: prioridades y estrategia. 105

Módulo III. Negociar la plataforma reinvindicativa. 115
- III.1. No discriminación, igualdad y dignidad en el lugar del trabajo. Principios rectores 118
- III.2. Acceso al empleo, formación, promoción y ascensos 121
- Igualdad salarial 123
- Maternidad, paternidad y responsabilidades familiares 125
- Condiciones de trabajo. Salud y seguridad 131
- Propuesta de aplicación módulo III: Negociar las propuestas: objetivos, argumentos e intereses 134

Apendice 1: El derecho a la negociación colectiva. 139
Apendice 2: El derecho a igualdad 144
Bibliografía y fuentes de consulta 150

INTRODUCCIÓN

Los avances en igualdad entre hombres y mujeres en la región de América Latina y el Caribe son evidentes en las últimas décadas: se ha desarrollado el marco legislativo de igualdad de oportunidades y en numerosos países de la región se cuenta con leyes específicas y organismos específicos de igualdad que desarrollan planes para alcanzarla. Del mismo modo, en algunos países los planes nacionales de desarrollo incorporan la igualdad como un objetivo transversal. La necesidad de acabar con las situaciones de discriminación, desigualdad y violencia contra las mujeres han pasado a ser centrales en las agendas nacionales.

Los cambios en el trabajo remunerado también son observables: las mujeres que se incorporan o quieren incorporarse al empleo son cada vez más, reduciendo la brecha que caracterizaba la división sexual del trabajo, si bien ellas siguen siendo en general más numerosas en desempleo y están más representadas en trabajos precarios, informales y temporales.

Las organizaciones sindicales han sido en gran medida impulsoras o partícipes de estos cambios, en la medida que más mujeres se han incorporado y las estructuras sindicales se han dotado también de herramientas y espacios para potenciar la voz de las mujeres e incorporar sus demandas, facilitando que la igualdad de género se incorpore a las agendas y demandas sindicales.

Durante el año 2015, con apoyo de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de OIT, la CSA ha realizado un estudio sobre negociación colectiva y género en la región, con el objetivo de indagar en qué medida se han incluído las cuestiones que preocupan a las mujeres en la negociación colectiva, para darles respuesta y avanzar en el objetivo de mayor igualdad en las empresas y empleos, bien sea a través de planes de igualdad estructurados o de cláusulas que potencien medidas para corregir discriminaciones, promocionar a las mujeres y/o establecer mecanismos de acción positiva que corrigan de forma rápida desequilibrios. Las principales conclusiones de estudio apuntan a un déficit de negociación de planes de igualdad y la inclusión cada vez mayor de cláusulas de género, si bien los temas abordados se circunscriben generalmente a las licencias por maternidad, la creación de guarderías en los centros de trabajo y cláusulas antidiscriminatorias que declaran principios reproduciendo los mandatos legales pero no incorporan mecanismos para asegurarla. De especial interés es la inclusión del acoso sexual y la violencia laboral en numerosos convenios, entendiendolos como un problema de condiciones de trabajo.

Más allá de las conclusiones en cuanto a la inclusión de la perspectiva de género en los convenios, el estudio pone de manifiesto carencias y debilidades en las organizaciones sindicales para una mayor incidencia en la negociación colectiva para fomentar la igualdad. Hay, en primer lugar, un fuerte retroceso en negociación colectiva en general, producto de todo tipo de prácticas legales y extralegales, de prácticas antisindicales o de la propia precarización del empleo. Las debilidades internas están en relación a la escasa participación de las mujeres en las organizaciones sindicales y en las negociaciones colectivas, la falta de sensibilidad e integración de las demandas de las mujeres en las agendas sindicales y la falta de formación.

Es por ello que se propone este Manual para la formación a distancia y presencial de manera que pueda ser utilizado por las organizaciones sindicales adaptándolo a sus necesidades particulares.

El manual está estructurado en tres módulos:

1. **Negociando la igualdad de género.** Aborda cuestiones de partida sobre la negociación colectiva y la igualdad de género. Plantea algunos contenidos e interrogantes que faciliten marcar unos objetivos iniciales de cómo queremos que sea la negociación, cómo iremos buscando y accediendo a la información, la necesaria participación de las conmpañeras y los compañeros, la trayectoria de negociación de nuestra central sindical o sindicato, etc.

2. **Confeccionar la agenda de género para la negociación.** Plantea algunos temas básicos en materia de igualdad –acceso y permanencia en el empleo, discriminación, igualdad salarial, maternidad, paternidad, responsabilidades familiares y condiciones de trabajo- con una caracterización escueta y básica que facilite la identificación de situaciones problemáticas sobre las que establecer demandas, propuestas y prioridades.

3. **Negociar la plataforma reivindicativa.** En este tercer módulo siguiendo la estrcutrua de temas abordados en el segundo, se plantean algunas líneas que pueden guiar las demandas en la negociación colectiva acompañadas de ejemplos reales de cláusulas de convenios colectivos de la región, de manera que sirvan ambos, las líneas generales y las cláusulas, para que elabores las tuyas propias en función de la agenda emanada en el módulo 2.

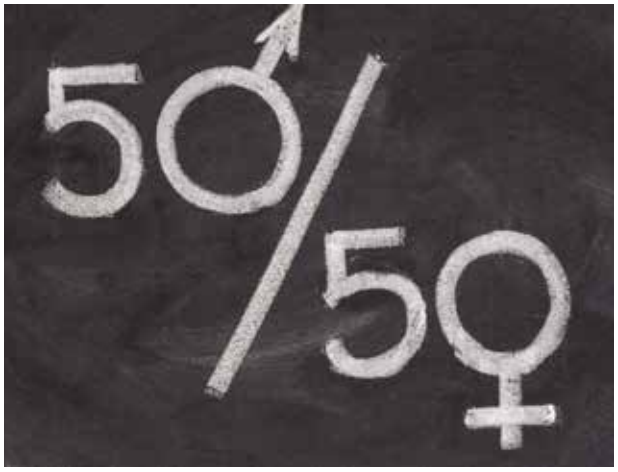
MÓDULO I

Negociando la igualdad de género

MÓDULO I

Negociando la igualdad de género

En este primer módulo pretendemos dar una visión introductoria sobre negociación colectiva y género, una visión a vista de pájaro, global, integral y completa, pero a la vez directa, concisa y útil para iniciar algunas acciones que vayan preparando tu contexto para poder introducir o mejorar algunas cuestiones directamente relacionadas con el género o las demandas específicas de las mujeres, a través de la negociación colectiva.



Los **contenidos** que lo integran son:

1. La negociación colectiva.
2. La igualdad de género.
3. El proceso de negociación colectiva.
4. Habilidades y técnicas básicas de comunicación.

Y lo que nos gustaría que acabaras sabiendo o haciendo al finalizar el módulo, los objetivos, es:

1º Describir lo que es la negociación colectiva y la igualdad de género, la relación entre éstas y las leyes que garantizan los derechos que comprenden.

2º Poner ejemplos de situaciones de desigualdad o discriminación que se produzcan en tu entorno laboral o sindical, saber explicarlos y lanzar ideas de por donde pueden ir las soluciones, con especial atención a qué se podría hacer desde la negociación colectiva.

3º Conocer cómo es un proceso de negociación colectiva y recabar información de cómo ha sido en tu empresa y sector, quien ha participado de ella y con qué resultados.

4º Observar y prácticar en la cotidianidad algunas herramientas básicas para hacer una comunicación más efectiva.

5º Hacer una primera comunicación, utilizando estos contenidos y propuestas, para situar la necesidad de negociar para la igualdad de género.

La metodología que proponemos es la siguiente:

- Comenzamos con un texto en el que encontrarás una experiencia real de negociación. Léela, anota los interrogantes que te sugiera, así como las ideas que te resulten de interés. Esto es ya un primer ejercicio de comunicación: trabajar la comprensión, identificar elementos en un texto, investigar sobre lo que lees…

- En cada apartado de los que componen el módulo hay desarrollados unos contenidos que se acompañan de pequeños ejercicios en los que se plantean preguntas, en ocasiones sobre el texto que has leído, en otras sobre tu realidad en comparación al caso y a los contenidos que estás leyendo. Respondelos antes de avanzar.

- También ecntrarás propuestas para investigar: indicándote qué información es interesante que vayas conociento y posibles fuentes donde consultar.

- En ocasiones encontrarás referencia a más contenidos desarrollados en los apéndices, puedes consultarlos para ampliar información o para realizar algunos de los ejercicios o actividades que se proponen.

- Al finalizar el módulo te proponemos una actividad de aplicación, para que vayas utilizando desde el comienzo lo que aprendas.

Aprendiendo de la experiencia:

La igualdad salarial a través de la negociación colectiva y la evaluación objetiva de puestos de trabajo

En Perú, el Sindicato Único de Trabajadores del Servicio Agua Potable y Alcantarillado de Lambayeque (SUTSELAM) ha desarrollado, tras negociarlo, en colaboración con la empresa Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento de Lambayeque (EPSEL SA) una evaluación de puestos de trabajo sin sesgos de género.

El arranque: de la denuncia a la negociación.

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 basado 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, adaptado por la Internacional de Servicios Públicos –ISP.

El proceso: organización, formación y participación.

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 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. La metodología seguida fue la acordada en torno a la adaptación realizada por la IPS sobre el manual de la OIT con el objetivo de introducir de forma transversal la perspectiva de género en el proceso de evaluación, a través de varias etapas de investigación, diagnóstico y medición en las que la información proporcionada por las personas sobre el desempeño de su puesto de trabajo fue fundamental, recogida a través de un cuestionario, junto a la descripción de funciones plasmada en el Manual de Operaciones y Funciones.

Resultado: avances a través de sucesivas negociaciones colectivas.

Como resultado se obtubo 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 incluído 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 iualdad 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.

Visionar vídeo en youtube: https://youtu.be/VHnm_65lh84

Dirigente Sindical comprometida con la igualdad

Comité paritario integrado por representantes de Recursos Humanos y del Sindicato. Formación a cargo de especialista externa.

Integrante del Comité Paritario en tareas de recogida y procesamiento de los cuestionarios

Apoyo de las mujeres de la Internacional de Servicios Públicos. ISP.

Escenario de diálogo social y negociación colectiva

La negociación colectiva

¿Qué es negociar?

Negociar es entablar un diálogo entre varias personas o partes que, teniendo intereses y visiones diferentes respecto a un tema o cuestión, deciden llegar a acuerdos o pactos que posibiliten la relación en los mejores términos posibles.

Es un método de gestión de conflictos basado en el diálogo, el respeto y la legitimidad otorgada a la otra parte, y se sustenta siempre y cuando haya un interés cómun en gestionar el conflicto, es decir, un cierto nivel de interdependencia, lo que moverá a las partes a ceder hasta llegar a un acuerdo.

Ejercicio 1. *Tomando como referencia la experiencia de negociación de la evaluación de puestos de trabajo sin sesgos de género, identifica:*

1. *Cuáles son las partes que negocian:*

2. *Cuál es el conflicto:*

3. *Cuál es el interés común que posibilita que negocien:*

¿Qué es la Negociación Colectiva

Es la herramienta fundamental para hacer compatibles los intereses contrapuestos de los empleadores, que tienen potestad para organizar y tomar las decisiones en cuanto a la organización del trabajo, y los intereses de las trabajadoras y los trabajadores, que tienen derecho a un Trabajo Decente, esto es, un salario y unas condiciones de trabajo dignas y respetuosas con su salud y su seguridad.

Podemos definirla como el procedimiento de creación de un conjunto de normas que deben ser necesariamente pactadas entre el empleador y las trabajadoras y los trabajadores, a quienes representan sus propias organizaciones, que regulan las relaciones laborales en forma de contrato, convenio o convención colectiva. Es una modalidad de diálogo social circunscrita a la empresa, sector o rama de actividad que establece las "reglas del juego" en relación a las condiciones de empleo y trabajo, y a la forma en que se relacionan los agentes sociales, incluyendo el ejercicio de la libertad sindical.

"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."

Convenio 154 de la OIT sobre Negociación Colectiva

¿Tengo derecho a negociar?

La negociación colectiva es un **derecho fundamental** en la Normativa Internacional, así recogida en dos Convenios Fundamentales de la OIT, el *C. 87 sobre libertad sindical y derecho de sindicación* y el *C. 98 sobre derecho de sindicación y negociación colectiva*. Es por tanto un derecho para toda persona cuyo empleo dependa de otra persona o de una empresa.

Hay otros tres Convenios Internacionales en relación a la negociación colectiva, el Convenio 151 sobre relaciones de trabajo en las administraciones públicas, el C 154 sobre Negociación Colectiva y el C 135 sobre los

En la mayoría de países de la región está recogido como derecho en la Constitución y se desarrolla a través de los Códigos de Trabajo, leyes específicas que regulan las relaciones laborales: los contratos, las condiciones de empleo, las vacaciones, derechos laborales y sindicales, etc. Las legislaciones nacionales que regulan el derecho a negociar tienen relación directa con estos convenios, en tanto han sido ratificados. En algunas ocasiones se excluyen determinados sectores o grupos de trabajadores y trabajadoras. [Desarrollo de legislación sobre negociación colectiva en Apendice 1].

¿Qué es un Convenio Colectivo o Convención Colectiva de Trabajo?

Es el acuerdo al que se llega en la negociación, debe recogerse por escrito y deben incluir, como mínimo: lugar y fecha, nombres de las personas que intervienen y representatividad, las actividades y las categorías comprendidas en su ámbito de aplicación, la zona donde se aplica, el periodo de vigencia y las materias objeto de la negociación. El convenio colectivo será vinculante si lo aprueba el Ministerio de

Representantes de los trabajadores

Trabajo *(homologación)*. Una vez aprobado, es jurídicamente vinculante a todos los empleadores y las trabajadoras y los trabajadores de la industria o del sector, en el marco de su ámbito territorial.

Abarca todos los oficios o categorías profesionales de la actividad del sindicato que lleva a cabo la negociación. Los convenios colectivos pueden ser de empresa, de grupo de empresas, de profesión, oficio o categoría; y pueden tener alcance regional o nacional, o aplicarse en dos o más sectores de actividad. No obstante hay gran variabilidad entre países, por lo que es necesario remitirse a la normativa y las prácticas habituales.

El Convenio Colectivo de Trabajo o Convención Colectiva de Trabajo

- **Es el principal producto de la negociación colectiva.**
- **Generalmente es ley para las partes que lo firman (tiene fuerza jurídica).**
- **Establece disposiciones (cláusulas) que se incorporan al contrato de cada trabajador o trabajadora representado en esa negociación.**
- **Los derechos y las obligaciones contraídos en él, continúan plenamente vigentes hasta la firma de un nuevo convenio.**
- **No puede, bajo sanción de nulidad, pactar condiciones menos favorables a las vigentes por la Ley o por Convenios Colectivos de Trabajo anteriores o de marco más general.**

¿Qué se negocia?

Cualquiera de las condiciones de trabajo y de empleo, así como las propias relaciones laborales. De este modo se pueden encontrar:

- ***Cláusulas salariales:*** salarios mínimos, aumentos salariales, gratificaciones extraordinarias, productividad, antigüedad, vales de alimentos, entre otras.

- ***Cláusulas de condiciones de trabajo y empleo:*** jornada de trabajo; categorías laborales y descripción de tareas; modalidades de promoción, suplencias, reemplazos y vacantes; licencias para conciliar trabajo y familia, licencia anual; capacitación; modalidades y condiciones de contratación; protección y prevención de riesgos laborales; igualdad de oportunidades y equidad de género, entre otras.

- ***Cláusulas de relaciones laborales:*** contribuciones del empleador al sindicato, cláusula de paz social, comisiones: de interpretación del convenio; de tratamiento de conflictos; de organización del trabajo; de igualdad; de seguridad y medio ambiente de trabajo.

¿Porqué son importantes los Acuerdos Marco y la negociación a nivel internacional?

Un **Acuerdo Marco Internacionales (AMI)** es un acuerdo firmado entre un sindicato mundial y una empresa multinacional con el fin de establecer mecanismos que permitan el cumplimiento de los estándares laborales mínimos en todas las plantas que esa empresa posea en el mundo, y muchas veces también en las empresas sub-contratistas y tercerizadas.

En un momento en que las grandes empresas transnacionales suponen un elevado número de trabajadoras y trabajadores, y tienen plantas y empresas subcontratadas en diversos países, conocer los AMI es necesario para encarar las negociaciones colectivas en nuestros centros de trabajo, puesto que establecen unos mínimos, normalmente en consonancia con el derecho internacional, que sirven de base para los planteos concretos en nuestro ámbito de acción.

Aún cuando aparentemente no hagan referencia de forma explícita a la igualdad de género, en la medida que refuerzan los derechos fundamentales, entre los que destaca la igualdad y no discriminación, establecerán medidas que deben servirnos para apuntalar las demandas de género. Véamos un ejemplo:

Acuerdo UITA/Danone relativo a la limitación del empleo precario

En marzo de 2016 la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación (UITA) y Danone, la transnacional francesa de alimentos, firmaron un innovador Acuerdo relativo al Empleo Sustentable y el Acceso a los Derechos construido en torno al compromiso conjunto de promover "el empleo permanente y directo como un fundamento esencial para una empresa sustentable enraizada en el respeto por los derechos humanos."

Con este Acuerdo, Danone y la UITA establecen un marco que propicia progresos constantes en materia de limitación o reducción de formas precarias de empleo, mediante un proceso de monitoreo y negociación.

El Acuerdo declara que el empleo directo permanente contribuye de manera esencial al desempeño empresarial exitoso e imprime una huella social positiva en los lugares de trabajo Danone y más allá, regido por el respeto de los derechos humanos. Detalla las formas específicas en que "los contratos de duración determinada y las relaciones de trabajo tercerizadas pueden tener el efecto de privar a los trabajadores/as de las debidas protecciones y derechos", y tiene como objetivo asegurar que el empleo de duración determinada esté limitado a donde pueda ser identificado, claramente, como temporario y no recurrente. Según el acuerdo, la gerencia local y los sindicatos deberán identificar de manera conjunta, las circunstancias en que se introduciría el empleo de duración determinada o la subcontratación de servicios de mutuo acuerdo y revisarán periódicamente los acontecimientos, con miras a limitar dichas categorías de empleo.

Danone promoverá la aplicación del Acuerdo en las operaciones en que la compañía tenga una participación minoritaria y en los proveedores del Grupo Danone. Danone y la UITA alentarán activamente a los sindicatos locales y a las gerencias a participar en el proceso de implementación y monitorearán los avances mediante un proceso de revisión permanente a nivel internacional.

"Los trabajadores y sus sindicatos están cada vez más preocupados por los múltiples obstáculos que implican las relaciones de empleo a tiempo determinado y subcontratado para el efectivo ejercicio de sus derechos," dijo el Secretario General de la UITA, Ron Oswald. "Con este acuerdo, la UITA y Danone han logrado crear un marco y una base práctica para la negociación de soluciones concretas que facilitarán el pleno acceso de los trabajadores a los derechos establecidos en los Convenios y normas internacionales. Aguardamos ahora con interés el proceso de implementación."

Fuente: *http://www.iuf.org/w/?q=es/node/4859*

A través de este acuerdo, que garantiza en primer lugar la libertad sindical, el derecho de asociación y la participación sindical en la mejora de las condiciones laborales, para asegurar la introducción de objetivos de igualdad de género en las empresas vinculadas de forma directa o indirecta a Danone en los diferentes países, podemos:

- Pedir que el monitoreo incorpore la composición por sexo de las plantillas, identificando las situaciones de mayor precariedad en relación a la distribución de hombres y mujeres.

- Poner como requisito que en las mesas de negociación haya representación directa de mujeres sindicalistas, como mecanismo de garantizar la igualdad efectiva.

- Elaborar propuestas concretas que permitan mayor estabilidad y promoción de las mujeres en los diferentes departamentos y niveles funcionales de las empresas atendiendo al principio de igualdad y no discriminación, en especial al artículo 5 del Convenio Num. 111 de la OIT, sobre igualdad y no discriminación, en el que se apunta como veremos más adelante, la posibilidad de medidas de acción positiva o acciones de mayor protección a grupos en desventaja o en situación de discriminación.

Investiga… 1ª propuesta

Averigua el ámbito y niveles de la negociación colectiva en tu país, si hay colectivos o grupos excluídos y cómo afecta este marco normativo a tus posibilidades de negociar, así como si establece requisitos para el proceso y la participación en él. Para ello puedes utilizar diversas estrategias:

- Entrevistar a otras personas de tu sindicato o central sindical con experiencia en negociación colectiva.
- Buscar la legislación que regula el derecho a la negociación colectiva, para lo cual puedes encontrar en el apéndice 1 una tabla en la que se relacionan los artículos de los Códigos de Trabajo en los que se desarrolla.
- Acceder al Convenio Colectivo o Convención Colectiva que rige las relaciones laborales de tu empresa o sector e identificar su ámbito de aplicación y las materias que incorpora.

Si ya conoces este marco normativo puedes comenzar a dar lectura pausada al convenio colectivo, identificando qué dificultades puedes tener para interpretar determinadas cláusulas o conceptos. Puedes ir haciendo anotaciones de cuestiones que piensas que deberían estar y no están y preparar preguntas para trasladar al sindicato que lo negoció, si no participaste en la negociación.

La igualdad de género

¿Qué es la igualdad de género?

La igualdad entre mujeres y hombres implica igualdad de trato –el ejercicio efectivo de derechos–, igualdad de oportunidades –el acceso a los bienes y recursos–, e igualdad en la toma de decisiones –participar de los espacios de poder–.

Por ejemplo, en la experiencia de Perú las mujeres de EPSEL han logrado, de forma directa:

- hacer efectivo el **derecho** de igual salario por trabajo de igual valor, conforme lo establece el Convenio 100 de la OIT, y por tanto **igualdad en el trato**;
- establecer una categorización que permite con mayor posibilidad la promoción y el
- acceso a puestos de trabajo de mayor cualificación, al incoporar criterios sin sesgo de género, lo que favorece la **igualdad de oportunidades;**
- integrarse en la comisión paritaria y participar de forma directa en la revisión de la categorización, es decir, han formado parte de la **toma de decisiones** que vertebra la forma de valorar y de remunerar.

De forma indirecta esta mayor presencia de mujeres en los espacios de negociación, y el empoderamiento que conlleva, puede favorecer intervenir en otros temas importantes para la igualdad de género, como la erradicación de situaciones de acoso o violencia, la mejora de licencias y permisos de maternidad y paternidad y la atención de responsabilidades familiares, o la mayor protección en la salud y seguridad en el trabajo al incluir las especificidades diferenciales de mujeres y hombres.

La igualdad de género es un **derecho universal**, reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, y un principio estrechamente vinculado al ejercicio de la ciudadanía, requisito imprescindible para una convivencia democrática. Es, así mismo, un objetivo central del **trabajo decente**, que transversaliza los cuatro objetivos estratégicos: normas, empleo, protección social y diálogo social. Es decir, el trabajo decente lo es en cuanto se realiza en condiciones de libertad, seguridad, dignidad e igualdad. Si no se hace efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en todas las dimensiones no podemos hablar de trabajo decente.

La OIT viene desarrollando una atención especial a la igualdad de género en su **actividad normativa** desde su constitución. Entre los convenios internacionales fundamentales hay dos referidos de forma directa a la igualdad: el *C. 100 sobre igualdad de remuneración* y el *C. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación*. Otros convenios relevantes son el *C. 156 sobre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares* y el *C. 183 sobre protección de la maternidad y el anterior en la misma materia C. 103*, y el *C. 189 sobre Trabajo Doméstico*. [Desarrollo de legislación sobre igualdad en Apendice 2].

¿Qué sustenta las desigualdades y discriminaciones de género?

Una de las explicaciones que se utilizan para entender algunas causas de las inquediades de género es la **división sexual del trabajo**, en la que los hombres han ocupado el espacio público y las mujeres el espacio privado, produciéndose **relaciones de complementariedad** - al entender que hombres y mujeres tienen funciones complementarias desde cada una de

estas esferas- y de j**erarquía** -al atribuirle a una, a la esfera de la producción, más importancia y valor social, y a quienes la ocupan, más privilegios y más poder en la toma de decisiones y en la gestión y utilización de los recursos-.

Esta división en función del sexo de las personas tiene una importancia determinante en la construcción de las identidades personales, pues aprendemos comportamientos socialmente esperados según seamos hombres o mujeres, y como consecuencia de la construcción diferenciada de estas **identidades masculinas** o **femeninas** se producen tres tipos de prácticas que es necesario abordar para producir cambios en las relaciones de género –de complementariedad y jerarquía- y modificar ciertas condiciones de trabajo:

- Las actitudes discriminatorias hacia las mujeres por considerar que sus aportaciones, sus tareas y sus trabajos son inferiores ("lavar, coser, cuidar a otras personas, ordenar papeles… es fácil, eso lo hace cualquiera"), junto a una instrumentalización de las mujeres como objeto de deseo, es decir **actitudes sexistas**, que están a la base, por ejemplo, del acoso sexual y la violencia en el trabajo por razones de género.

- Una distribución de funciones en la sociedad –hombre proveedor que lleva el ingreso al hogar / mujer cuidadora de la familia–, que se traslada al trabajo remunerado a través de la segregación laboral: los hombres están más representados en ciertos sectores y ocupaciones y las mujeres en otros, siendo diferente la valoración de éstos, tanto social como económica, tal como se percibe en el ejemplo de la empresa EPSEL SA. Esta desigual distribución se sustenta en los **roles de género** esperados de unas y de otros, aquello para lo que se supones estamos en mejores condiciones de hacer.

- Unos prejuicios y creencias que son también discriminatorios y conforman una serie de **estereotipos** sobre cómo ser mujer y cómo ser hombre, que están en la base de las actitudes y conductas discrinatorias, y presentan alta dificultad para su modificación.

Para la reflexión:
El principio de dualidad y complementariedad en los pueblos indígenas de Bolivia.

Los pueblos indígenas se rigen por el principio de la dualidad y complementariedad. La dualidad es concebida como el nudo vital que garantiza la reproducción, el crecimiento y el desarrollo en equilibrio. Esta visión aplicada al ser humano comprende que la mujer y el hombre tienen un papel complementario mediante el cual los hombres administran la tierra y las mujeres administran los alimentos y el hogar, además de ser las encargadas del cuidado de la familia.

Según algunos autores el principio de la complementariedad estuvo presente en los pueblos originarios hasta la llegada del sistema patriarcal occidental, que resquebrajó este modo de vida y relegó a la mujer a un rol disminuido. Malena Rodríguez del Colectivo de Mujeres Libertarias Imillas de Bolivia señala que el ideal chacha warmi (hombre-mujer) se va perdiendo y que en muchas ocasiones las mujeres se encuentran subordinadas a la decisión y representación del varón que es su marido, por tanto "la complementariedad como equivalente a igualdad no existe, es algo deseable".

La responsable de género de la CONAMAQ -Consejo Nacional de Ayllus y Markas del Qullasuyu- explica que aunque se respete el "chacha warmi", en la parte que corresponde a las mujeres y al ejercicio de sus funciones, en la realidad no funciona porque las mujeres no pueden dejar sus hogares, tienen que atender a los hijos. Son pocas las familias que comparten las tareas del hogar, pues las mujeres después de trabajar largas horas cuidando animales, cosechando o cuidando niños y niñas como trabajadoras del hogar, vuelven a sus hogares para cumplir su trabajo reproductivo.

Al respecto la CEPAL advierte que la brecha de género y de etnia existen por la diferencia en el acceso a derechos humanos fundamentales entre hombre y mujeres, que bajo el pretexto del respeto a los "usos y costumbres" de una comunidad, se valida idealizaciones falsas como el mito de la complementariedad y que permite justificar la subordinación de las mujeres indígenas.

En este sentido, concordamos con muchos de los estudios que afirman que la dominación masculina existente en los pueblos indígenas no es de ahora ni solamente de la Colonia o de la República. Existe un sesgo de valoración de lo masculino frente a lo femenino, que va más allá de los momentos históricos donde puede haberse exacerbado la discriminación y la explotación de las mujeres indígenas.

Fuente: Bastidas Aliaga, María (2015). Las mujeres indigenas bolivianas en el trabajo domestico y sus niveles de organizacion: una vision desde las protagonistas. Mimeo.

Los estereotipos y roles de género atraviesan todas las culturas y organizaciones sociales, son parte de la construcción de nuestra identidad personal y colectiva… por eso modificarlos cuesta tanto, porque incluso a veces son considerados elementos indispensables para mantener nuestra cultura e identidad. Transformar los prejuicios de género es asumir que el cambio es posible y que este cambio requiere compromiso y revisión. Aún cuando se asume esto de forma abierta, los cambios en nuestros hábitos y conductas no son fáciles, requieren de práctica y ejercicio…

¿Cómo actuamos para avanzar hacia la igualdad de género?

La OIT propone una estrategia dual: asegurando que la igualdad se incorpora a todas las acciones, proyectos y políticas de forma inherente a ellas –transversalidad– y realizando acciones específicas para cuestiones que requieren de cambios rápidos en la medida que los desequilibrios entre mujeres y hombres son tan pronunciados que sería necesario mucho tiempo para revertir por sí sólos –acción positiva o afirmativa-.

¿Qué es la perspectiva de género?

Es un **proceso** para valorar las implicaciones que cualquier acción tiene de forma diferencial para mujeres y hombres, y una **estrategia** para conseguir que las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres sean tenidas en cuenta en cualquier planificación, organización o proyecto, es decir, que integra **tanto la forma de mirar como la de actuar**, y podemos distinguir tres momentos:

1. La igualdad como **objetivo**, reconociendo la necesidad de superar desigualdades y discriminaciones.
2. El **análisis de género** como medio para conocer, identificando diferentes necesidades, condiciones de vida y de trabajo.
3. La **transversalidad de género**, integrando en todo accionar las acciones necesarias para garantizar la igualdad en los procesos y en los resultados.

El Sindicato Único de Trabajadores del Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lambuyaque (SUTSELAM) ha negociado tres importantes elementos en materia de igualdad de género:

- Un **objetivo:** la igualdad salarial.
- Una forma de **análisis** de la realidad: la evaluación de puestos de trabajo sin sesgos de género.
- La incorporación de la **transversalidad** de género en la catalogación de puestos de trabajo, con la consiguiente repercusión en la tabla salarial: esta categorización revisa el valor otorgado a determinadas características, requerimientos, competencias y saber hacer de ocupaciones feminizadas hasta ahora infravaloradas -por responder a tareas asociadas a los roles de género-, y tiene repercusiones en toda la actividad laboral, más allá de las remuneraciones.

¿Qué son las acciones positivas o afirmativas?

Como consecuencia del análisis de género que se realiza, puede determinarse que es necesario dar un trato desigual a mujeres y hombres para corregir las desigualdades y discriminaciones detectadas, favoreciendo a quienes están en una situación de desventaja. Se trata de las acciones positivas, que pretenden establecer un equilibrio entre la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades y cumplen un importante papel de visibilizar que las mujeres pueden estar en los mismos puestos o responsabilidades que los hombres. Se trata, en difinitiva, de corregir el mecanismo mediante el cual se construye una imagen minusvalorada de las mujeres, de mostrar de forma efectiva que pueden y deben estar presentes en la toma de decisiones y en puestos mejor valorados.

Estas acciones específicas para las mujeres tienen su fundamento legal en el Convenio 111 de la OIT, que prevé en su artículo 5 "la necesidad de protección o asistencia especial". En ese concepto amplío es donde se pueden incluir acciones que tiendan a corregir situaciones claramente desequilibradas, como la nula o escasa presencia de mujeres en ciertas ocupaciones, puestos de responsabilidad o procesos de formación.

"Medidas especiales destinadas a satisfacer la 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, se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial".

Art. 5 Convenio Núm. 111 OIT

Ejercicio 2. **Elige un problema, o una cuestión en tu empresa o sector, en el que se manifieste una desigualdad o discriminación de género, o una preocupación de las mujeres que no se vea respondida, y piensa:**

1. ¿Cómo describirías el problema o cuestión brevemente para que se identifique? Incluye en la descripción aquellas cuestiones "de fondo" que pueden estar siendo parte de la raíz del problema, como los estereotipos y los roles de género.

2. ¿Qué objetivo plantearías como deseable para que deje de ser un problema o preocupación?

3. ¿Qué información necesitas para argumentarlo? ¿Qué análisis sería el adecuado para que se entienda porqué es discriminatorio o porqué no se están atendiendo las necesidades de las mujeres?

4. ¿Qué acciones deberían hacerse? ¿Cuáles de estas acciones deben tenerse en cuenta en otras acciones que de forma regular se hacen? ¿Cuáles son acciones específicas que no tienen cabida en las acciones que se hacen de forma regular?

¿Por qué negociar es importante para la igualdad?

- Por que las inequidades de género (desigualdades, discriminaciones, segregación y dificultad de hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato, de oportunidades y de participación en la toma de decisiones, con lo que implica de acceso a derechos, servicios y beneficios) tienen un reflejo en las relaciones laborales y el empleo, y el proceso de negociación es el **marco adecuado para identificar y análizar las situaciones de desigualdad y sus causas**, y situar la centralidad de la igualdad entre los objetivos estratégicos de la negociación colectiva.
- Porque se hace necesario el **compromiso** de erradicar la desigualdad, y ese compromiso debe integrarse en los cauces habituales por medio de los cuales se regulan las reglas del juego: la negociación colectiva, y plasmarse en el convenio colectivo, que es fuente de derecho laboral concreto para la empresa o sector.
- Porque a través de los acuerdos alcanzados se puede mejorar y **adecuar el marco normativo** para avanzar en igualdad, y además **visibilizan** la problemática, sirviendo a su vez de **elemento de sensibilización** y toma de conciencia entre el conjunto de la plantilla, favoreciendo el cambio en las creencias, valores y estereotipos que sustentan las conductas sexistas y machistas.

La importancia de la negociación colectiva radica los siguientes objetivos estratégicos:

- Ser fuente de derecho laboral y constituir a la vez una «legislación de segundo piso»,
- Constituir un medio esencial de redistribución de la riqueza socialmente generada,
- Crear las condiciones de estabilidad y armonía laboral necesaria para el desarrollo económico y social, Establecer las bases para la democratización de las relaciones laborales,
- Armonizar interes diferenciados de los agentes sociales y la sociedad,
- Ser un proceso al través del cual se resuelven los conflictos en el mundo del trabajo.

¿Para qué negociar igualdad?

La negociación colectiva se presenta, pues, como el espacio natural en que los agentes sociales definen, en el marco de legislación, las relaciones laborales y las condiciones de trabajo y empleo, y es por tanto el espacio idóneo para integrar la perspectiva de género de forma que se revisen las reglas del juego, promoviendo que no sean discriminatorias, que tiendan a disminuir las desventajas que enfrentan las mujeres y que contribuyan a los objetivos de igualdad de género.

Los acuerdos alcanzados tendrán como objetivos generales:

- *romper la división sexual del trabajo*, tanto la social y génerica basada en el estereotipo de hombre provedor y mujer cuidadora, como la específica que se reproduce en el empleo: la segregación laboral, la brecha salarial, la exclusión de ciertas categorías y sectores, etc;

- *erradicar prácticas discriminatorias y sexistas*, como el acoso sexual en sus diferentes intensidades, el acoso laboral por razón de género, la violencia laboral, etc;

- *y promover la corresponsabilidad en la sostenibilidad de la vida*, implicando a la sociedad, las empresas y los hombres en los cuidados y facilitando la conciliación de las responsabilidades familiares y comunitarias con las laborales tanto para mujeres como para hombres.

Investiga… 2ª propuesta

¿Cuáles son las principales preocupaciones de tus compañeras en tu empresa o sector? ¿Cómo las sienten y cómo las expresan?

¿Cuáles creen tus compañeras que son las causas de esos problemas o dificultades? ¿Lo explican introduciendo elementos como los que hemos abordado en este apartado: estereotipos, conductas sexistas, situaciones discriminatorias, igualdad de género, equidad, etc?

¿Proponen soluciones? ¿Cuáles y de qué tipo son? ¿A quién le llegan las propuestas y demandas que hacéis?

-¿Crees que puedes volver a reflexionar y repensar las preocupaciones y demandas de tus compañeras con algunas de las ideas que hemos visto en este apartado?

¿Están estas cuestiones reflejadas en el convenio colectivo actualmente vigente en tu empresa o sector?

El proceso de negociación colectiva

Volvamos de nuevo a la experiencia que abre este módulo, retomando las primeras preguntas que hacíamos al introducir la negociación colectiva:

Ejericicio 1.

1. **Cuáles son las partes que negocian:**

- El Sindicato Único del Trabajadores del Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lambayeque (SUTSELAM) y
- La empresa Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento de Lambayaque (EPSEL SA).

2. **Cuál es el conflicto:**

Desacuerdo de la representación sindical con el sistema de remuneración establecido por la empresa, al considerar que no era equitativo, pues había diferencias acusadas entre categorías similares, y además contaba con una dispersión y un número tan elevado de categorías laborales que dificultaba establecer comparaciones y propiciaba las desigualdades. Este conflicto es llevado a instancias arbitrales que dictaminan que las partes deben negociar para gestionar y solucionar este conflicto.

3. **Cuál es el interés común que posibilita que negocien:**

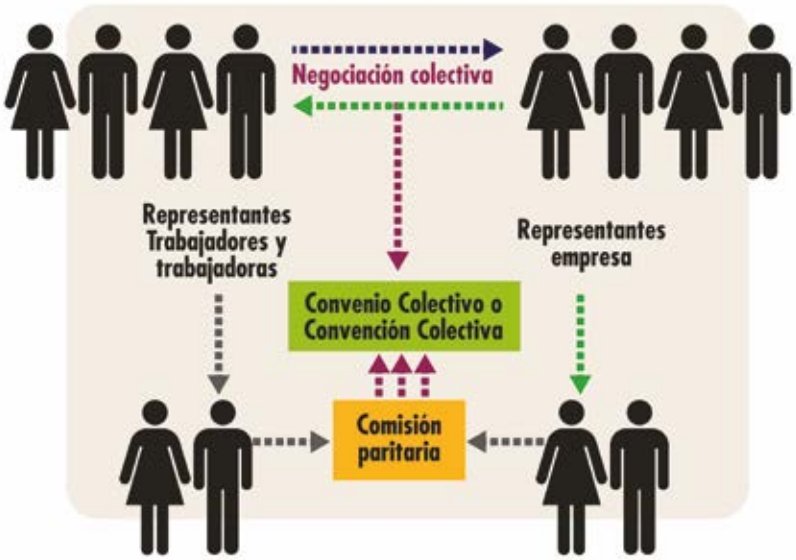
En este caso el interés inmediato es dar respuesta al laudo arbitral. Pero una vez que agentes externos a la empresa (OIT e ISP) hacen la propuesta de una metodología sin sesgo de género para revisar, analizar y actualizar el categorizador, ambas partes (sindicato y empresa) convienen en el interés común de dotar de mayor eficiencia y equidad al sistema de catalogación de puestos de trabajo y la subsiguiente remuneración.

¿Cómo se inicia la negociación?

Antes de introducir algunas cuestiones básicas del proceso de negociación vamos a hacer una precisión sobre la negociación en el ámbito de la empresa o sector que condiciona el inicio y desarrollo de la negociación:

- la **negociación colectiva** tal como la hemos presentado en el apartado I.1 es una **"Institución laboral"** que se rige por un marco legal internacional y nacional que determina en buena medida el propio proceso negociador y su carácter vinculante para ambas partes. En algunos países se establece requerimientos previos, como comunicarlo al Ministerio de Trabajo, plazos de desarrollo, representatividad de las partes, etc. Por eso es sumamente importante indagar a través de otras personas del sindicato o directamente en las leyes para conocer

estos "condicionantes" de la negociación.



- De forma continúa y cotidiana pueden surgir conflictos o motivos para **negociar temas concretos o puntuales** que inicialmente no estarán plasmados en el convenio o *convención colectiva de trabajo* pero que una vez acordados son también parte de las reglas del juego, y llegado el momento de la negociación colectiva para renovar el convenio o convención vigente, deben incorporarse en éste.

- En caso de controversia o disparidad, tanto los elementos contenidos en el *convenio o convención colectiva* como aquellos que de forma puntual se negocien y acuerden entre convenios, se suelen someter en primer término a **Comisiones Paritarias de Interpretación / Seguimiento**, en el seno de la empresa, buscando el entendimiento sobre cómo aplicar el convenio antes de recurrir a instituciones externas, como el arbitraje o la judicialización.

Así pues, la pregunta es *¿de qué forma se podría haber iniciado la negociación de la evaluación de puestos de trabajo sin sesgos de género sin que fuera una obligación deteminada por el laudo arbitral?* Fundamentalmente de tres formas:

- Introduciendolo en la **agenda de negociación** para el proceso de renovación del *convenio o convención colectiva* o cuando se inicia por primera vez tal proceso.

- Pidiendo de **negociar directamente el tema**, aunque no se esté en el momento de renovar/ iniciar propiamente la *negociación colectiva*, dada su importancia o urgencia.

- Como una forma de **revisión del convenio actual** en la medida que el clasificador de categorías sea contrario a algún precepto contenido en él. Por ejemplo, si el convenio incluye alguna cláusula antidiscriminatoria o recoge como principio igualdad salarial por trabajo de igualdad valor, un catgorizador que conlleve desigualdad o discriminación salarial entraría en conflicto con la cláusula correspondiente.

La Negociación Colectiva se inicia:

- porque llega a su vencimiento el convenio colectivo en vigor (para ello en cada convenio se establece su duración) y por ley o en el propio convenio, hay establecido a su vez un tiempo previo en el que debe "denunciarse" el actual convenio y comenzarse la nueva negociación,
- porque se crea de nuevo la empresa o tiene modificaciones que la obligan a negociar un convenio colectivo,
- o porque se crea el sindicato (hay que tener en cuenta, como apuntamos en la propuesta de investigación del apartado I.1. que en algunos países se establecen requisitos específicos de representación sindical para poder negociar).

Por ello es preciso, en primer lugar, conocer bien el marco normativo y la práctica de negociación en nuestro país y sector. No obstante, como puede observarse, la negociación debe considerarse como un proceso continuo, que sobrepasa las secuencias y la periodicidad legal previamente establecidas, ya que los acuerdos concluidos tienen eficacia normativa entre las partes y su observación y aplicación es constante en el tiempo y vertebra las relaciones laborales. Del mismo modo, la observación de la realidad y de cómo se concretan los acuerdos en el tiempo y ante las situaciones concretas, hacen que la negociación sea un elemento inherente a las propias relaciones laborales.

¿Cuáles son los puntos de partida?

Junto a lo que establezca el marco normativo en relación al proceso negociador, ya en los apartados anteriores hemos situado tres elementos fundamentales para comenzar a articular la negociación colectiva, y sobre ellos hemos propuesto unas actividades de investigación para comenzar:

1. Los **problemas o necesidades que las mujeres y los hombres sienten**, y que requieren de una acción para mejorar, solucionar o avanzar en las condiciones de trabajo y empleo, de manera que se garanticen derechos y se tienda a la igualdad.
2. El **contenido del convenio actual**, y por tanto, el conocimiento de las materias negociadas hasta ahora, la identificación de las materias no negociadas que afectan a la igualdad y posibles clásulas que supongan de hecho una discriminación o un obstáculo a la igualdad. La existencia de Acuerdos Marco Internacionales o convenios colectivos de mayor rango que puedan afectar al nuestro.
3. **El análisis de género**, esto es, un análisis que diferencie la situación y las condiciones en que se encuentran mujeres y hombres, las necesidades que expresan unas y otros y los resultados en términos de acceso a puestos de trabajo, remuneraciones, conciliación de trabajo y familia, trato digno y libre de acoso y de violencia, etc.

¿Quién participa de la negociación colectiva?

La negociación colectiva afecta a t**odas las personas, trabajadores y trabajadoras**, que entran dentro del ámbito de aplicación del convenio colectivo, por tanto deben participar de ella todas estas personas. La forma en que se consigue es a través de la **representación sindical** que a través de su relación constante con las bases, de la que forman parte, recogen todas las demandas e informaciones necesarias para confeccionar la **agenda de negociación**.

Es frecuente que los sindicatos formen un comité de negociación o comité negociador, cuyo papel es hacer un estudio en profundidad de:

- Los problemas que deben ser analizados y en su caso corregidos,
- Estudiar los convenios que se hacen en empresas o sectores similares,
- Conocer y adecuar las plataformas negociadoras que se proponen desde las centrales sindicales,
- Realizar propuestas y recomendaciones que deben introducirse y recomendar correcciones que deben realizarse en el convenio anterior,
- Prever el método o procedimiento de negociación que utilizará la parte empleadora y las ofertas que pueden esperarse frente a las demandas que se realizan,
- Establecer los objetivos mínimos y los objetivos máximos en cada uno de los puntos de la negociación, para determinar el punto de ruptura, esto es, en que momento la negociación no da respuesta a los mínimos que pueden esperarse y se ponen en marcha otros mecanismos de presión, como la huelga.

La consulta a las bases es una condición fundamental para la preparación permanente del proceso de negociación, es necesario que existan canales de comunicación y cauces de participación eficaces y constantes que permitan que la dirigencia sindical y el comité de negociación perciban las necesidades y demandas del conjunto de personas afectadas por el convenio. Esto implica metodologías participativas que no discriminen a las mujeres y se adapten a sus realidades y la presencia activa de las mujeres en todo el proceso de negociación, incluida su participación en los comités de negociación. Es igualmente importante incorporar los temas y demandas que potencian la igualdad étnica y racial, para evitar que el trabajo reproduzca la desigualdad de condiciones de vida y de trabajo de las poblaciones afrodescendientes y de los pueblos originarios. Esta perspectiva inclusiva, de género, raza y étnia exige incluir nuevos intereses y demandas que no están insertos en los tradicionales pliegos sindicales.

Este enfoque de la negociación puede precisar de formación específica para las personas que se integran en los equipos de negociación en diferentes materias, tanto instrumentales como conceptuales:

- **Metodogías participativas,**
- **Técnicas de comunicación,**
- **Perspectiva de género,**
- **Interculturalidad y diversidad.**

Para este contacto permanente con las bases es importante establecer mecanimos que faciliten la comunicación y participación, como por ejemplo:

a. **Asambleas periódicas** para escuchar las demandas y necesidades de trabajadores y trabajadoras, analizar las diversas alternativas que se presentan y las situaciones de importancia para la empresa y la organización.

b. **Medios de difusión:** afiches, carteles murales, pósters, hojas informativas, boletines, etc.

c. **Comisiones de trabajo** que pueden dedicarse a analizar los diversos problemas detectados.

d. **Reuniones por áreas,** es decir, reuniones por secciones y talleres para analizar la situación de trabajo en cada uno de ellos.

e. **Grupos de discusión**, que pueden ser especializados por intersecciones e intertalleres o intersindicatos, para recabar los problemas detectados en la empresa, prever situaciones conflictivas, proponer sugerencias y soluciones, líneas de acción, etc.

f. **Realización de encuestas**, preguntando por las aspiraciones y problemas más urgentes y delicados, así como los datos que sean de interés para la negociación, como escalas salariales, cumplimiento de beneficios, cuestiones de trato, respeto de horarios, etc.

Ejercicio 3. En relación a los temas planteados de cómo se inicia la negociación, los puntos de partida y la participación, reflexiona, y en su caso busca información si no dispones de ella, sobre las siguientes cuestiones:

1. ¿Quién conformaba el comité de negociación que participó de la negociación del último convenio colectivo en tu empresa o sector? ¿Había mujeres?

2. ¿Qué medios de comunicación y participación utilizaron para informar del proceso de negociación y recabar la opinión del conjunto de trabajadoras y trabajadores? ¿Participaste de alguno de ellos?

3. å¿Se propusieron demandas por parte de las mujeres con objetivos de igualdad? Si fue así, ¿Se incorporaron en la plataforma o agenda de negociación? ¿Se recogieron en el convenio colectivo?

¿Cuáles son las fases del proceso de negociación?

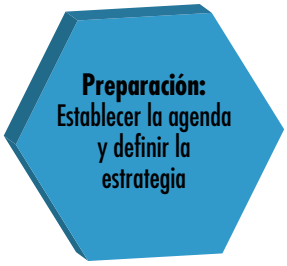
De forma general y sencilla podemos establecer cuatro fases generales:

- **antes de la negociación,** la preparación es indispensable para el éxito, la improvisación es mala compañera,
- **durante la negociación** propiamente dicha, a través de una serie de reuniones vertebradas por la comunicación y en las que se utilizan técnicas de negociación,
- **el cierre y el acuerdo,** recogido por escrito,
- **y posterior a la negociación:** aplicación de los acuerdos y la supervisión, seguimiento y control de lo acordado.

Desde un punto de vista de las habilidades y las técnicas, un proceso de negociación requiere que movilicemos recursos personales y organizacionales, tales como:

- **Metodologías participativas** para elaborar diagnósticos, implicando y recogiendo la opinión del conjunto de trabajadoras y trabajadores: ¿qué queremos y porqué lo queremos?
- **Técnicas de comunicación:** para relacionarnos con las bases, para establecer los objetivos y estrategias al seno del comité de negociación, para danzar en la mesa de negociación con la representación empresarial, para difundir el proceso y los acuerdos… ¿Qué hay que decir, cómo y cuando?
- **Técnicas de negociación:** la escucha y la asertividad; establecer objetivos, definir las alternativas al acuerdo y utilizarlas; la prospección de intereses de la otra parte a través de las preguntas; la generación de alternativas a través del intercambio y la concesión… ¿Cómo conseguir acuerdos beneficiosos y duraderos?

1. ANTES DE LA NEGOCIACIÓN: PREPARACIÓN



La preparación de la negociación resulta la clave del éxito para la consecución de los objetivos. La habilidad de las negociaciones reside, precisamente, no en tener ideas brillantes y hacer propuestas desconcertantes e inesperadas en la mesa de negociación, sino en llevar todo el proceso bien preparado y previsto desde el principio hasta el final, sin dejar ningún aspecto al azar, construyendo la **agenda de negociación**.

Si estamos pensando sobre la marcha los argumentos para defender nuestros intereses, incurriremos en un grave error, ya que no podremos escuchar activamente a la otra parte y averiguar así sus preferencias, intereses, puntos fuertes y débiles.

Por ello el inicio para preparar bien una negociación pasa por tres premisas:

- **Identificar bien los problemas, sus causas y consecuencias,** con la participación constante de las trabajadoras y los trabajadores a quienes dará cobertura el convenio o el acuerdo.
- Recoger la **información necesaria**, desde los aspectos legales y técnicos a las percepciones de quienes trabajan, experiencias similares en otros sectores o empresas.
- Decidir si es necesario **asesoramiento técnico.**

Aspectos claves de igualdad en el proceso de negociación

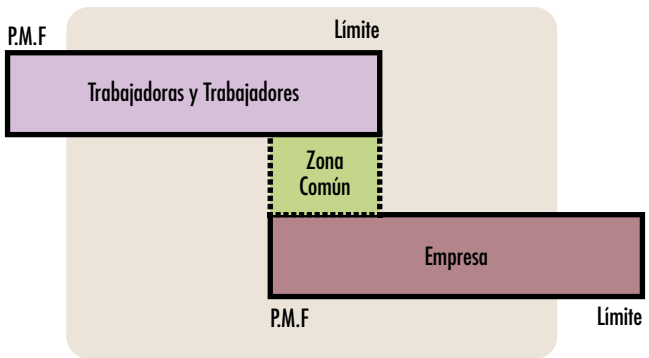
1ª Fase: La preparación: incorporar a las mujeres y la voz de las mujeres.

- **asegurar la participación activa de las mujeres que trabajan en esa actividad, empresa o sector, e identificar sus reivindicaciones, necesidades y aplicando el análisis de género y dando a conocer los problemas diferenciales a los hombres y los prejuicios y estereotipos subyacentes.**
- **obtener la mayor cantidad de información posible sobre las condiciones de trabajo de mujeres y varones de esa actividad y analizar diferencias e inequidades,**
- **preparar a los equipos que llevan adelante la negociación para abordar los problemas identificados y desarrollar una agenda para la negociación que incluya los temas considerados.**

Definir la ESTRATEGIA:

La elección de la estrategia negociadora vendrá definida por el análisis precedente y supone establecer los objetivos que pretendemos alcanzar, cómo iremos administrando la información, qué argumentos utilizaremos y cuáles prevemos que utilizará la otra parte, cómo se irán introduciendo las propuestas y qué tácticas utilizaremos.

- **Objetivos claros,** estableciendo una escala de prioridad entre ellos: objetivos máximos –lo que nos gustaría conseguir o "Posición Más Favorable (PMF)"– y objetivos mínimos –lo que tenemos que conseguir para que la negociación continúe y llegue a acuerdo o "Limite"–.
- Prever cuál son los objetivos de la otra parte, sus límites y las posibillidades de acuerdo entre sus objetivos y los nuestros: la **zona común** que posibilita el acuerdo.
- Determinar cuál sera nuestra **mejor alternativa a un acuerdo negociado – MAAN–**, es decir, en caso de que no lleguemos a un acuerdo ¿qué haremos?, si podemos utilizar otras formas de presión,



contar con alianzas externas, recurrir a instancias judiciales si la base del desacuerdo atañe a derechos reconocidos…

- **Administrar la información:** en función de los objetivos, el grado de conocimiento de la otra parte y de la mejor alternativa al acuerdo negociado, debemos prever qué manejo de la información vamos a hacer: qué información vamos a proporcionar, en qué momento y de qué forma, así como decidir qué información es reservada, si es preciso, o bajo qué condiciones dejará de serlo. Del mismo modo debemos tener bien preparados los argumentos con los que sostendremos nuestros análisis y nuestras propuestas, así como prever los argumentos que puede dar la otra parte y cómo vamos a darles respuesta.
- **Repartir roles entre el equipo de negociación:** el intercambio controlado de información en el desarrollo de la negociación con el objetivo de lograr un acuerdo, requiere de las partes que se impliquen en el proceso y traten de debatir, discutir, regatear, criticar, etc. La experiencia demuestra que resulta muy difícil hablar, escuchar, pensar, escribir, observar y planear simultáneamente, por ello es importante repartir roles o tareas entre el equipo, de manera que se diferencie entre quien habla, hace las propuestas, las concesiones, solicita las pausas ("dirigir"), quien toma notas y sintetiza las informaciones, interviniendo cuando considera que quien habla necesita un lapso de tiempo para reorientar o a petición de esta persona ("sintetizar") y quien observa en silencio, identificando lo que ocurre en la mesa de negociación que puede abrir o cerrar puertas, comunicándolo en las pausas o a través de notas a quien dirige y puede no percibir estos matices ("observar").
- **Pensar en plazos** para aplicar medidas: en ocasiones las demanas pueden recibir una respuesta negativa por cuestiones de inversión económica o cambios organizativos o tecnológicos. Para posiblitar el acuerdo es conveniente prever estas necesidades y establecer plazos para su aplicación.

2. LA NEGOCIACIÓN:

Al inicio de la negociación lo más habitual es que las partes, con plena conciencia del conflicto, den las razones por las que creen necesaria una cosa, o traten de demostrar, razonando, que algo es cierto. Las partes discuten estas conclusiones y tratan de persuadirse mutuamente razonando. La etapa inicial de discusión no es un obstáculo, sino una oportunidad. Puede proporcionarnos acceso a todo tipo de información sobre os objetivos, compromisos e intenciones de la otra parte a través de una fuente de inapreciable valor: sus propias palabras. En esta fase de diálogo es habitual que se desarrollen varias reuniones de forma que se van acercando posturas poco a poco intercalando el contacto con las bases y la obtención, análisis y contraste de información.

Algunos aspectos relevantes son:

- **Favorecer el diálogo:** la negociación es un proceso de comunicación que debe ser efectivo para que ambas partes pueden comprender bien cuáles son las demandas de la otra parte y exponer sus argumentos. La utilización de preguntas nos ayuda a que la otra parte clarifique y

posibilita que vaya dando más información sobre los intereses o necesidades que se esconden tras las posiciones iniciales. La escucha es un elemento indispensable para este diálogo efectivo.

- **Dar a conocer nuestros objetivos** máximos y pedir a la otra parte que manifieste los suyos, de manera que posibilite el acercamiento entre ambas posiciones iniciales.

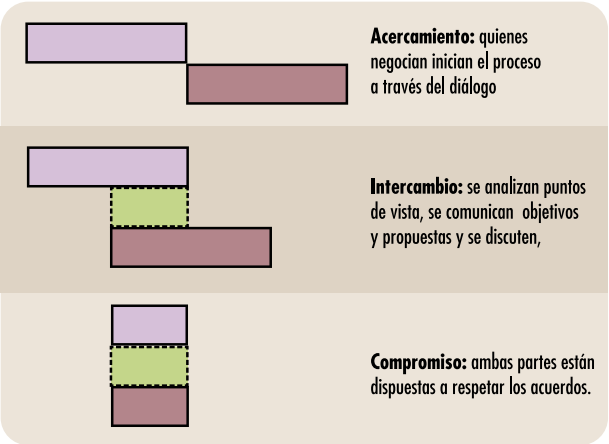
- **El intercambio Propuestas y concesiones:** las propuestas son ofertas o peticiones diferentes a la posición inicial que intentan aglutinar intereses comunes entre las posturas de las partes. Las concesiones son parte del intercambio y necesarias para aproximar propuestas, se trata de obtener algo a cambio de renunciar a otra cosa. Para ser efectivas es conveniente que vayan acompañadas de condiciones: "si ustedes están dispuestos a hacer… por nuestra parte podemos hacer o estudiar la posibilidad de…".

- **El uso de las pausas:** en ocasiones puede ser necesario introducir pausas para: consensuar posiciones internas evitando mostrar desacuerdo en el propio equipo; analizar una nueva información aportada, contrastarla y valorarla; y considerar ofertas.

Aspectos claves de igualdad en el proceso de negociación

2ª Fase: el desarrollo de la negociación.

- Asegurar la participación de mujeres en las mesas de negociación,
- Plantear con claridad los temas a negociar relacionados con la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en ese ámbito de trabajo,
- poner en la mesa de negociación argumentos, leyes y normas que apoyen los contenidos propuestos,
- ofrecer contraargumentos para defender los temas planteados.



3. EL CIERRE Y EL ACUERDO

Si bien el acuerdo, en forma de convenio o convención colectiva cuando se trata de la institución "negociación colectiva", es el resultado y cierre de la negociación, éste se construye poco a poco en la medidad que se van realizando acuerdos parciales sobre los temas de la agenda, a través, en ocasiones, de sucesivas reuniones.

Tras cada acuerdo parcial en torno a un tema es importante que queden absolutamente claros los términos para ambas partes, por ello es necesario leer y aprobar un resumen detallado de cada uno de los puntos negociados. En las negociaciones más formales,

cada parte suele disponer de un borrador de trabajo. Si la negociación no es tan formal y el resumen del acuerdo ha sido oral, puede ser conveniente enviar a la otra parte una versión escrita del resumen inmediatamente después de la reunión.

Aspectos claves de igualdad en el proceso de negociación

3ª Fase: el cierre y el acuerdo.

- Prever la creación de una "comisión de igualdad" que controle el cumplimiento de lo acordado, o asegurar la inclusión de este cometido en la comisión de seguimiento.

En la negociación colectiva debe, además, trasladarse a las bases la propuesta de convenio, los puntos más conflictivos y cómo se han resuelto, así como comunicar las concesiones que se realizan, para asegurar que se cuenta con la aprobación del conjunto de personas afectadas. Esta comunicación ha de ser constante durante todo el proceso e implica establecer canales de comunicación conocidos

y accesibles, como pueden ser asambleas, envío de mensajes por correo electrónico, tablones de anuncios, etc.

Una vez cerrado el acuerdo, firmado por las partes, se procede al registro del convenio o convención colectiva en el departamento correspondiente del Ministerio de Trabajo, para que proceda a su ratificación o validación, según cómo esté establecido el procedimiento en cada país.

4. POSTERIOR A LA FIRMA DEL ACUERDO –CONVENIO, CONVENCIÓN O PACTO COLECTIVO -.

Para garantizar la efectiva aplicación del acuerdo o convenio es fundamental prever mecanismos de seguimiento, ya sea mediante mecanismos de control ya existentes o por mecanismos constituidos a estos efectos. Lo más habitual son las Comisiones de Seguimiento, integradas por representantes de cada una de las organizaciones o partes que firman el convenio, cuya función será la de interpretar, aplicar y seguir lo pactado, resolviendo posibles discrepancias o incumplimientos.

El seguimiento se realiza en la medida que se va observando cómo se concreta en la realidad del trabajo las medidas y las cláusulas introducidas en el convenio colectivo.

Las cláusulas responden a necesidades detectadas, a derechos que se deben ejercer para que las condiciones de trabajo sean adecuadas. Por ello el mejor seguimiento es ir comprobando que se cumplen los acuerdos y si se detectan problemas planteralos a la empresa a través de la Comisión Paritaria creada o existente. La opinión de las trabajadoras y los trabajadores son la principal fuente de información para que vayamos valorando las mejores o las dificultades.

Aspectos claves de igualdad en el proceso de negociación

4ª Fase: Seguimiento

- Las secretarías de género o de igualdad de oportunidades que existen en la mayoría de los sindicatos tienen un papel importante en el soporte a las trabajadoras y los trabajadores para el seguimiento y control de los aspectos relativos a la equidad de género en los convenios colectivos.
- Hay que realizar un seguimiento de aplicación con criterios e indicadores de evaluación que permitan valorar logros en igualdad de género. Para ello las cláusulas y las medidas de promoción y/o de acción positiva que puedan introducirse deben incorporar ciertas metas que se pretenden conseguir.

Investiga… 3ª propuesta

Las técnicas de negociación son habilidades, capacidades y estrategias que se adquieren con la práctica y la formación. ¿Hay en tu organización sindical formación específica sobre negociación colectiva? ¿Has participado de ella?

Si no es así, averigua si la formación sobre negociación colectiva incluye la trasversalidad de género, quién ha participado en los cursos que se han desarrollado, si algunas compañeras han podido acceder a la formación…

Otra posibilidad es que hagas un resumen-esquema de las fases de la negociación y les preguntes a los compañeros y las compañeras que han participado en las negociaciones si siguen ese proceso, cómo se organizan, y cuáles son las dificultades con las que se encuentran para que la negociación funcione mejor y se obtengan mejores resultados.

Habilidades y técnicas básicas de comunicación para promover la igualdad.

¿Qué es la comunicación?

La comunicación es un fenómeno de carácter social que comprende todos los actos mediante los cuales los seres vivos se comunican con sus semejantes para transmitir o intercambiar información, es imposible no comunicar. Todos los días los seres vivos se comunican de diferentes maneras, pero sólo los seres humanos podemos hacerlo racionalmente; llevando a cabo infinidad de actividades, tales como: conversar, reír, llorar, leer, entre otras.

Por ello se dice que la comunicación humana es un proceso:

Dinámico: porque está en continuo movimiento.
Inevitable: porque se requiere para la transmisión de significados.
Irreversible: porque una vez realizada, no puede regresar, borrarse o ignorarse.
Bidireccional: porque existe una respuesta en ambas direcciones.
Verbal y no verbal: porque implica la utilización de ambos lenguajes.

La comunicación no se limita al mero intercambio de información, es mucho más, es la forma en que *establecemos relaciones*. Todo proceso de comunicación implica lo que decimos –el contenido- y a quién y cómo se lo decimos -una relación-.

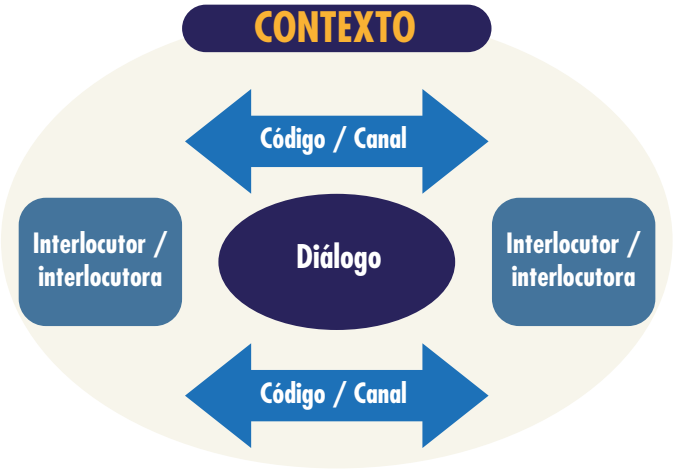
El marco de la relación en la que se produce la comunicación determina otra característica importante: la complementariedad o la simetría de los intercambios comunicacionales:

- Las relaciones complementarias están basadas en la complementariedad de la conducta de quienes participan de la comunicación. Existen dos posiciones distintas, como en la negociación colectiva: una parte representa a la empresa y otra a las trabajadoras y los trabajadores. Nadie de quien participa impone de forma univoca a la otra persona o parte, sino que comportan de la forma que presupone el papel o función que tienen.
- Las relaciones simétricas por su parte, se basan en la igualdad y pueden ser el resultado de un contexto (trabajadoras y trabajadores en una empresa, personas afiliadas a un sindicato, integrantes de una junta directiva sindical) y del estilo propio de una díada particular.

¿Cómo es el proceso de comunicación?

La comunicación es un proceso de diálogo que involucra a todas las personas que participan de él, es una puesta en común entre interlocutores. Frente al modelo tradicional utilizado para abordar el proceso de comunicación, que establecía una diferenciación entre quien emite los mensajes y quien los recibe, y puesto que pretendemos un marco de comunicación participativa, proponemos un proceso caracterizado por:

- **La horizontalidad.** No hay emisores ni receptores, sino interlocutores en igualdad de condiciones (todos sabemos algo y tenemos algo que decir)
- **La inclusión.** Es un proceso que invita a participar, especialmente a aquellos sectores que están fuera de los medios masivos o tradicionales.
- **La integralidad.** Como diálogo entre personas, la comunicación considera los sentimientos, la historia y los valores, pero siempre en un marco de respeto.



Este modelo busca que quienes dialogan comunicación apropiándose tanto de los utilizando la información para dar sentido a sus prácticas y asumir un papel de ciudadanía activa, es decir, tomando las decisiones sobre su propio desarrollo.

¿Cuáles son los elementos de la comunicación?

Derivados de este modelo, los elementos que debemos tener en cuenta para una comunicación eficaz son:

- **El propósito:** la comunicación se establece siempre con una intención: distraer, informar, motivar, convencer, persuadir, negociar… Se trata del ¿Para qué?
- **Las personas que dialogan:** interlocutoras e interlocutores construyen el proceso comunicativo a través de la emisión y recepción de mensajes y señales: a través del diálogo. Tradicionalmente se ha distinguido entre quien emite y recibe, ya que identifica diferentes funciones en el proceso de comunicación:
  - ¿Quién? Persona o personas que transmiten el mensaje.
  - ¿Para quién? Persona o conjunto que recibe el mensaje.

Mantendremos, a efectos metodológicos, estas dos preguntas para guiar el proceso de preparación de la comunicación: qué papel o función tenemos y cómo determina la posición concreta que tenemos en la comunicación, y quienes son las personas con las que vamos a dialogar, nuestras interlocutoras, o a las que vamos a informar, nuestras destinatarias: qué esperan y que esperamos.

– **El diálogo:** se construye a través de los sucesivos mensajes que se intercambian, entendiendo por éstos el conjunto de los contenidos que se transmiten. Responde a la pregunta **¿Qué?**

– **El canal:** es la vía por la que circula el mensaje: la palabra, la letra, la imagen, los gestos, la música, etc. Es el **¿Con qué?**

– **El código:** es el conjunto de signos, señales y reglas que se utilizan para transmitir el mensaje. Debe ser conocido por todas las personas que participan del proceso comunicativo para permitir que se pueda descodificar y comprender la información. Responde a la pregunta: **¿Cómo?**
– **El contexto:** es la circunstancia en que se produce el acto de comunicación y que ayuda o dificulta la comprensión del mensaje. **¿En qué situación?**

Estas preguntas nos sirven de esquema para preparar todo tipo de comunicación, ya sea ésta una comunicación interpersonal o en pequeños grupos, por ejemplo con algunas compañeras de nuestros centros de trabajo, en un equipo de negociación o en la negociación con la empresa; una comunicación colectiva, por ejemplo en el sindicato o empresa a través de una asamblea o de unos afiches informativo; o la comunicación de masas a través de medios de comunicación públicos, como puede ser en la radio, a través de carteles o en las redes sociales de internet.

Sobre el canal y el código: La importancia de un lenguaje representativo de mujeres y hombresç

El lenguaje es un instrumento de comunicación y de cohesión social. La expresión lingüística se inserta en un proceso más complejo de comunicación social, en el que las palabras son un instrumento o vehículo de transmisión de ideas. Por tanto, no hay lenguaje neutro. Toda expresión lingüística es interpretada por quienes la reciben y ahí confluyen muy diversos elementos: persona, objeto, realidad social, tradición, valores culturales, concepciones de justicia, etc.

El lenguaje no tiene pues un uso meramente descriptivo, prescribe un determinado orden valorativo que puede jerarquizar posiciones sociales: infravalorar o sobrevalorar determinadas situaciones. Es una convención social que ayuda a conformar la realidad, nos enseña a ver el mundo. Por ello es importante reflexionar sobre:

– ***el canal*** que elegimos, es decir, si vamos a comunicar de forma oral, escrita, visual, combinando varias de estas opciones entre sí,
– ***el medio:*** tablones de anuncios, paneles, boletines, notas informativas, radio, internet y correo electrónico, presencial con mayor o menor nivel de formalidad –reunión, asamblea, junta, centro de trabajo, conversarciones informales, mesa de negociación, taller, etc-, y si es accesible para todas las personas.
– ***y sobre el código, o conjunto de códigos***, que vamos a emplear en la construcción del mensaje, en la forma en que trasladamos nuestras ideas a otras personas a través del lenguaje. Debemos pensar qué códigos estamos empleando en la construcción del mensaje – al dotar de contexto real lo que queremos transmitir- y qué códigos emplearán quienes reciben el mensaje para interpretar las ideas que contiene. En ambos casos, los códigos estarán enraizados en las creencias, formas de pensar y formas de interpretar la realidad de cada una de las personas que participan del proceso de comunicación.

Existe una conexión entre el lenguaje y la posición que mujeres y hombres ocupamos en la sociedad. A estos efectos el lenguaje es un reflejo de nuestra situación social y también un elemento auxiliar que colabora en construir el lugar de mujeres y hombres, a mantenerlo o cambiarlo. La palabra, hablada o escrita, opera de forma silenciosa, y a veces de forma no tan silenciosa, en el mantenimiento o la construcción de estereotipos y referentes sexuales que pueden suponer un freno a los avances sobre la igualdad o, por el contrario, estimular el cambio.

¿Hay diferencias de comunicación entre mujeres y hombres?

"Tannen cuenta que fue invitada a una reunión de mujeres a la que, a último momento, habían sido invitados los hombres. Un hombre se había mostrado particularmente conversador, ofreciendo con frecuencia ideas y anécdotas, mientras su mujer permanecía silenciosa junto a él. Hacia el final de la noche, Tanner comentó que por lo general las mujeres se quejan de que sus maridos no les hablan. El hombre en cuestión rápidamente intervino y dijo, señalando a su mujer: "Ella es la conversadora de nuestra familia". La carcajada general resonó con estruendo. El hombre parecía herido. "Es verdad", explicó. "Cuando llego a casa no tengo nada que decir. Si ella no mantuviera la conversación, permaneceríamos en silencio". Este episodio cristaliza ***la ironía de que si bien los hombres tienden a hablar más que las mujeres en ámbitos públicos, a menudo hablan menos en casa."***

Deborah Tanner. Lingüista norteamericana.
Autora de "You Just Don´t Understand";
"Women and Men in Conversation"; "Género y discurso"

***"La voz es fisiológica y también se aprende**. Es la respuesta a una actividad fisiológica, la respiración. Las cuerdas vocales nos protegen de que la comida entre en los pulmones, pero también las utilizamos para hablar. Cuando sacamos un chorro de aire a una velocidad suficiente, se emite la voz. Ese mecanismo se moldea por convencionalismos sociales, por el entorno, se aprende. Las mujeres copiamos la voz de las madres y los hombres de los padres. La voz de un chico rodeado de mujeres sería diferente a la de otro rodeado de hombres. La voz es fisiológicamente masculina o femenina, pero los matices dependen del aprendizaje."*
Carolina Pérez Sanz. Lingüista y logopeda.

"En los últimos años, las mujeres hemos afirmado un liderazgo y elaborado propuestas innovadoras en temas como: la construcción de un nuevo modelo de desarrollo de vida, la soberanía alimentaria, la defensa de las fuentes de vida, la economía solidaria, la paz y la no violencia, los derechos humanos y derechos de las mujeres y de los pueblos, el reconocimiento de la economía del cuidado o la defensa de lo público en la educación y la comunicación, entre muchas otras áreas. Hemos estado en primera fila en las luchas de resistencia al libre comercio, a la privatización o desmantelamiento de los servicios públicos, en defensa de nuestras tierras y territorios, y otras más.

Por lo mismo, ***es fundamental que podamos compartir con la sociedad -en igualdad de condiciones- nuestra opinión, nuestras acciones e ideas. No obstante, el sistema actual de comunicación nos excluye y nos discrimina.***

Estudios internacionales demuestran que el mundo que vemos en las noticias es un mundo donde las mujeres son virtualmente invisibles. Sólo el 21 % de los temas de noticias las personas que son entrevistadas o sobre quienes las noticias hablan son mujeres. Por cada mujer que aparece en las noticias, hay cuatro hombres. La opinión especializada en las noticias es abrumadoramente masculina. El 83% de los expertos y el 80% de los voceros son hombres. Como autoridades y expertas, las mujeres rara vez conforman las noticias.

Los estereotipos continúan reproduciéndose en la propagación de noticias en el mundo, los informes sexistas se extienden a una amplia gama de temas, como deportes, crímenes, violencia e incluso política. Finalmente, si bien es cierto ha aumentado la presencia de las mujeres periodistas, poca es la visibilidad de sus aportes, no hay un solo titular importante en que las mujeres corresponsales superan en numero a los hombres.

Para las mujeres de sectores sociales marginados y grupos étnicos discriminados, la exclusión es mucho mayor; incluso en muchos casos estos medios buscan desacreditar nuestras organizaciones y criminalizar nuestras luchas.

Pero también en los medios propios de nuestros movimientos, nos consta que el espacio y la vocería de las mujeres a menudo quedan por debajo de nuestro aporte real a nuestros movimientos.

La superación de esta situación apela a acciones concretas. Sin duda debemos pelear por mayores espacios en los medios masivos, porque siendo hay la principal esfera del debate publico, es nuestro derecho participar en ella. Pero también sabemos que estos medios son instrumentos de reproducción de un sistema de dominación y alienación, y por tanto no podemos confiar solo en ellos para hacer oír nuestras voces.

Ello nos plantea un reto: asumirnos como actoras de la comunicación. Como hacedoras de información y opinión. Como fuentes de conocimiento y como comunicadoras. De hecho, en nuestras comunidades, siempre hemos hecho comunicación. Pero ahora, en el mundo globalizado implica aprender también a dominar los nuevos instrumentos y destrezas de la comunicación intermediada por tecnologías y medios."

Talleres de Comunicación y Género de la Minga Informativa de Movimientos Sociales, realizados en Quito (región andina), Managua (región Mesoamérica-Caribe) y Sao Paulo (Región Cono Sur) en julio y agosto 2008

Situar las diferencias en comunicación entre hombres y mujeres no es tarea fácil, pues incluye, como se observa en los textos que encabezan este subapartado, elementos de aprendizaje, de socialización, fisiológicos, de relaciones de poder, estereotipos, acceso a los recursos, liderazgo y presencia en medios públicos, temas de interés, etc.

En lo que sí parece que podemos establecer algunos elementos para la reflexión es en los **procesos de socialización**, y los procesos de aprendizaje en ellos incluídos, que condicionan en buena medida qué y cómo comunican en general mujeres y hombres:

- *Las familias* ejercen un papel central en la socialización en la infancia. Los estudios demuestran que, probablemente de forma no intencionada, a las niñas recién nacidas se las coge más, se las trata más delicadamente y se les habla de manera más dulce; posteriormente se les alienta a solucionar sus problemas de manera dialogante y se fomenta en mayor medida que se expresen emocionalmente. Sin embargo, a los niños, desde pequeños, se les trata de una manera más

ruda y se les incita a participar en juegos más hostiles o de competición y no se les toleran las muestras abiertas de debilidad, sino que son constantemente animados a la autosuperación.

Los juegos infantiles y las actitudes, estereotipos y conductas que promueven

Niños	Niñas
■ Juegos de competencia	■ Juegos de consenso
■ La amistad se desarrolla haciendo cosas juntos	■ La amistad se desarrolla compartiendo plática
■ Se vale presumir	■ Se comunican con palabras
■ Se vale exigir / retar	■ Es preferible caer bien
	■ Es preferible pedir (Y si hacemos?)

Comunicación y Género. María Garaitonandia

Los grupos de juego entre iguales en la infancia también han ejercido una importante influencia en nuestra especialización en prácticas comunicativas diferentes. Los grupos masculinos suelen ser más numerosos y jerarquizados, y la comunicación verbal en estos años está muy enfocada a mantener y mejorar el estatus dentro del grupo, ya que el liderazgo cambia constantemente. Los grupos de niñas son menos numerosos y las relaciones entre ellas son más íntimas. Establecen comunicaciones basadas en la empatía, la lealtad y el intercambio de confesiones y confidencias. El miedo a perder a las amigas hace que las niñas opten por resolver los conflictos de manera indirecta, sin recurrir a luchas abiertas.

No puede afirmarse, sin embargo, que se trate de diferencias universales, puesto que no se producen de forma idéntica en todas las culturas ni estas diferencias han sido tales en todas las épocas. Lo que significa ser hombre o mujer, y relacionarse y comunicarse como tales, cambia de una generación a otra y puede variar según el grupo social, étnico, político o religioso al que se pertenezca.

Posteriormente, en la edad adulta, parece que pueden observarse **tendencias diferentes entre mujeres y hombres**, correspondientes a estos procesos de socialización que pueden dotar a la comunicación de diferente funcionalidad –para lo que sirve y debe servir–:

– Para los hombres ayuda a negociar el estatus y conservar independencia (competir). Los hombres escuchan los problemas como una solicitud de consejo práctico.

– Para las mujeres, en cambio, la comunicación ayuda a negociar cercanía e intimidad (conectar). Para ellas contar los problemas es parte de la conexión (no se teme ser vulnerable) y no lo hacen para recibir consejos, sino para ser escuchadas y comprendidas. Existe la idea de que si una mujer no comparte no se puede confiar en ella.

Algunas teorías sostienen que:

-Las mujeres tienden a ser más habladoras, más correctas y discretas en sus discursos y a expresar sus ideas de forma más emotiva. Usan tonos de voz agudos, timbres altos y realizan cambios de entonación más acusados. Son más expresivas en sus gestos faciales y gesticulan más. En el ámbito laboral, habitualmente no se dirigen directamente a la personas con la que hablan para tratar el tema en cuestión, si no que hacen preguntas de cortesía o crean breves charlas previas para crear un ambiente cercano. Además, ellas dan más rodeos para expresar sus ideas y con

frecuencia utilizan expresiones para modular sus afirmaciones *("algo así como", "una especie de", "a mí me parece"…).*

- Por el contrario, los hombres se expresan de manera más firme y segura, articulando discursos más racionales que emotivos y usando términos menos expresivos. Usan una entonación más plana, con menos alternancia, lo que consigue dar más credibilidad al argumento y menos sensación de implicación emocional, sonríen y gesticulan menos, y escuchan a su interlocutor sin hacer referencias explícitas a que están receptivos y atentos a la comunicación. Las expresiones coloquiales o vulgares, los tacos y las formas despectivas o insultos leves sirven para reforzar lazos de solidaridad masculina, frente a la afinidad femenina que se potencia a través de cumplidos mutuos y la ausencia de crítica abierta.

Cuando conversan, los hombres parecen estar más interesados en ofrecer *report* (información), y las mujeres en ofrecer y requerir rapport (empatía y comprensión). En el primer caso, cuando predomina la información, suele comunicarse con "bajo contexto", esto es, que lo que rodea lo puramente informativo no aparece como relevante, mientras que en el segundo caso, cuando predomina la relación –empatía y comprensión–, suele comunicarse con un "alto contexto", es decir, hay muchos más elementos en juego en el acto comunicativo y el mensaje depende de todos los elementos contextuales que lo acompañan y requiere más interacción.

Estilos comparados

HOMBRES	MUJERES
Más directos	Menos directas
Orientados a la tarea	Orientadas a la relación
Referencia al deporte o la política	Referencias personales
Minimiza dudas	Minimiza certezas
Toma decisiones independiente	Decisiones colaborativas
Oposición verbal	Disculpa ritual
"Reporte" (estatus y autoridad)	"Rapport" (conexión social)
Competir	Conectar
Se desarrolla una relación mientras se hace tarea en conjunto	Se logra tarea en conjunto estableciendo una relación
Silencio es estrategia	Piensa en voz alta
Predomina el "bajo contexto"	Predomina el "alto contexto".

Comunicación y género. María Garaitonandia.

María Garaitonandia, experta en comunicación, recomienda utilizar las fortalezas de ambos estilos, y en concreto, hace las siguientes sugerencias:

- Evitar disculparse y usar coletillas,
- Aceptar reconocimiento,
- Reducir información personal y problemas,
- Manejar el conflicto de forma directa, cortés y con empatía,
- Tomar algunas decisiones de forma independiente,
- Evitar muestras fuertes de emoción,
- Comunicar nuestra visión,
- Evitar exceso de detalles,
- Cuando nos interrumpan, regresar de forma amable y directa a lo que estábamos exponiendo.

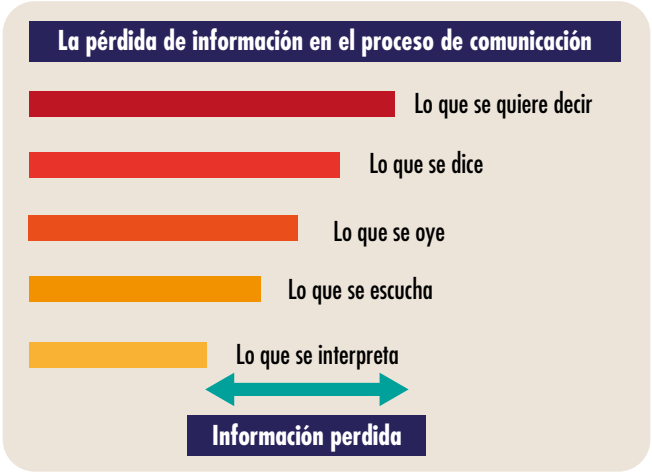
Ejercicio 4. En la organización sindical a la que perteneces seguramente hay establecidos unos canales o medios de comunicación tanto internos –entre quienes formáis parte de él– como externos –hacia el conjunto de trabajadoras y grabajadores, las empresas, los gobiernos o administraciones públicas, la opinión pública, etc–. Elige alguno de esos procesos comunicativos que se utilizan en tu organización (puede ser una revista o boletín, una reunión regular de algún órgano o área, un departamento de prensa, un listado de correos electrónicos, asambleas en los centros de trabajo…) e identifica y analiza cada uno de los elementos que lo integran:

- Ejemplo de comunicación en mi organización sindical. Identificación
- ***¿Cuál es el próposito?*** Valorando si se integran las necesidades diferenciales de hombres y mujeres en los objetivos que se plantean en la comunicación.
- ***¿Entre quiénes se establece la comunicación? ¿Quiénes hacen más el papel de emisión y quienes el de recepción?*** Examinando la participación de mujeres y hombres en el proceso y el papel que tienen. ***Intenta identificar diferencias en los estilos comunicativos y compara con los elementos señalados a este respecto en el último subapartado.***
- ***¿Qué temas, materias o contenidos suelen transmitirse?*** Si incluyen materias específicas de igualdad, de empoderamiento de las mujeres, etc.
- ***¿A través de qué medios –canales– y con qué códigos –lenguajes que se utilizan–?*** Preguntándose si los medios y los códigos utilizados son accesibles por igual a todas las personas, atendiendo a sus situaciones concretas, y si los códigos empleados, el lenguaje, las imágenes, etc. representan la diversidad de personas a las que se dirige y si son inclusivos y equitativos, rompiendo roles estereotipados.
- ***¿Cuál es el contexto de la comunicación –dónde y en qué circunstancias se realiza–?*** Si favorece la participación y el acceso, si proporciona oportunidad de participar atendiendo a las responsabilidades familiares de hombres y mujeres, etc.

- ***¿Que tipo de resultados se obtienen respecto a los objetivos con que se comunica?*** Valorando si es eficaz –si la comunicación llega a toda la población destinataria-, si implica de la misma manera a hombres y mujeres, si se evalúa, quién evalúa y cómo se utiliza la información resultante de valorar en qué medida se consiguen los objetivos propuestos.

¿Qué barreras encontramos en la comunicación?

En el proceso de comunicación hay diferentes barreras, dificultades u obstáculos que hacen que haya pérdida de información. Entre lo que quiero decir, lo que logro decir, lo que se transmite, lo que se recibe y lo que se comprende va habiendo una reducción del contenido informativo.



Estas pérdidas pueden producirse en la persona que emite el mensaje (por ejemplo, por no dominar bien las técnicas de comunicación o por temor o inexperiencia para hablar en público), en el contexto (negociación bajo presiones, diferencias socioculturales, utilización de canales no adecuados, ruidos y elementos del ambiente que interfieren, etc.) o en quien recibe el mensaje (prejuicios, percepciones, emociones…).

Hay que tener en cuenta que las palabras son "una aproximación imperfecta" para comunicar con otras personas, cada cual puede percibir una misma palabra de distinta forma, según el contexto, la cultura, la ideología, las percepciones, las creencias, los valores… y estas condiciones atraviesan a todas las personas que participan del proceso de comunicación. Cunado hablamos, demás, la palabra es matizada y acompañada por el lenguaje no verbal, tanto el paraverbal (tono, volumen, timbre) como el lenguaje corporal (signos faciales y corporales), que en ocasiones da más información que las palabras, y pueden poner de manifiesto incongruencias entre lo que se dice y lo que se piensa. El propio uso del lenguaje,los símbolos y significados que se le pueen atribuir, y su interacción con el lenguaje no verbal son una fuente de barreras.

Los procesos comunicativos están atravesados por símbolos y estatus, del mismo modo que las relaciones sociales, y no pueden sustraerse ni de las relaciones de poder, entre las que destacan las de género, ni de la diversidad cultural, normalmente más acentuada en poblaciones donde conviven pueblos originarios e indigenas, diferentes etnias y razas. Tanto las diferencias derivadas de la relaciones de género como las derivadas de la diversidad cultural se presentan, a la vez, como contexto y como barrera. Como contexto porque los mensajes se generan y se interpretan en el marco de tales relaciones. Como barreras, porque las diferencias provenientes de los procesos de socialización, educación y enculturación que caracterizan las relaciones sociales, así como los intereses en juego según en que lugar se esté, pueden dificultar la comunicación.

¿Joven o anciana?

- ***Percepciones diferentes.*** La percepción es la forma particular en que cada persona interioriza los estímulos que recibe a través de los sentidos –vista, oído, etc- y los transforma en ideas, conocimiento o pensamiento, y está condicionada por el bagaje previo de cada persona. Puesto que las personas tenemos diferentes conocimientos y experiencias previas, percibimos el mismo fenómeno de distintas maneras.

- ***Diferencias culturales y de lenguaje.*** Para que un mensaje sea comunicado como es debido, las palabras utilizadas deben tener el mismo significado para todas las personas que participan de la comunicación, cosa que no siempre sucede, por diferencias culturales, o de otro tipo.

- ***Emociones.*** El temor, la inseguridad, el afecto, o cualquier tipo de emociones o sentimientos influyen en la interpretación de un mensaje y pueden distorsionar su sentido original.

- ***Relaciones interpersonales y sociales.*** El nivel de las relaciones que existan entre quienes dialogan (confianza, desconfianza, prejuicios) pueden afectar la efectividad de la comunicación. Las relaciones de género pueden condicionar la forma que las mujeres se expresan, pues tienen normalmente menos experiencia en la gestión pública y la responsabilidad política.

- ***Prejuicios, de percepción y atribución.*** Los estereotipos que tengan quienes participan en el proceso de comunicación afecta el nivel de comprensión de mensajes y conductas. Dentro de éstos, los estereotipos de género pueden dificultar de forma precisa los acuerdos en materia de igualdad y corresponsabilidad, en la medida que en el imaginario social las mujeres continúan relegadas al espacio privado, a las responsabilidades familiares, y no se reconoce la necesaria corresponsabilidad social en el sostenimiento de la vida –los cuidados de otras personas, el mantenimiento de los hogares y las comunidades, la atención a personas dependientes…-.

- ***Filtración o manipulación.*** La información puede "manejarse" para que sea vista de manera diferente. Los intereses personales y las percepciones diferentes de lo que es importante para cada cual están presentes en la filtración.

- ***Exceso o falta de información.*** En ocasiones se proporciona tanta información que el mensaje o los mensajes principales se diluyen, no siendo asimilados, o al contrario, queremos ahorrar tanto que olvidamos dar la información clave de forma suficiente.

Para que la comunicación sea eficaz es importante tener en cuenta estas posibles barreras y prever mecanismos para superarlas, como:

– Elegir bien el espacio y el tiempo en que se realizarán, por ejemplo, las reuniones para la negociación colectiva, de manera que se eviten interrupciones y distracciones.
– Identificar con claridad los mensajes principales que se pretenden transmitir y prepararlos con suficiente información, pero lo más escueta posible. Realizar una escucha atenta a lo que expresan las otras personas.
– Prever las posibles diferencias en la percepción y buscar respuestas a las posibles dudas desde lenguajes, códigos e imágenes diferentes, que posibliten acercarse desde diferentes puntos de vista. Tener en cuenta posibles prejuicios y/o estereotipos, conocer las opiniones que tienen las personas a las que nos dirigimos para preparar respuestas adecuadas.

SUPERAR BARRERAS	
Retroalimentación	Corrobora la exactitud de lo escuchado, expresando lo que has entendido con tus palabras, o pregunta lo que piensas que has escuchado
Simplificar lenguaje	Usar palabras sencillas que sean entendidas por todas las personas que participan.
Escuchar con atención	Concentráte en el mensaje para entenderlo, sin interpretar ni formular juicios y sin pensar en qué responder.
Controlar las emociones	Reconoce el estado anímico y neutralizar cualquier expresión que puede interferir en la comunicación.
Cuidar los indicios no verbales	Procura que tus actos concuerden con lo que transmites.

¿Qué habilidades básicas es conveniente prácticar para comunicar mejor?

Todos los escenarios de comunicación, negociación y diálogo ponen en juego nuestras habilidades de comunicación interpersonal y todas las personas, de forma más o menos consciente, las utilizamos, puesto que constantemente comunicamos. Para mejorar nuestras habilidades comunicativas es conveniente identificarlas, saber en qué radica su importancia y cómo utilizarlas de forma consciente.

El proceso de comunicación requiere de un amplio repertorio de habilidades: escuchar, observar, hablar, cuestionar, analizar y evaluar. Controlar nuestro estilo de comunicación pasa por tres premisas básicas que nos serán de mucha utilidad en las relaciones que establecemos en nuestro accionar sindical: saber escuchar, mantener una actitud asertiva y dominar nuestro lenguaje no verbal.

La escucha activa:

Uno de los principios más importantes y difíciles de todo el proceso comunicativo es el saber escuchar. La falta de comunicación se debe en gran parte a que no se sabe escuchar a las demás personas: se está más tiempo pendiente de las propias emisiones, y en esta necesidad propia de comunicar se pierde la esencia de la comunicación, es decir, poner en común, compartir. Existe la creencia errónea de que se escucha de forma automática, pero no es así. Escuchar requiere un esfuerzo superior al que se hace al hablar y también del que se ejerce al escuchar sin interpretar lo que se oye. Pero, ¿qué es realmente la escucha activa?

La escucha activa significa escuchar y entender la comunicación desde el punto de vista de quien nos habla y tiene como premisa de partida mostrar interés por lo que nos comunica la otra persona.

Esta escucha activa permite:

- Generar confianza y respeto y favorecer una relación positiva,
- Motivar a quien nos habla, al transmitir que valoramos su opinión y lo que tiene que decir,
- Disminuir tensiones al facilitar la expresión libre,
- Profundizar en los problemas y temas que se abordan al motivar a hablar más.

Mantener una escucha activa requiere de algunas habilidades que de forma habitual ponemos a veces en marcha, pero que se pueden y deben practicar para incorporarlas en nuestra forma de comunicar:

- ***Mostrar empatía:*** es mostrar que somos capaces de ponernos en el lugar de las otras personas, sin que esto signifique aceptar ni estar de acuerdo con su posición. Para demostrar esa actitud, usamos frases como: "entiendo lo que sientes", "noto que...".
- ***Parafrasear.*** Este concepto significa verificar o decir con las propias palabras lo que parece que la otra persona acaba de decir. Es muy importante en el proceso de escucha ya que ayuda a comprender lo que nos está diciendo y permite verificar si realmente se está entendiendo y no malinterpretando lo que se dice. Un ejemplo de parafrasear puede ser: "Entonces, según veo, lo que pasaba era que...", "¿Quieres decir que te sentiste...?".
- ***Emitir palabras de refuerzo o cumplidos.*** Pueden definirse como verbalizaciones que suponen un halago para la otra persona o refuerzan su discurso al transmitir que uno aprueba, está de acuerdo o comprende lo que se acaba de decir. Algunos ejemplos serían: "Esto que dices es muy interesante"; "Me ha aportado mucho hablar contigo" o "Entiendo que conoces muy bien lo que ocurre en tu trabajo". Otro tipo de frases menos directas sirven también para transmitir el interés por la conversación: "Bien", "umm" o "¡Estupendo!".
- ***Resumir:*** Mediante esta habilidad informamos a la otra persona de nuestro grado de comprensión o de la necesidad de mayor aclaración. Expresiones de resumen serían, por ejemplo, "Si no te he entendido mal...", "O sea, que lo que me estás diciendo es...", "A ver si te he entendido bien....". Expresiones de aclaración serían, "¿Es correcto?", "¿Estoy en lo cierto?".

La asertividad

Es saber pedir, saber negarse, negociar y ser flexible para poder conseguir lo que se quiere, respetando los derechos de la otra persona y expresando nuestros sentimientos de forma clara. La asertividad consiste también en hacer y recibir cumplidos, y en hacer y aceptar quejas. Es un estilo que se contrapone a la pasividad (cuando se evita mostrar sentimiento o pensamientos por temos al rechazo o el conflicto) y a la agresividad (cuando mostramos nuestras opiniones o sentimiento de forma desconsiderada e incluso desprecienado los de las otras personas.

Algunas técnicas que nos pueden servir para potenciar la asertividad son:

- ***Técnica del disco roto.*** Repite tu punto de vista con tranquilidad, sin dejarte ganar por aspectos irrelevantes (Sí, pero… Sí, lo sé, pero mi punto de vista es… Estoy de acuerdo, pero… Sí, pero yo decía… Bien, pero todavía no me interesa).
- ***Técnica del acuerdo asertivo.*** Responde a la crítica admitiendo que has cometido un error, pero separándolo del hecho de ser una buena o mala persona. (Sí, me olvidé de la cita que teníamos para comer. Por lo general, suelo ser más responsable).
- ***Técnica de la pregunta asertiva.*** Consiste en incitar a la crítica para entender el punto de vista del otro y obtener información a utilizar en tu argumentación (Entiendo que no te guste el modo en que actué en la reunión. ¿Qué fue lo que te molestó? ¿Qué es lo que te molesta de mí que hace que no te guste? ¿Qué hay en mi forma de hablar que te desagrada?)
- ***Técnica para procesar el cambio.*** Desplaza el foco de la discusión hacia el análisis de lo que ocurre entre tu interlocutor y tú, dejando aparte el tema de la misma. (Nos estamos saliendo de la cuestión. Nos vamos a desviar del tema y acabaremos hablando de cosas pasadas. Me parece que estás enfadado).
- ***Técnica de la claudicación simulada (Banco de niebla).*** Aparenta ceder terreno sin cederlo realmente. Respeta y muéstrate de acuerdo con el argumento de la otra persona pero no consientas en cambiar de postura (Es posible que tengas razón, seguramente podría ser más generoso. Quizá no debería mostrarme tan duro, pero…).
- ***Técnica de ignorar.*** Ignora la razón por la que tu interlocutor parece estar enfadado y aplaca la discusión hasta que éste se haya calmado (Veo que estás muy trastornado y enojado, así que ya discutiremos esto luego).
- ***Técnica del quebrantamiento del proceso.*** Responde a la crítica que intenta provocarle con una sola palabra o con frases lacónicas (Sí… no… quizá).
- ***Técnica de la ironía asertiva.*** Responde positivamente a la crítica hostil (Gracias…).
- ***Técnica del aplazamiento asertivo.*** Aplaca la respuesta a la afirmación que intenta desafiarte hasta que, tranquilamente, te sientas capaz de responder a ella apropiadamente. (Prefiero reservarme mi opinión al respecto… No quiero hablar de eso ahora).

La comunicación no verbal

La comunicación no verbal es la que nos sirve de refuerzo en nuestros mensajes: nuestros gestos, movimientos, la distancia que tenemos respecto a las personas con las que conversamos, etc. proporcionan información relevante. Y muchas veces es más importante el "cómo" comunicamos que lo que estamos diciendo.

Muy a menudo la comunicación no verbal es involuntaria y difícil de controlar. Por eso se considera que da mucha información, y además es más sincera que la comunicación verbal, puesto que revela los sentimientos e intenciones de quienes comunican. Por lo tanto es de suma importancia que observemos detalles como la postura corporal, la mirada, el gesto, etc., poniendo atención en cómo transmitimos y observando cómo transmiten las personas con las que dialogamos o a quienes escuchamos.

La comunicación no verbal actúa de tres maneras: comunicando actitudes y emociones, apoyando la comunicación verbal y sustituyendo al lenguaje.

Desde el punto de vista de las técnicas de comunicación, es importante observar y controlar la relación entre la comunicación verbal y no verbal, de forma que se busque la coherencia entre ambas formas de comunicar. Así puede darse una de estas tres situaciones:

- **redundancia:** una refuerza a la otra,
- **complementariedad:** ambas se detallan, completan y enriquecen mutuamente,
- **o conflicto:** se contradicen.

Algunas cuestiones que debemos intentar controlar para interpretar la comunicación no verbal o ser conscientes de lo que podemos estar comunicando con ella son:

- **Los movimientos del cuerpo:** la posición de éste y de los miembros, cómo nos sentamos, como articulamoms los brazos, si transmitimos flexibilidad, relajación o tensión; la mirada, si mantenemos contacto visual o si esquivamos puede dar señal de si estamos atendiendo; la expresión facial; la sonrisa; los gestos de las manos y brazos.

- **La voz:** la entonación de la voz, el volumen, las pausas que hacemos al hablar, el ritmo de nuestras palabras y el énfasis que utilizamos al expresarnos dan cuenta de muchas emociones, reacciones y actitudes en el proceso comunicativo. Es importante adaptar el volumen y el tono a la situación del proceso, intercalar las pausas adecuadas para facilitar la comprensión del mensaje y utilizar los silencios oportunamente.

- **El espacio personal:** la proximidad física, el respeto al espacio que la otra persona pueda considerar como propio y puede sentir invadido si nos acercamos mucho.

Ejercicio 5. Inventario de habilidades.

Aprovecha una conversación o reunión para observarte e identificar algunos de los elementos que hemos presentado, fundamentalmente las cuatro técnicas básicas para la escucha activa –empatía, parafraseo, palabras de refuerzo y resumen– y el grado de coherencia entre tu comunicación verbal y no verbal. Y en caso de que la ocasión presente diferencias y discusión, observa también si pones en práctica alguna técnica de asertividad –como el disco roto o la pregunta asertiva–.

Dedica un tiempo a solas a reflexionar sobre cómo has participado de la conversación o cómo has comunicado, si has utilizado algunas de estas técnicas, qué resultado han tenido, y cuáles no has utilizado y podrías haberlo hecho. Identifica qué habilidades deberías reforzar y piensa cómo ir incorporándolas y prácticarlas en tu cotidianidad. Otra posibilidad es que compartas estas propuestas con algunas compañeras o compañeros y mantengáis conversaciones en las que utilicéis estas técnicas y luego las comentéis en grupo.

Tanto en un caso como en otro, comparte con el grupo en el foro correspondiente cómo ha sido la auto observación y qué habilidades y técnicas utilizas ya y cuáles debes trabajar más para incorporarlas a tu estilo comunicativo.

¿Cómo preparo una charla?

Una charla es una exposición oral que realiza una persona, acerca de un tema, que puede ser seguida de coloquio y debate posterior con el público. La charla coloquio es una variante del mitin o conferencia en la que, además de proporcionar información, se espera que el auditorio tenga posibilidad de ampliar y debatir los argumentos a quien habla. En el marco de las organizaciones sindicales, uno de cuyos principales objetivos es promover la participación, cualquier tipo de comunicación colectiva o pública (asambleas, mítines, charlas, coloquios, mesas redondas…) debe incorporar la participación activa de las personas que acuden al acto.

De especial relevancia es la comunicación constante en los procesos de negociación, dando a conocer los avances, las dificultades y las propuestas de la otra parte, consultando sobre las opciones y las posibilidades de acuerdo y diseñando otras actuaciones paralelas en caso de tener que realizar algún tipo de presión para apuntalar el proceso de negociación.

Proceso y principales elementos a tener en cuenta:

¿Qué objetivo tengo?

En general, los objetivos que persigue esta forma de comunicación se pueden resumir en tres:

- Proporcionar información a muchas personas en poco tiempo.
- Transmitir conocimientos de manera sistemática.
- Persuadir, motivar, movilizar.

Es posible que se den varios de estos objetivos a la vez, pero es preciso que exista uno concreto y alcanzable por encima de los demás. Por tanto, cabe comenzar contestando a las siguientes preguntas, para delimitar nuestro objetivo:

- ¿Por qué me dirijo al público?
- ¿Qué deseo conseguir?
- ¿Qué deseo que las personas receptoras hagan o sientan después?

Una vez identificada con claridad nuestra intención es más fácil acotar el **mensaje principal y los mensajes secundarios** a través de los cuales articulamos el discurso, es decir, todo lo queremos decir.

¿A quién me dirijo?

Cuál va a ser nuestro público, qué necesitamos saber de él, que características socioculturales tiene, porque van a acudir a escucharnos, qué pueden esperar de nuestra comunicación y cuáles son sus deseos y necesidades.

¿Dónde se va a realizar?

El local donde se va a realizar la charla condiciona una cierta disposición de ánimo, tanto en el público como en quienes vamos a dar la charla. Hay que tener en cuenta el tamaño, la disposición de las sillas y dónde nos vamos a situar, si se utilizarán micrófonos u otros medios, si tiene una temperatura adecuada, si podemos disponer de pizarra, si estaremos al mismo nivel que el auditorio o sobre una tarima.

En muchas ocasiones no podremos elegir el local más adecuado, pero sí debemos conocer sus características previamente y tenerlas en cuenta en la preparación.

¿Cómo preparo la charla?

Preparar una charla implica:

- recabar información pertinente para tener una visión amplia y actualizada del tema, esto es "me documento": busco información, datos de la realidad más cercana, otras experiencias similares con buenos éxitos, informes o diáctamenes de organismos públicos en relación al tema, incluso la opinión que expresan las personas a las que me dirijo;
- eflexionar sobre la información recogida y seleccionar aquella que vamos a utilizar, es decir "maduro el tema": adapto la información recogida y analizada a la realidad sobre la que pretendo influir, al público al que me dirijo y a la duración de la charla o asamblea;
- y darle una estructura coherente a lo que se va a comunicar, o sea, "compongo la estructura del tema":
  - Introducción: anunciar lo que voy a decir,
  - Cuerpo: decirlo,
  - Final: resumir lo que he dicho.

¿Cómo desarrollo la charla?

Una premisa fundamental es que cuanto menos ideas fuertes desarrolle más probabilidad de que se recuerden y se tomen como importantes, por ello lo recomendable es centrar el tema en pocas ideas claras y para cada una de ellas proporcionar una información clara y concisa que ayude a entenderlar y ver todos sus posibles aristas. Una estructura básica puede ser:

1. **Introducción:** en el arranque es cuando atraemos la atención de quienes nos escuchan y podemos ganar su confianza, atraer su atención y despertar su interés. Para ello es conveniente iniciar con alguna anécdota, pregunta, noticia o cualquier hecho que ayude a visibilizar de forma rápida de qué queremos hablar y les interpele.
2. **Cuerpo de la charla:** usando el esquema previamente elaborada vamos abordando poco a poco los puntos o ideas fuerza en que lo hemos estructurado, introducimos ejemplos, argumentos, propuestas, retos… con la intención de persuadir hacia el objetivo. Es importante mantener la unidad de lo que queremos decir, un orden y una progresión, para ello es muy útil ir haciendo pequeños resúmenes de lo que vamos diciendo antes de introdcuir un elemento, aspecto o tema nuevo.
3. **Final:** es el punto más estratégico, las últimas palabras son las más recordadas, las que dejan el sabor más fuerte. Es importante resumir las cuestiones centrales, utilizar un estilo breve, enérgico y conciso, utilizando razones para convencer y para persuadir (inteligencia / sentimientos).

¿Cómo actuar en el turno de palabras o coloquio?

Al terminar la exposición del tema se debe explicar en qué consiste el coloquio o diálogo posterior, en el que se aclaran dudas, se matizan afirmaciones o se corrigen malas interpretaciones. Frecuentemente se anuncia como debate y no es lo mismo: en el debate se defienden ideas o posturas contrapuestas.

Algunas cuestiones a tener en cuenta son:

- Si nadie pregunta o habla, aprovechar para matizar, clarificar o añadir algo que se nos haya olvidado durante la charla o se nos ocurra luego.
- No buscar derrotar a quien nos cuestiona algo, tratar de ser hábiles para reconducirlo hacia nuestras posiciones.

Saber escuchar y tener una actitud abierta al diálogo, sin interrumpir ni tropellar a quienes estén hablando.

¿Cómo mejorar las reuniones de trabajo o de negociación?

Los procesos de negociación se vertebran a través de sucesivas reuniones en las que se va produciendo la "danza de la negociación", es decir, en las que se va poniendo en común las necesidades e intereses de las partes para construir el acuerdo, o en concreto definir los contenidos del convenio o convención colectiva, tal como se expuso en el apartado anterior al describir las fases de la negociación.

Desde el punto de vista de la comunicación, las reuniones requieren de una preparación previa muy atenta a todos los elementos que van a intervenir en el diálogo y la negociación, una conducción y participación activa y eficaz, y un seguimiento posterior a los acuerdos alcanzados.

a. Cómo preparar una reunión.

1. Haz un esquema en el que detalles:
   – tema y objetivo a conseguir,
   – puntos a resaltar,
   – consecuencias y soluciones posibles,
   – asistentes probables y sus características.

2. Planea la reunión:
   – programa, qué se dirá, cómo se dirá,
   – horario a mantener,
   – prever preguntas e información necesaria, así como posible discusión.

3. Prevee detalles:
   – lugar, hora, material, copias, pizarra, medios audiovisuales,
   – citaciones e información precisa,
   – repartir documentación previamente a quienes han de participar si espertinente leerla antes de la reunión,
   – comodidad en el ambiente físico.

b. ¿Cómo conducir la reunión?

1. Iniciación:
   – comienzo puntual y amistoso,
   – exposición del objetivo de la reunión,
   – anunciar los puntos de discusión y el modo de llevarla.

2. Presentación del tema a tratar:
   – concretar los hechos y lanzar la discusión,
   – hacer participar a todas las personas asistentes,
   – estimular, sugerir y preguntar ideas,
   – coordinar los puntos de vista, complementarios unos con otros,
   – mantenerse en el tema y el horario.

3. Conducción de la reunión:
   - animarla, concretar con frecuencia,
   - pedir colaboración y repartir responsabilidades,
   - utilizar adecuadamente las ayudas e información apropiada,
   - conducir cordialmente.

4. Resumen y clausura:
   - enumerar los acuerdos y decisiones logrados, levantar acta si procede,
   - obtener un plan de acción y responsables de cada tarea,
   - fecha de la nueva reunión, si es precisa,
   - fomentar la cordialidad y terminar a la hora.

c. ¿Cómo participar en una reunión?

1. comportarse correctamente, respetar las ideas del resto aunque sean opuestas a las nuestras, practicar la asertividad,
2. esperar el turno, hablar solamente cuando llegue la oportunidad para hacerlo, tras las personas que hubieran pedido el turno antes,
3. centrarse en el tema y objetivo establecido, procurando no salirse ni desviar la atención,
4. escuchar activamente, intentar entender lo que se dice, preguntar las dudas que puedan surgir para asegurar que se entiende lo que la otra persona pretende transmitir,
5. adoptar una actitud cooperativa con el objetivo primordial de resolver el problema planteado o avanzar en el tema.

¿Cómo continuar cuando se ha acabado?

Promover la actuación posterior:

1. seguir el curso de las decisiones tomadas,
2. informar a las personas interesadas,
3. controlar y supervisar la ejecución de lo acordado,
4. agradecer la colaboración.

En el caso de la negociación colectiva, como ya se apuntó en el apartado anterior, el seguimiento de los acuerdos se realiza a través de la supervisión de la aplicación del conjunto de cláusulas negociadas, y suele crearse una o varias comisiones para realizar el seguimiento de forma precisa y constante, donde es importante que se incluyan mujeres y la perspectiva de género para asegurar que no se produce una pérdida de las mejoras que en materia de igualdad se hayan podido introducir y para valorar el impacto que pueda tener de forma diferente para hombres y mujeres.

Ejercicio 6. Mujeres y negociación.

Te proponemos ver el vídeo "Mujeres y Negociación", que puedes encontrar en el enlace https://www.youtube.com/watch?v=2qwDJCcECxo y trabajar en torno a él sobre tres aspectos: identidad y estereotipos de género, proceso de negociación y técnicas de comunicación:

1. Desde el punto de vista de la comunicación, identifica:

- Las tres partes en las que divide la charla.
- Las ideas fuerza que vertebran su exposición (3 ó 4).
- Algún ejemplo de los recursos que utiliza para hacer la charla más accesible, comprensible y amena para el público, así como para comunicar la duración y lo que va quedando de tiempo.

2. Sobre la negociación, identifica:

- Los elementos que definen el proceso de negociación según el expositor.
- Cúales son las características fundamentales del planteamiento de negociación ganar- ganar y si es aplicable al contexto de tu empresa o sector.
- Qué elementos destacan en la evaluación que realizan quienes participan en las simulaciones de negociación como identifativos de ser una buena negociadora o un buen negociador.

3. Sobre identidad y estereotipos de género, y negociación colectiva:

- El expositor llega a la conclusión, entre otras, que las mujeres negociacian mejor que los hombres, ¿qué razones da para llegar a esta conclusión? ¿Estás de acuerdo con esas diferencias de género?
- ¿A qué atribuyes esas diferencias? ¿Qué tienen que ver con la división sexual del trabajo y con los roles sexuales?
- Se habla de que a pesar de que son mejores negociadoras no alcanzan los objetivos de avanzar y mejorar y da tres razones para ello, ¿estás de acuerdo con tales razones? Describe las razones que en particular crees que pueden dificultar mayores avances a través de la negociación colectiva en tu contexto.

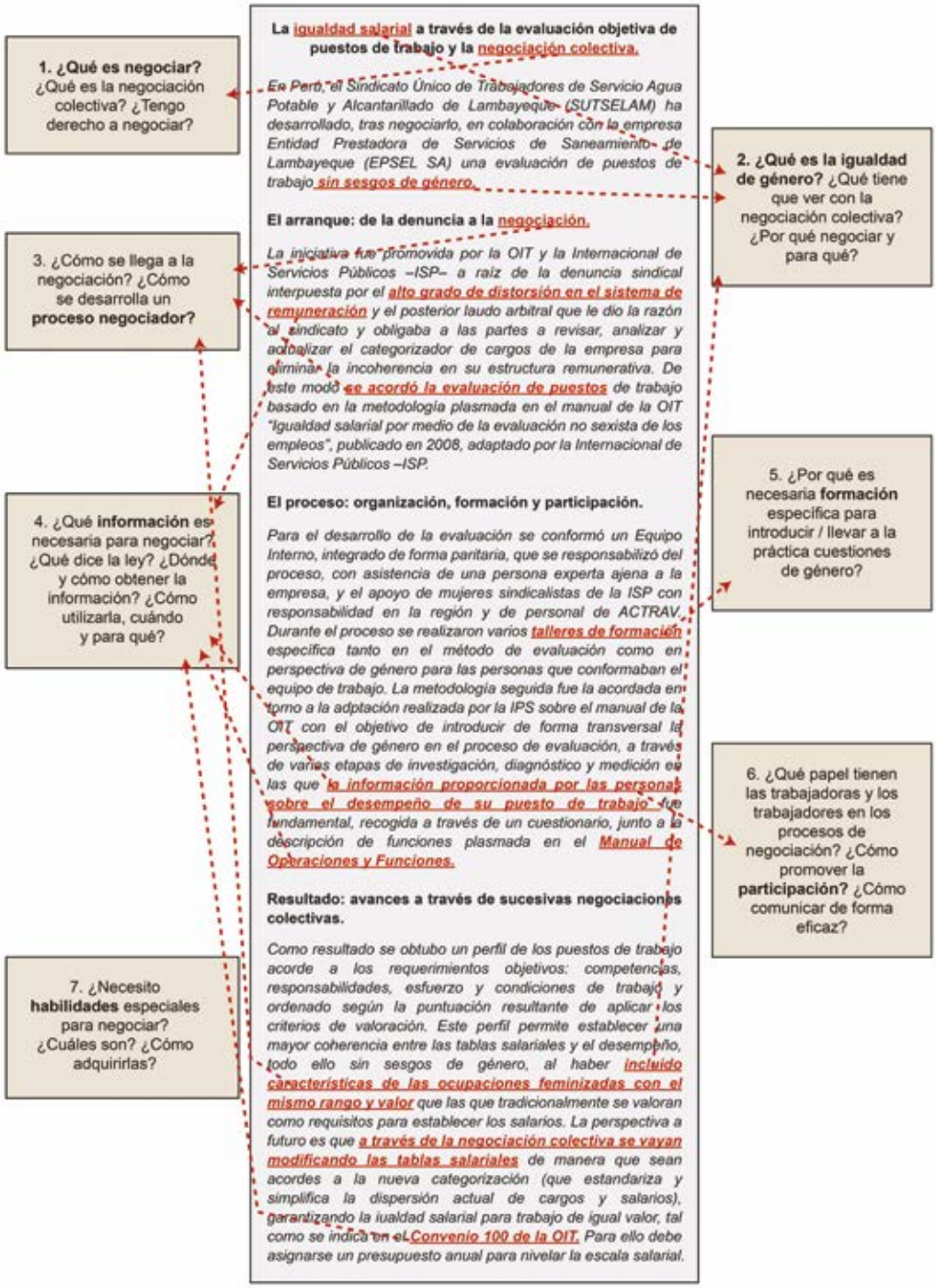
Si quieres ampliar más tus conocimientos sobre la comunicación puedes consultar el manual "Diálogo social, técnicas de negociación y de comunicación". Está disponible en las Escuelas de Trabajo Decente de ACTRAV – OIT, en las que puedes darte de alta como usuaria para acceder todos los recursos que contiene. Este manual en concreto está en la Escuela de Diálogo Social en el enlace *http://www.actrav- etd.com/escuela5/recursos-documento-157/*

En síntesis:

- La negociación colectiva es un derecho fundamental reconocido en diversas normas internacionales, que se desarrolla en la legislación nacional, dondne se establecen unas formas, condiciones y tiempos para su desarrollo. Conocer este marco normativo es importante.
- La igualdad de género es también un derecho fundamental y debe introducirse de forma transversal en la negociación colectiva, de forma que las condiciones de trabajo y de empleo garanticen la igualdad efectiva. La agenda negociadora debe confeccionarse y revisarse a la luz de las demandas de las mujeres y de las situaciones de desigualdad o discriminación que se identifiquen. Este análisis de la desigualdad incluye otras dimensiones que es necesario incluir, como la diversidad cultural y sexual, la especificidad de los pueblos indígenas o tribales, la población migrante o las personas con algún tipo de discapacidad o diversidad funcional.
- Introducir la perspectiva de género implica también una revisión de las creencias, actitudes y prejuicios que tenemos las personas por la educación y socialización recibida, por las diferencias derivadas de la división sexual del trabajo y los roles sociales asignados a mujeres y hombres de forma diferenciada. Esta transformación de ideas y prejuicios es difícil y requiere de procesos de empoderamiento de las mujeres, para que sean capaces de persuadir y convencer de la necesidad de cambio con argumentos, datos, análisis y testimonios, en primer término entre las propias trabajadoras y trabajadores y la organización sindical.
- El proceso de negociación es continúo y requiere de preparación constante, para identificar las necesidades de trabajadoras y trabajadores y cómo deben integrarse y reglamentarse en el convenio o convención colectiva, que marca las reglas del juego. Este proceso de negociación es una responsabilidad de la dirigencia sindical que debe implicar al conjunto de trabajadores y trabajadoras que están en el ámbito de aplicación del convenio.
- Se requieren por tanto de conocimientos, habilidades y destrezas para poner en marcha técnicas de comunicación, participación y negociación que faciliten el proceso y los mejores resultados. La participación de las mujeres en todo el proceso es un requisito indispensable para introducir la igualdad de género.

Propuesta de aplicación módulo I: Comunica porqué es importante negociar para la igualdad de género.

En este primer módulo, y partiendo de una experiencia de negociación real hemos pretendido, en primer lugar, situar interrogantes importantes que motiven a la reflexión y la búsqueda de respuestas, tal como se relacionan en el siguiente esquema:



En segundo lugar hemos desarrollado algunos contenidos básicos y de tipo general para intentar dar respuesta a esos interrogantes (otros se tendrán que ir respondiendo conforme avancemos en el curso), y te hemos ido haciendo propuestas de ejercicios, a modo de preguntas para que hagas algunas de esas reflexiones sobre tu realidad, y de investigación para que recabes información en relación a las cuestiones que hemos ido abordando. Finalmente, como forma de dar respuesta a la pregunta *7*, te hemos presentado unas herramientas básicas para prácticar y mejorar la comunicación.

Ahora te proponemos una actividad práctica: que te prepares una **comunicación (reunión, asamblea, charla informal con un grupo, en la ejecutiva, etc)** en la que:

- Informes de la necesidad de introducir la igualdad de género en la negociación colectiva para sensibilizar, persuadir, convencer, informar… a tus compañeras y compañeros.
- Recabes sus opiniones sobre la negociación y lo que podría plantearse en cuestiones de género.

Para ello te proponemos la siguiente metodología, que puedes apoyar con los contenidos desarrollados en el apartado 1.4.:

1. Elige a quienes te vas a dirigir y porqué.

Pueden ser las personas que trabajan en tu empresa o centro de trabajo, o en tu sindicato de base, o en la directiva sindical de tu organización, o entre las compañeras y compañeros de la secretaría de igualdad o de la mujer… Lo importante es que pienses qué grupo puede ser el más adecuado para que sirva a su vez de difusor y promotor y porqué razón lo eliges (por que ya hay una mayor sensibilización, por que puede ser el grupo de presión más influyente, por que no se han planteado aún el tema y es prioritario que empiecen a reflexionar sobre él, porque van a ser las mejores alidas…).

2. Identifica los contenidos concretos que quieres transmitir y ordenalos.

En el esquema resumen de la página anterior tienes una estructura de preguntas que puede servirte para ordenar lo que quieres decir, seleccionando aquellas cuestiones de más importancia o relevancia para la situación actual en tu empresa o sindicato, dandoles la respuesta adecuada (para ello puede ser útil las reflexiones que has ido realizando a través de los ejercicios del manual y la información que has recabado a través de las actividades de investigación).

Revisar las orientaciones básicas sobre el proceso de comunicación, sus elementos y las técnicas básicas para comunicar eficazmente, puede serte de ayuda para prever diversos elementos. Las preguntas en que se estructuran los elementos (porqué, qué, para qué, a quién, cómo, cúando, con qué medios, etc) pueden ser de utilidad para que no se re escape ningún detalle.

3. Piensa qué medio es el más adecuado, que apoyos pueden serte de utilidad y cuándo será el mejor momento.

En función de a quién te quieras dirigir, lo que pretendas conseguir y si lo vas a hacer de forma directa hablando o a través de algún medio escrito (mensajes electrónicos, afiches, anuncio en el tablón de anuncios…) tienes que elegir los medios más adecuados, si necesitas de apoyos (por ejemplo, leyes que establecen ciertas obligaciones o formas de hacer las cosas, o derechos de igualdad) o recursos técnicos (como ordenador, proyector, carteles, etc) y cuándo podrás conseguir el máximo de audiencia y mayor facilidad para encontrar locales u otros apoyos necesarios.

4. Prevé posibles respuestas y resistencias entre tus compañeros y/o compañeras.

Tal como hemos intentado situar, los estereotipos y roles de género, así como los prejuicios y creencias en los que se apoyan, son un elemento que obstaculiza incluso la propia voluntad de reflexinar sobre estos temas y admitir que necesitamos realizar cambios en nuestro propio pensamiento, conductas y hábitos y en nuestras organizaciones. Piensa, una vez tengas elaborado el guión de lo que quieres decir, qué pueden contraponer, qué resistencias puedes encontrar, y elabora una segunda bateria de argumentos para esas posibles resistencias.

A continuación te presentamos un esquema que puedes usar para anotar las ideas, en forma de preguntas para que dándole respuesta identifiques los elementos que debes controlar para que todo salga lo mejor posible:

1. **¿Por qué quiero decir algo?** Justificación o fundamentación: cuál es la necesidad, problema o situación que me lleva a decidir que es importante hablar de este tema, en ocasiones se llama también “antecedentes”
2. **¿Qué quiero decir?** Cuáles son las ideas (3 ó 4) principales que quiero transmitir, qué es lo más importante que quiero que escuchen, recuerden y debatan.
3. **¿Para qué?** El objetivo general será para alcanzar mayor igualdad, pero es importante concretarlo en relación a la situación actual y los problemas identificados.
4. **¿A quién se lo quiero decir?** No es lo mismo que me dirija a mis compañeras en la empresa (a las cuales puedo introducir el tema desde la propia reflexión de las condiciones de trabajo y su experiencia) que a los compañeros de la ejecutiva en el sindicato, que pueden cuestionar más lo que planteo o presentar resistencias.
5. **¿Cómo? ¿A través de qué?** Según sea una reunión convocada a otro fin, en el que introduzco el tema, o una reunión o asamblea convocada sólo para esto, y el lugar, puedes utilizar un ordenador y un proyector para presentar algunos datos o informaciones, puedes preparar una hoja de apoyo con algunas ideas clave y repartirla para que sigan tu presentación, o llevar algún informe, documento o cualquier elemento que leer directamente para sentirte más segura.

6. **¿Con quién puedo contar?** Recursos humanos: es posible que sea conveniente que pidas la presencia de alguna persona que tiene una información relevante para apoyarte, como una experiencia de negociación en otra empresa con buenos resultados, o sobre el estado actual de la negociación en tu empresa, etc.

7. **¿Con qué?** Recursos económicos y materiales: piensa si necesitas algún tipo de apoyo económico, por ejemplo, para acompañar la reunión con una merienda, para pagar a alguien que realice las labores de cuidado de las hijas e hijos de quienes acuden a la reunión, o las fotocopias de algún documento u hoja de apoyo.

8. **¿Cuándo?** Piensa qué momento y día es el más apropiado para que puedan asistir el máximo de personas que te interesan.

9. **¿Dónde?** Los locales sindicales suelen ser los que se utilizan para este tipo de encuentro, asegurate de que hay una sala disponible, que cuenta con los medios que necesitas. Y si es necesario un apoyo para cuidar de las hijas y los hijos has de contar con otra sala adecuada para ello.

10. **¿Cómo sabre si lo he hecho y si lo que he hecho ha servido para lo que quería que sirviera?** Piensa si hay algunas compañeras o compañeros a quienes les puedas pedir su opinión sobre cómo te has expresado y conducido la reunión, para mejorar!!!

MÓDULO II

Confeccionar la agenda de género para la negociación

MÓDULO II

Confeccionar la agenda de género para la negociación

En este segundo módulo vamos a comenzar con la primera fase de la negociación: preparar la agenda de género y realizar un trabajo interno sindical para integrar los elementos más relevante de esta agenda en la agenda general de la negociación, de manera que toda la agenda esté vertebrada por criterios de igualdad, tanto de género como de otras dimensiones, como el origen, la raza o étnia, la orientación sexual, la discapacidad, etc.

Para ello partimos de un esquema básico de indicadores y temas de género que pueden servir para comenzar a elaborar la agenda. Se trata de un planteamiento que integra la visión más general, a veces por encima de la concreción de las empresas, con cuestiones de tipo más práctico en las empresas o centros de trabajo.

La importancia de elaborar la agenda del modo más general radica en que es importante estar defendiendo las mismas demandas a nivel público –incidiendo en las políticas públicas- como a nivel privado en las empresas, de manera que haya convergencia, coherencia, en las agendas sindicales a todos los niveles.

Los **contenidos** que lo integran son:

1. Acceso al empleo, contratación, formación y promoción.
2. Igualdad salarial.
3. Maternidad, paternidad y responsabilidades familiares.
4. Condiciones de trabajo.

Y lo que nos gustaría que acabaras sabiendo o haciendo al finalizar el módulo, los **objetivos**, es:

1º Identificar las prioridades en materia de igualdad en tu entorno (empresa, sector, territorio).

2º Elaborar un esquema básico e incial de agenda de género para incorporar –de forma integrada- en la agenda de negociación.

3º Realizar una revisión inicial del convenio colectivo actual examinando si están recogidas algunas cuestiones importantes para la igualdad en las diferentes materias que se proponen.

4º Organizar un taller o sesión de trabajo con algunas de tus compañeras compartiendo tus análisis de partida, revisando el convenio colectivo y debatiendo sobre cuáles son las prioridades.

La **metodología** que proponemos es la siguiente:

- Comenzamos con una propuesta en bloques de cuáles son los temas generales que podemos contemplar para elaborar la agenda de género y algunos indicadores. Leelo, plantea interrogantes, busca información en tu sindicato sobre cualquier cuestión que sea compleja o no entiendas, busca datos…
- Para estos temas vamos a desarrollar -en cada apartado de este módulo- una información básica estructurada, en general, de la siguiente manera:

  – **¿De qué hablamos?** Entender cuáles son los problemas.
  – **¿Qué podemos plantear como objetivos sindicales?** Elaborar propuestas, tanto para la incidencia política y la acción sindical como para la negociación colectiva.
  – **¿Qué dice el convenio colectivo sobre esto?** O… ¿qué no dice? Análisis de en qué medida el convenio actual ayuda o no a superar la desigualdad o discriminación.

- Finalmente vamos a ir sintetizando las propuestas, argumentos y respaldo legal para confeccionar nuestra agenda de género para la negociación.

Una propuesta general de partida para confeccionar la agenda de género.

Promocionar la igualdad de género desde las organizaciones sindicales pasa por analizar el mundo de trabajo desde una perspectiva de género: entender que los problemas no impactan por igual sobre mujeres y hombres. Por ello, se debe organizar una agenda de género que nos permita conocer y analizar las principales problemáticas que enfrentan las mujeres, los fenómenos concretos en que se manifiestan y los indicadores para su análisis, para establecer prioridades y líneas de acción a integrar en las plataformas sindicales.

Se presentan a continuación algunos elementos de tipo general para realizar el análisis de género que nos permita confeccionar la agenda. Sobre ellos se desarrollan algunos contenidos y propuestas de análisis para ir confeccionando la agenda de género adecuada a tu realidad.

Criterios e indicadores de género:

La desigual presencia en el mercado de trabajo: exclusión, segregación horizontal y segregación vertical:

- Inserción de mujeres: tasas de actividad.
- Desocupación femenina: tasas de ocupación y de desempleo.
- Formas precarias de inserción laboral, informalidad, temporalidad, tiempo parcial, bajos salarios, desprotección social, etc. Estadísticas desagregadas por sexo.
- Segregación horizontal y vertical: tasas de feminización por sectores y ocupaciones.

La desigualdad en la remuneración y la discriminación salarial: la brecha salarial. Ésta viene determinada tanto por las diferencias en el mercado de trabajo (segregación, modalidades de contratación, infravaloración de ocupaciones y tareas desarrolladas mayoritariamente por mujeres) como por las prácticas discriminatorias: pagar una inferior remuneración en puestos de trabajo iguales –discriminación directa– o similares –discriminación indirecta–. Análisis sobre masa salarial, nomenclatura de las ocupaciones y salarios asociados, requerimientos de las tareas y valor económico asignado, etc

Las situaciones de discriminación, directas e indirectas, que limitan su participación y las sitúan en peores condiciones laborales:

- dificultades en el acceso al empleo por prácticas discriminatorias en los procesos de selección: análisis de métodos y procesos de selección.
- menores oportunidades de carrera, promoción y acceso a puestos jerárquicos o de mayor remuneración –techo de cristal-: datos sobre promociones y ascensos desagregados por sexo.
- acoso sexual y violencia laboral, como manifestaciones de las desiguales relaciones de poder entre mujeres y hombres, abusos de poder, prejuicios y mecanismos de expulsión del mercado de trabajo: control y mecanismos de visibilización de las situaciones de acoso y violencia.

Las tensiones entre las responsabilidades familiares y las responsabilidades laborales, derivadas de los roles de género, la desigual asunción de las responsabilidades entre mujeres y hombres, la falta de políticas públicas que ofrezcan servicios y recursos para la conciliación y la organización del trabajo en las empresas y centros de trabajo que no contempla la necesidad de acoplar tiempos y espacios de ambas esferas: datos sobre uso del tiempo, impactos de salud, evolución demográfica y servicios públicos de atención personal, uso de licencias y permisos por mujeres y hombres…

El desigual acceso a los beneficios de la protección social, por la desigual presencia en el mercado de trabajo, las interrupciones en la vida laboral y los inferiores salarios, que tienen como consecuencia mayores limitaciones para acceder a las prestaciones sociales –económicas y sanitarias-, y cuando se accede a ellas, se hace en peores condiciones, por el efecto del salario diferido: estadísticas y datos sobre percepción de pensiones de vejez, de invalidez, desempleo y enfermedad, acceso a los servicios de salud, etc. desagregados por sexo

Las deficiencias en protección de la seguridad y salud en el trabajo, tanto por no incorporar las cuestiones específicas de salud de las mujeres, como por una orientación de la prevención y la protección en el trabajo basada en el modelo de trabajador masculino, en las ocupaciones y sectores tradicionales, e ignorando la interacción entre trabajo y familia, que es un determinante de la salud que afecta de forma directa a las mujeres

Acceso al empleo, formación y promoción

¿De qué estamos hablando?

En algunos sectores de actividad, como por ejemplo, la industria, la construcción o el transporte, las mujeres no consiguen trabajo fácilmente, y en otros, como enseñanza y en servicios sociales y de salud, el problema no es ingresar sino alcanzar puestos cualificados o de responsabilidad.

Las mujeres suelen ser mayoría en los puestos de inferior jerarquía. Por ejemplo, lo que ocurre en la enseñanza primaria: mientras los cargos docentes son generalmente ocupados por mujeres, los cargos de supervisión y de dirección los son por hombres.

Los trabajos más especializados, con mayor calificación y mejores sueldos suelen estar en manos de los hombres. Por lo general, las mujeres acceden a ocupaciones inferiores en la escala jerárquica o funcional. Ellas son secretarias, docentes, enfermeras, empleadas administrativas u ocupan puestos en el servicio doméstico. Suelen tener salarios más bajos y/o con menores posibilidades de ascenso, aun cuando realicen las mismas tareas.

¿Qué pretendemos? Algunos objetivos sindicales sobre los que trabajar…

Es necesario generar mayores oportunidades para que las mujeres se incorporen a más y mejores ocupaciones, corrigiendo la segregación laboral y las formas atípicas de contratación y facilitando el acceso a la formación y promoción profesional. Algunos objetivos que el movimiento sindical puede plantear, en el ámbito del **diálogo social** con organizaciones empleadoras y con el gobierno, para avanzar en la igualdad de género son:

1. Diversificar la oferta de formación profesional y universitaria del sistema educativo para favorecer la incorporación de las mujeres.

2. Favorecer el **tránsito** de la **economía informal** a la economía formal, especialmente aquellas ocupaciones feminizadas que actualmente están excluidas de ciertas prestaciones y beneficios, como el trabajo doméstico.
3. Promover el **acceso** de las mujeres a las **ocupaciones y sectores** de los que habitualmente han estado excluidas, y de forma similar, el acceso de hombres a sectores feminizados.
4. Políticas públicas sociales para la **corresponsabilidad social** en la atención a las personas dependientes y menores, a través de servicios de atención y cuidado de calidad.
5. Mecanismos de **ampliación de la protección social** para grupos y colectivos de mujeres que no tienen acceso por los mecanismos establecidos según la legislación actual del sistema de seguridad social.

La desigual presencia en el mercado de trabajo: exclusión, segregación horizontal y segregación vertical:

- Inserción de mujeres: tasas de actividad.
- Desocupación femenina: tasas de ocupación y de desempleo.
- Formas precarias de inserción laboral, informalidad,tiempo parcial, bajos salarios, desprotección social, etc. Estadísticas desagregadas por sexo.
- Segregación horizontal y vertical: tasas de feminización por sectores y ocupaciones.
- Estos son algunos indicadores que se presentan a nivel de país o rama de actividad. Se pueden utilizar, consiguiendolos por ejemplo en los Ministerios de Trabajo, para tener una visión general de nuestra empresa o sector en relación al resto e identificar cómo están las mujeres en general respecto a los hombres. En las organizaciones sindicales se suele recopilar para analizar el mercado de trabajo, pregunta si están disponibles para tu empresa o sector.

"….Para secretaria buscan que tengas más o menos 35 años, soltera, sin hijos. Buscan gente que no tenga compromisos y que se pueda quedar hasta más tarde, o sea que no tenga ninguna obligación de ir a la casa porque los hijos la están esperando…."

Fernanda, secretaria, actividad publicidad.

"…..Los maleteros son varones, o sea no puedo poner a una mujer a cargar maletas"

Liliana, gerenta operativa, hotelería.

"Buscamos mujeres por el poder de observación y la motricidad fina que tiene la mujer, se las ve más aptas que el hombre para el tipo de trabajo manual que nosotros hacemos…"

Darío, Gerente de RRHH actividad química/cosmética.

"…..No ves directoras de arte o creativas, si te pones a mirar son todos hombres. No sé por qué en el área creativa hay tan pocas mujeres en puestos jerárquicos. Hay mujeres en puestos medios, hay un montón de mujeres, pero las duplas creativas son hombres. En el área de Medios somos mujeres nada más. Y también en cosas más administrativas, mas de números, mas de cuidados minuciosos, por ahí hay más mujeres….."

A**ndrea, coordinadora de medios, actividad publicidad.**

Para reflexionar…

¿Qué situaciones o comportamientos observamos en los testimonios que tengan relación con el género?

¿Cómo pueden operar estas situaciones o comportamientos en el acceso de mujeres y hombres a los empleos?

¿Y en las ocupaciones concretas a las que acceden y las posibilidades de promoción y carrera profesional?

¿Qué relación tienen esos comportamientos o situaciones con los estereotipos de género?

¿Ocurre algo parecido en tu sector de actividad? ¿De qué modo?

6. Incluir como un **objetivo** prioritario en el Sistema de **Formación Continua** la **igualdad de género** e integrar medidas que corrijan las dificultades de acceso de mujeres.
7. Inclusión de **medidas y planes de acción positiva en las políticas públicas de empleo.**

¿Cómo podemos concretar la acción en nuestras empresas o sectores?

Las situaciones de discriminación, directas e indirectas, que limitan su participación y las sitúan en peores condiciones laborales:

- dificultades en el acceso al empleo por prácticas discriminatorias en los procesos de selección: análisis de métodos y procesos de selección.
- menores oportunidades de carrera, promoción y acceso a puestos jerárquicos o de mayor remuneración –techo de cristal–: datos sobre promociones y ascensos desagregados por sexo.
- acoso sexual y violencia laboral, como manifestaciones de las desiguales relaciones de poder entre mujeres y hombres, abusos de poder, prejuicios y mecanismos de expulsión del mercado de trabajo: control y mecanismos de visibilización de las situaciones de acoso y violencia.

Para contribuir a estos objetivos además de la participación en los espacios de diálogo social, las **organizaciones sindicales** tienen un papel importante para corregir las situaciones de discriminación, en:

- **El control sindical de la oferta de trabajo** que realizan las empresas, en la convocatoria, en la publicidad y en los procesos de selección.
- Contribuir a que la información sea **accesible** a las mujeres y motive a éstas a participar.
- Participar en la **planificación y ejecución de la formación** y capacitación profesional -formación continúa en las empresas y sectores- asegurando la igualdad de oportunidades.
- Proponer la incorporando de ***medidas de acción positiva*** en los procesos -selección de personal, formación continua y promoción / desarrollo de carrera-, en aquellos casos en los que hay desequilibrio entre mujeres y hombres, potenciando una mayor incorporación de mujeres en los empleos, las acciones formativas o en las promociones y ascensos.
- Control de las **modalidades de contratación:** que no se utilicen de forma sistemática diferentes modalidades según sean hombres o mujeres, reduciendo la temporalidad y la parcialidad.
- Participar en la **organización del trabajo** en las empresas facilitando la participación de las trabajadoras y los trabajadores en procesos de formación continua y una mejor conciliación entre trabajo y familia.
- Incidir en un **cambio de comportamiento** en la relación y el diálogo con el sector empresarial, incidiendo en los procesos de selección, entrevista, mecanismos de convocatoria, de promoción, de construcción de perfiles y formulación de vacantes.

Ejercicio 7. **Haz un listado de las situaciones de desigualdad o discriminación que se den en tu empresa o sector en relación al acceso al empleo, la formación y los ascensos. A continuación te proponemos algunas preguntas de las que partir para identificar los problemas:**

1. ¿Hay más mujeres o más hombres? ¿Tienen las mujeres dificultades para acceder a puestos de trabajo o para ascender a los de mayor responsabilidad?
2. ¿Están muy diferenciadas las categorías o puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por mujeres de las que ocupan los hombres?
3. Los puestos de trabajo que se crean o deben cubrirse, ¿se ofertan de manera que tanto mujeres como hombres puedan acceder?
4. ¿Hay colectivos de mujeres que por su origen o cualquier otra circunstancia socio-cultural se encuentren en peores condiciones y con mayores dificultades para acceder al empleo, formarse o promocionarse?
5. ¿Hay formación profesional desde la propia empresa o desde instancias públicas para el personal que trabaja? ¿Cómo y cuándo se hace la formación? ¿Es accesible para las mujeres? ¿Participan?

Algunas estrategias sindicales que puedes poner en marcha para concretar los puntos de la agenda en este tema…

1. Busca más información:

- Puedes consultar información del Ministerio de Trabajo, de organismos internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o la Comisión Económica para
- América Latina de Naciones Unidas (CEPAL), y pedir ayuda en los servicios técnicos de tu central sindical si tienes dificultades.
- Conoce las leyes que hay en tu país en materia de igualdad de género y no discriminación en el empleo y la ocupación.
- Habla con tus compañeras y con tus compañeros, preguntáles cómo están en sus puestos de trabajo, si sienten discriminación o minusvaloración, si desearían acceder a otros puestos o en otras condiciones, si piensan que necesitan formación, etc.
- En algunos países la ley establece obligaciones de información de la empresa a la representación sindical en materia de ofertas de empleo y promociones. Averigua si es así en tu caso, y de no existir esa obligación piensa cómo podrías negociar con la empresa para que se comunique y se deje participar, aunque sólo sea a nivel informativo, a la representación sindical.

2. Haz un listado de las cuestiones en materia de acceso al empleo, formación y ascensos que sean una dificultad para que más mujeres se incorporen y participen de esos procesos:

- Distingue entre cuestiones que puedan ser tratadas directamente en la empresa y cuestiones que deban ser tratadas en el diálogo social, en espacios donde acuden las organizaciones sindicales, como mesas por el empleo, programas de trabajo decente por país que elaboran los gobiernos con partición de organizaciones de empleadores y sindicales y el apoyo de la OIT.

EL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN EN LAS LEGISLACIONES NACIONALES. Una aproximación.

En el ámbito laboral, los códigos de trabajo determinan la prohibición de discriminar en el trabajo. Por ejemplo, el Código de Trabajo de El Salvador en el Art. 30 prohíbe a los patronos establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo. El Código de Trabajo de Guatemala en el Art. 151 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.La legislación laboral de cada país se ha ido adaptando y también proclama el principio de igualdad. 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 (Ley de Contrato de Trabajo, Art. 17 y Código de Trabajo, Art. 2, respectivamente). 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). En Costa Rica, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de) también se prohíbe la discriminación por sexo en el ámbito laboral (Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer de 1990 en Costa Rica; Ley NC 16.045 de 1989 en Uruguay, y Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer de 1993 en Venezuela (República Bolivariana de)).

También se registran avances en la jurisprudencia de la región relacionados con la discriminación directa a la mujer en los procesos de selección de personal. Algunos países prohíben los anuncios de ofertas de empleo en los que se excluye abiertamente a las aspirantes femeninas o que la búsqueda esté dirigida solo a un sexo. Otros han establecido la prohibición de foto como exigencia en los currículum vitae y muchas empresas han implementado los llamados "procesos ciegos de selección de personal" o "procesos de selección de personal no discriminatorios", que consisten en hacer una evaluación neutra a todas las personas aspirantes, sin necesidad de conocer el sexo de quien se contratará. En Bolivia (Estado Plurinacional de) se establece que no se admitirá la discriminación ni parámetros que busquen descalificar a los postulantes por razones de sexo (Decreto Supremo 0213 de 2009, Art. 3). En Venezuela (República Bolivariana de) se prohíbe hacer referencia al género en los avisos de trabajo (Ley de Trabajo Art. 26). En Nicaragua, las ofertas de empleo deberán ser formuladas sobre la base de los requisitos exigibles para su desempeño, sin que el sexo del postulante sea un criterio de elegibilidad. En Brasil está prohibido publicar avisos de trabajo donde se haga referencia al género, negativa a contratar, promover o motivar a ausentarse por razón de sexo, o considerar al sexo como una variable clave para efectos de pago, capacitación u oportunidades de carrera (Consolidação das Leis do Trabalho, Art. 373). En Uruguay está prohibida la discriminación por sexo en los llamados para provisión de cargos, criterios de selección, reclutamiento y contratación, así como criterios de evaluación de rendimiento, derecho a la promoción y el ascenso, entre otros (Ley 16.045). En Perú, la Ley N.° 26.772 dispone que las ofertas de empleo y el acceso a los medios de formación educativa no pueden contener requisitos que constituyan discriminación.

Adaptado de 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, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013

- Indaga en las causas, estereotipos, prácticas empresariales y sindicales, etc que pueden influir de forma directa en esas desigualdades, prepárate argumentos y explicaciones de porqué es una discriminación o desigualdad, busca el apoyo normativo que puede ser de utilidad para fundamentarlo…

- Comparte el listado con más personas del sindicato, con tus compañeras y compañeros y adecúalo a las opiniones y sugerencias que te hagan.

3. Analiza el convenio actual que afecta a tu empresa o sector, para identificar deficiencias u obstáculos:

Los criterios de definición de las categorías y grupos profesionales, comprobando si se acomodan a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo:

- Existencia de categorías identificadas con nombres sexuados, de forma que son ocupadas de forma mayoritaria o casi exclusiva por personas de uno u otro sexo, contribuyendo a la segregación laboral.

- La descripción del contenido del trabajo de las diferentes categorías, si incluyen nomenclatura o elementos que refuercen la exclusión de personas de uno u otro sexo.

Ejemplos de algunas categorías laborales definidas en…

…masculino	…femenino
Comercial	Asistente de ventas
Subgerente	Asistente del gerente
Técnico	Operadora
Gestor de información	Bibliotecaria
Director de oficina	Supervisora de mecanografía
Sastre	Costurera
Auxiliar de vuelo	Azafata
Asistente personal	Secretaria
Administrador	Secretaria
Chef	Cocinera
Conserje	Limpiadora

¿Conoces cómo están estipuladas las categorías en tu empresa? ¿Están segregadas por sexo? ¿Qué repercusiones tiene esto en el empleo de mujeres y hombres?

Los criterios de acceso al empleo y procedimientos de selección y contratación de personal, comprobando si establece reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo:

- Si se establecen procedimientos aparentemente neutros, pero que supongan dificultades para el acceso de las mujeres a los procesos de selección,

- Si se prevén mecanismos correctores o acciones positivas para promover la inclusión de mujeres en categorías masculinizadas y de hombres en categorías feminizadas.

- Si se prohibe de forma taxativa la discriminación por maternidad, especialmente las pruebas de embazazo, así como indagar sobre la composición familiar como medio de determina r disponibilidad.

Ejercicio 8. **Te presentamos dos ejemplos de anuncios en un medio de comunicación de Argentina para cubrir dos puestos de trabajo, que puedes ver en el recuadro de abajo. Reflexiona sobre lo que ocurre en esta situación, a través de estas preguntas:**

1. En tu país, ¿estaría incumpliendo una ley el hecho de decir explícitamente que un puesto de trabajo tiene como requisito explícito que sea hombre?
2. Examina el requisito de "experiencia" en ambos casos, y cómo se relaciona con el otro requisito de que esté "recien recibido" (recien acabados los estudios), ¿es posible que se cumplan los dos requisitos a la vez?. ¿Cómo afecta a las mujeres que se pida experiencia en determinados puestos de trabajo?
3. ¿Tu empresa, y en general en tu entorno, se publicitan de este modo las vacantes – en prensa u otros medios de comunicación pública- o se cubren principalmente por el "boca a boca" o por comunicaciones cotidianas entre la gente próxima a la empresa? Analiza en qué medida las formas de ofertar el trabajo afectan a la incorporación de mujeres, y ten en cuenta que puede haber situaciones diferentes según se trate de sectores feminizados o masculinizados.
4. ¿Se comunica a la representación sindical cuando hay vacantes? ¿Participan los sindicatos de los procesos de selección?
5. ¿Por qué crees que es importante que participen los sindicatos, o al menos sean comunicados a éstos, de los procesos de selección de personal y en qué puede beneficiar a las mujeres, a la igualdad de género?

Ejemplos de anuncio para selección de personal. Diario Clarín, Buenos Aires

168408 Joven Profesional Arquitecto/a
(1 vacante)

1.- Empresa: Estudio Arquitectura (Caballito)
2.- Industria: Construcción
3.- Área Funcional: Arquitectura y Construcción
4.- Subárea Funcional: Arquitectura
5.- Puesto: Arquitecto
6.- Lugar de trabajo: Capital Federal
7.- Tipo de trabajo: Full-time
8.- Nivel de Estudio: Universitario Graduado
9.- Area de Estudio: Arquitectura
Estudio de A rquitectura busca A rquitecto/a recién recibido matriculado o con posibilidad de matricularse inmediato (excluyente) Complementará al resto de los Profesionales del E studio en t areas d iversas relacionadas con l a seguridad y m antenimiento edificio (NO se r equiere experiencia previa) Ofrecemos r elación d e dependencia, libertad para organizar l as t areas encomendadas y cordial ambiente de trabajo. El CV deberá incluir: programas de P C que domina, experiencia laboral y remuneración pretendida (excluyente)

168583 Arquitecto Supervisor de Obra
(1 vacante)

1.- Empresa: Reconocida Empresa
2.- Perfil: Hombres (excl)
3.- Industria: Gráfica
4.- Área Funcional: Arquitectura y Construcción
5.- Subárea Funcional: Arquitectura
6.- Puesto: Supervisor
7.- Lugar de trabajo: Bella Vista, GBA Oeste
8.- Tipo de trabajo: Full-time
9.- Nivel de Estudio: Universitario Graduado
Reconocida E mpresa G ráfica incorpora un Supervisor d e Obra, para trabajo temporario (alrededor de seis meses). La búsqueda se orienta a un Arquitecto recién recibido o finalizando la carrera. Su r esponsabilidad será controlar las obras que ejecute la e mpresa. S e requiere experiencia y disponibilidad para viajar.
Enviar remuneración pretendida.

Los criterios y procedimientos de promoción y ascenso en la empresa, si son establecidos de forma que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades:

- Revisión de los requisitos para promocionarse, si se basan en criterios que única o mayoritariamente sólo puedan cumplir los hombres, como la antigüedad o la disponibilidad horaria,
- Si se incorporan mecanismos para que las mujeres se les reconozca su experiencia en trabajos similares –remunerados y no remunerados- y que no pierden su antigüedad debido a interrupciones de su carrera, de cara a participar en procesos de promoción.

Los criterios y procedimientos para la formación y capacitación profesional, de forma que las mujeres puedan acceder en igualdad de condiciones, o incluso de articulen porcentajes de participación en las acciones formativas:

¿Qué es un criterio?

Es la regla, la norma o los requisitos que ponemos para tomar una decisión, para elegir entre diversas opciones ajustándolo a aquello que mejor se acopla a lo que deseamos.

En el trabajo reumerado se utilizan, por ejemplo, para definir categorías (formación, tareas a realizar, habilidades que deben dominarse, niveles de responsabilidad sobre otras personas o sobre los equipos de trabajo, etc), para elegir personas que se incorporan a puestos de trabajo, etc.

El sexo de las personas nunca puede ser un criterio para acceder a un puesto de trabajo o establecer el salario.

- Revisión de los procedimientos establecidos para el acceso a la formación y si se prevén dentro de la jornada de trabajo, para facilitar la asistencia de mujeres.
- Medidas de acompañamiento para las mujeres y hombres que tengan problemas de disponibilidad horaria para asistir a la formación, como guarderías o ayudas económicas para la atención de las personas a su cargo.

Para los procesos de selección, contratación, formación profesional y promoción y ascensos:

- Si contempla la participación sindical en los procesos de selección,
- Si se prevé la formación en igualdad de oportunidades para las personas involucradas en los procesos.

Organización del trabajo, jornada y vacaciones:

- Si se contempla la flexibilidad horaria, la adaptación de la jornada y la posibilidad de elección para aquellas personas que tengan responsabilidades familiares.

Modalidades de contratación:

- Comprobar que las personas que tienen formalizado un contrato a tiempo parcial reciben el mismo trato y gozan de los mismos derechos, tienen las mismas prestaciones y las mismas condiciones que quienes están a tiempo completo,
- y que no se fijan límites, tales como un número de horas mínimos trabajadas, para poder acceder a estos beneficios.

Protección frente al despido por motivo de la maternidad / paternidad.

- Ampliación del periodo de protección del empleo tras reincoporarse de licencias o permisos de paternidad o maternidad.

Revisar el convenio colectivo: un buen motivo para convocar un taller con tus compañeras y tus compañeros.

- La revisión del convenio colectivo puede ser un buen elemento para ir preparando la próxima negociación colectiva e introducir las demandas de género. Algunas consideraciones y propuestas para prepararlo:
- El interés del análisis consiste en **identificar primero los problemas o las desigualdades que de hecho se dan en tu empresa o sector,** y luego buscar qué dice o qué no dice el convenio al respecto.
- Es importante que previamente hayas leído tú el convenio, que lo conozcas bien y que lo **dividas en partes** para ir trabajando por separado los temas. **Busca asesoramiento** si lo necesitas, las personas con capacitación técnica o gran experiencia en negocición colectiva, así como quienes integran los gabinetes legales en las organizaciones sindicales, pueden orientarte, asesorarte e incluso participar del taller.

- Una primera sesión puede ser **introducir qué és la negociación colectiva**, cómo es el proceso y cómo participar de él, haciendo uso de las ideas que hemos trabajado en el primer módulo.
- Una metodología sencilla es ir **planteando preguntas** sobre los problemas identificados y buscar respuesta en el convenio, acotando bien en qué artículos o capítulos debería encontrarse algo.
- En este primer punto, podemos centrar la atención en cómo están las categorías laborales, si hay segregación, si las mujeres tienen la misma facilidad para incorporarse a los puestos de trabajo mejor remunerados, qué mecanismos de ascenso y promoción hay, si se contempla la participación sindical en los procesos de selección…

Ejercicio 9. Sintetiza toda esta información de forma ordenada, de manera que te pueda servir para ir recogiendo ideas que posteriormente puedes integrar en la agenda de género más completa para tu empresa o sector. Para ello te proponemos dos posibles acciones:

- Puedes realizar una diagnóstico sobre cómo está la situación en materia de acceso al empleo, formación, promoción y ascensos, recopilando datos como los que se presentan a continuación en el recuadro de abajo. Algunos son díficiles de conseguir, y necesitarás el apoyo de tu organización sindical para acceder a la información más precisa.
- Puedes simplemente recabar la información propuesta en el ejercicio 5 y lo que puedas conversar con las compañeras y compañeros, sintetizándola en una tabla como la que te presentamos en la siguiente página, en la que incorporamos unos criterios para ordenar la información.

En cualquier caso, los obstáculos a la igualdad que encuentres en estas materias, pueden ser cuestiones para las que las cuales el convenio colectivo sea el marco apropiado para negociarlo, puede haber otras situaciones que se traduzcan en demandas a un nivel de pactos más altos, por ejemplo en el diálogo social del que puedan estar participando las organizaciociones sindicales a nivel nacional o sectorial. Otras pueden ser simplemente hacer que se cumpla la ley.

Elaborar un diagnóstico: en mi sector –o empresa-, esto se concreta en…

Caracteriza su sector o empresa desde el punto de vista del acceso al empleo y las condiciones de trabajo generales, averiguando y analizando los siguientes datos:

- **Participación laboral de mujeres y hombres en el sector / empresa, para valorar en qué medida hay equilibrio entre ambos sexos o exclusión –segregación laboral horizontal-, valorando si se trata de un sector feminizado, masculinizado o mixto,**
- **Procesos de selección de personal, si hay participación sindical en dichos procesos, Modalidades de contratación: distribución de mujeres y hombres en contratación temporal, a tiempo parcial u otras modalidades de contratación,**
- **Participación en formación o capacitación profesional, desagregando la asistencia y las personas que finalizan por sexo,**
- **Número de asensos, promociones, etc. desagregados por sexo.**
- **Ausencias, interrupciones de actividad laboral, y reingresos, desagregados por sexo.**
- **Prácticas de la empresa para facilitar la flexibilidad horaria y la adecuación de vacaciones, y de otras características de la organización del trabajo que permitan una mayor conciliación**.

Para al análisis delimita un periodo de tiempo de referencia para todos los datos, por ejemplo, los 2 últimos años, de forma que permita la comparación con futuros periodos de la misma duración.

También es posible que no tengas acceso a estos datos… quizá una primera medida sea negociar el acceso a la información. En cualquier caso, aun no contando con los datos exactos, seguro que puedes hacerte una idea desde tu propio conocimiento de la empresa o hablando con tus compañeras y compañeros.

Síntesis de la información recabada

Principales problemas para que las mujeres accedan al empleo, a la formación y la promoción en la empresa:	Propuestas de acción que se pueden hacer para mejorar la situación.	Normas legales (Convenios internacionales, leyes, decretos…) que sirven de apoyo para las reivindicaciones	Acciones sindicales en el diálogo social y en las acciones de presión.	Aspectos que deben mejorarse en la negociación colectiva. (cuestiones negativas identificadas en el convenio actual)

La igualdad salarial

¿De qué estamos hablando?

La igualdad salarial es un **indicador** global de igualdad de género: de forma directa en la medida que mujeres y hombres perciben una remuneración equitativa por su trabajo y de forma indirecta porque indica que las mujeres acceden a los puestos de trabajo en las mismas condiciones que los hombres: sin segregación, sin discriminación, sin minusvaloración.

La desigualdad en la remuneración y la discriminación salarial: la brecha salarial. Ésta viene determinada tanto por las diferencias en el mercado de trabajo (segregación, modalidades de contratación, infravaloración de ocupaciones y tareas desarrolladas mayoritariamente por mujeres) como por las prácticas discriminatorias: pagar una inferior remuneración en puestos de trabajo iguales –discriminación directa– o similares –discriminación indirecta–. Análisis sobre masa salarial, nomenclatura de las ocupaciones y salarios asociados, requerimientos de las tareas y valor económico asignado, etc.

Las diferencias salariales se miden, en general, a través de dos indicadores:

- ***la brecha en el ingreso:*** diferencias entre mujeres y hombres tomando tanto a quienes trabajan de forma dependiente como a la población asalariada, es decir, el total de la población ocupada,
- ***y la brecha*** en el salario: diferencias entre mujeres y hombres en la población asalariada.

Es decir, que cuando buscamos datos en fuentes oficiales, como por ejemplo la Comisión Económica para América Latina y el Caribe de Naciones Unidas (CEPAL), podemos encontrar de forma diferenciada estos dos indicadores y tenemos que saber diferencias cuando se refiere a todas las mujeres que perciben ingresos por su trabajo (ya sea independiente o asalariado) o sólo a las mujeres que perciben un salario porque están contratadas en una empresa o por otra persona. En este contexto algunos empleos o trabajos remunerados, como el trabajo doméstico, o el trabajo realizado en casa fuera de los centros de trabajo y en condiciones de informalidad, presentan condiciones salariales todavía peores.

La igualdad en el trato en términos de salarios, implica que tanto mujeres como varones tienen derecho a:

- **Iguales condiciones laborales.**
- **Iguales condiciones de seguridad en el empleo.**

Para acortar las diferencias salariales tienen que desaparecer las situaciones de desigualdad y discriminación y darse mayor equilibrio de mujeres y hombres en sectores y ocupaciones; igual acceso a cargos jerárquicos y funcionales de mayor rango y remuneración; mayor acceso a contrataciones estables, continuas y de tiempo completo; es decir, mejorar el acceso al empleo y la forma en que mujeres están en él, como ya se ha abordado, parcialmente, en el apartado anterior.

- **Igual remuneración por un trabajo de igual valor.**

Otro tipo de acciones tiene que ver con la eliminación de discriminaciones directas e indirectas en el seno de las empresas, a través de la aplicación de criterios objetivos y neutros en la catalogación de puestos de trabajo y asignación de remuneraciones a éstos, etc. tal como se ha hecho en la empresa EPSEL SA de Perú, sobre la que hemos abordado algunas cuestiones en el módulo I.

El salario o remuneración incluye cualquier complemento que amplíe el salario base, tanto en metálico como en especie. Así puede incluir: aumentos salariales por antigüedad, uso o asignación de vivienda, subsidios familiares, retribuciones en especie, pluses por nocturnidad, peligrosidad, transporte, etc.

Si bien el establecimiento del salario es potestad de los empleadores, dos elementos influyen en esta decisión:

- La capacidad negociadora de las trabajadoras y los trabajadores,
- La intervención de los gobiernos en el establecimiento de los salarios mínimos.

Salario

"La remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador o una trabajadora en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar".

Convenio 95 de la OIT de 1949 sobre la protección del salario.

Remuneración

"El salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador o a la trabajadora, en concepto de empleo de éstos"

Convenio 100 de la OIT de 1951 relativo a la igualdad de remuneración.

Desde la perspectiva de género tres son los elementos que condicionan los salarios:

1. La subevaluación de las tareas típicamente femeninas.
2. La aplicación del concepto "jefe de familia" para la concesión de alguns complementos,
3. La herencia de tasas salariales en las que había una discriminación manifiesta entre "trabajos ligeros" y "trabajos pesados" realizados en general por mujeres y hombres respectivamente.

¿Qué es la discriminación salarial?

Es la desigual percepción de salarios entre hombres y mujeres cuando realizan los mismos trabajos –discriminación directa, prohibida por le Convenio 111 de la OIT– o trabajos de igual valor aun cuando los contenidos son diferentes –discriminación indirecta, prohibida por el Convenio 100 de la OIT–. Es decir, la normativa internacional identifica que los mecanismos de discriminación hacia las mujeres se producen tanto de forma directa (cuando son fenómenos claramente identificables como perjudiciales para las mujeres, por ejemplo pagando diferente en una misma categoría laboral) como indirecta (condiciones del trabajo y del empleo que aun siendo aparentemente

neutras tienen un resultado discriminatorio para las mujeres, en general porque se han construido y desarrollado sobre patrones masculinos que valoran de diferente manera determinadas habilidades, conocimimentos,destrezas y responsabilidades, por ejemplo diferente salario para ocupaciones que siendo de contenido diferente tienen requerimientos, condiciones y responsabilidades similares).

Algunos indicadores para detectar estas discriminaciones son:

Causas	Indicadores o variables
Discriminación directa	La remuneración no es la misma para los hombres (más alta) que para las mujeres que trabajan en puesto similares. Hay diferente denominación (y remuneración) de los puestos para ocupaciones idénticas o similares.
Discriminación indirecta	Se deprecian las calificaciones, la competencia y las responsabilidades relacionadas con las ocupaciones "femeninas". Se aplica distinto rasero en los métodos de evaluación de los puestos de trabajo, según los ocupen hombres o mujeres. Se aplica distinto rasero en los sistemas de clasificación de los puestos de trabajo, según los ocupen hombres o mujeres. Se aplica distinto rasero en los sistemas de remuneración de los puestos de trabajo, según los ocupen hombres o mujeres.

Lo que subyace a estas discriminaciones es toda una serie de prejuicios en torno a lo que las mujeres pueden, saben y deben hacer, y al papel que se le ha otorgado a los salarios de las mujeres en los hogares, como complemento de los salarios del "cabeza o jefe de familia".

La mejor forma de comenzar a corregir estas discriminaciones es identificándolas. En el caso de las discriminaciones indirectas, donde se subvaloran los requerimientos de los trabajos realizados por mujeres, es importante proceder a su revisión para otorgarle una valoración acorde a lo que precisan, en términos de calificaciones –conocimientos y capacidades–, esfuerzos, responsabilidades y condiciones de trabajo, con independencia del sexo de la persona que los realiza. Así, por ejemplo, podemos enumerar algunos elementos que caracterizan los empleos femenizados –ocupados mayoritariamente por mujeres– y que suelen pasarse por alto en la valoración de los puestos de trabajo:

a) Calificaciones

- Habilidad para las relaciones interpersonales necesarias para trabajar con personas cuyos problemas exigen cierta sensibilidad y una comunicación eficaz en diversos ámbitos.
- Capacidad para manejar y ocuparse del mantenimiento de distintos tipos de aparatos: fotocopiadoras, computadoras, material de fabricación, material de embalaje y equipos de diagnóstico y de vigilancia.

– La destreza manual necesaria para poner inyecciones, mecanografiar, ensamblar piezas, utilizar máquinas de coser y realizar masajes terapéuticos.

b) Esfuerzos

– Ofrecer apoyo psicológico o emocional a personas enfermas o población infantil.
– Tratar con personas agresivas, perturbadas o irracionales
– Realizar tareas que entrañan la colaboración con otras personas sin tener, no obstante, la autoridad o el poder necesarios sobre esas personas
– Realizar varias tareas de manera simultánea.
– Levantar niños o personas frágiles, como enfermos o personas de edad avanzada.

c) Responsabilidades

– Proteger el carácter confidencial de la información delicada, por ejemplo, sobre los despidos
– previstos, los salarios individuales, las primas, las bajas por enfermedad y el volumen de ventas.
– Organizar la logística de las reuniones o conferencias.
– Cuidar a personas enfermas, niños y niñas pequeños o personas de edad avanzada.
– Formar y orientar al personal recién contratado.

d) Condiciones de trabajo

– Horarios de trabajo irregulares o imprevisibles.
– Estrés causado por el gran número de obligaciones laborales.
– Exposición a productos irritantes o peligrosos para la salud, como los productos de limpieza.
– Movilización de personas, movimientos repetitivos, posturas forzadas.

¿Cómo se aplica el principio de "igual salario por trabajo de igual valor"?

En relación a las discriminaciones directas e indirectas, en el ámbito concreto de las empresas, el objetivo general es contribuir a hacer efectivo y real el principio de igualdad salarial por trabajo de igual valor, es decir, las organizaciones sindicales deben ponen el acento en detectar las situaciones de discriminación, analizando y comparando categorías laborales y salarios desde el análisis de género, para actuar sobre ellas y corregirlas, lo que implica:

- revisar por qué las ocupaciones desarrolladas mayoritariamente por mujeres son valoradas de forma que comportan inferiores salarios, es decir, evaluar objetivamente los requerimientos.

- identificar los sesgos de género presentes en la calificación de las categorías, por ejemplo, la atribución de ciertas habilidades, capacidades y competencias en las mujeres como "dotes naturales", y por lo tanto, carentes de valor desde el punto de vista del trabajo productivo.
- identificar si existen diferentes designaciones para categorías u ocupaciones que son en realidad iguales o similares cuando entrañan los mismos niveles de responsabilidad.
- revisar los métodos tradicionales de evaluación de puestos de trabajo, concebido en función de las exigencias de los empleos masculinos,
- identificar y analizar los pluses y complementos, valorando en qué medida se establecen de forma objetiva y sin "premiar" tareas y funciones específicas asignadas a los hombres,
- promover la valoración objetiva de puestos de trabajo, tal como se ha hecho en la empresa peruana EPSEL SA que inicia el módulo I.

Salario igual para un trabajo de igual valor (también conocido como valor comparable)

Este concepto integra la necesidad de un proceso de eliminación de estereotipos basados en el sexo en la valoración de los trabajos de predominancia masculina y femenina dentro de una empresa o institución. Cuando los trabajos requieren el mismo nivel de capacitación y las mismas tareas deben recibir el mismo salario e iguales condiciones de trabajo.

Un ejemplo: la diferencia salarial en una empresa de productos lácteos en México

En la tabla siguiente se reproducen los datos referidos a los salarios (diarios, en moneda nacional de México al año 2009) en una empresa dedicada a hacer derivados lacteos (yogurt).

- En la primera columna –salario diario estipulado- aparece el salario tal como está negociado en el contrato colectivo (convenio colectivo) entre la empresa y el sindicato.
- En la segunda y tercera columna el número de personas que trabajan en esa categoría laboral, según sean hombres o mujeres. En total 9 de cada sexo, lo que en principio indica que no es una empresa ni feminizada ni masculinizada.
- En la cuarta y quinta columna están los salarios reales que perciben las personas que ocupan los distintos puestos de trabajo, distinguiendo entre mujeres y hombres.
- En la última fila se incluye el **promedio** salarial de mujeres y hombres de forma diferenciada, es decir, la suma de todos los salarios percibidos por las mujeres en la empresa, dividida por el número de éstas, y la suma de todos los salarios percibidos por los hombres, dividida por el número de éstos. Este dato nos ofrece una brecha **salarial de género** en la empresa del 14,15%, es decir, las mujeres cobran en promedio 14,15 pesos méxicanos por cada 100 menos que los hombres de la empresa.

Distribución en categorías laborales por sexo y correspondencia salarial

Categoría laboral (ordenadas según las fases del proceso productivo)	Salario diario estipulado	Mujeres	Hombres	Salario real percibido mujere	Salario real percibido hombre
Formulación y Pasteurización	149.60		1		149.60
Ayudante General	149.05	5	3	126.13 (1) 105.00 (3)	149.05 (1) 105.00 (2)
Recepción de leche	131.15		1	99.37 (1)	131.15
Operador B	131.15	1	1	131.15	131.15
Almacenista	131.15		1		131.15
Ayudante de cámaras	131.15		1		131.15
Ayudante de almacén	131.15		1		131.15
Alimentador de línea	109.31	2		109.31	
Ayudante de línea	109.31	1		109.31	
Total		9	9	111.06 (promedio)	129,38 (promedio)

Ejercicio 10. **Teniendo en cuenta los datos que puedes ver en la tabla, te planteamos algunas cuestiones para que reflexiones sobre la situación que refleja:**

1. En la categoría laboral "ayudante general" hay 8 personas, pero aunque está establecido el salario en el convenio, hay grandes diferencias salariales. Analiza quienes tienen los salarios más altos y quienes los más bajos. ¿Qué tipo de discriminación es?
2. ¿Qué diferencias puede haber entre la categoría "ayudante de línea" y las categorías"ayudante de almacén" y "ayudante de cámara" para que la primera tenga un salario inferior a las otras? ¿De qué sexo son las personas que trabajan en estas 3 categorías? De no encontrarse diferencias objetivas para el diferente salario, ¿de qué tipo de discriminación estaríamos hablando?
3. El salario promedio de las mujeres es de 111.06 pesos, mientras que el de los hombres es 129.38. ¿Cómo explicarías esta "brecha salarial" a tus compañeras y compañeros para que la vean con claridad? *Recuerda que influyen, al menos, tres factores: la segregación (que sitúa a las mujeres en categorías más bajas), la discriminación indirecta y la discriminación directa. Intenta identificarlos en el caso y desarrolla tus argumentos sobre ellos.*
4. ¿Cómo crees que se puede acceder a este tipo de información sobre salarios en tu empresa o sector? ¿Qué utilidad puede tener para ti?

¿Qué hay que revisar en el convenio actual?

Como punto de partida se debe iniciar revisando la existencia de:

- **cláusulas sobre el principio de no discriminación retributiva o igualdad salarial**, que incluya una correcta definición del principio de igualdad salarial en términos de trabajo de igual valor.
- **discriminaciones directas,** porque se le está asignando diferente salario a hombres y mujeres en las mismas categorías laborales.
- **categorías profesionales en femenino**, a las que se les puede estar atribuyendo una retribución inferior a las categorías en masculino con funciones similares.

Un análisis más profundo y exhaustivo se tiene que realizar comparando lo que contiene el convenio colectivo con los resultados reales en términos de salarios para mujeres y hombres, de forma que se integre tanto la parte de salario base (que suele aparecer de forma más clara) como diversos complementos o pluses que pueden estar beneficiando más a los hombres sin una justificación objetiva.

- Disparidad salarial vinculada a la segregación laboral: diferencias salariales entre categorías o puestos de trabajo que se pueden considerar de igual valor –discriminación indirecta-
- Estructuras salariales en las que se encuentran complementos cuya finalidad no se define o cuya asignación se deja expresamente a la discrecionalidad de la empresa, sin adscripción a valoraciones objetivas.
- Aplicación de pluses o complementos a los que sólo pueden acceder hombres o que son percibidos de forma mayoritaria, y en ocasiones excluyente, por éstos, como por ejemplo: antigüedad, disponibilidad horaria o realización de trabajos fuera del horario habitual.
- Exclusión de categorías laborales feminizadas de ciertos pluses o complementos.
- Existencia de mejoras de las prestaciones de Seguridad Social, indemnizaciones por despidos o por jubilación, complementos, ayudas o fondos "sociales" que sin formar parte del "salario" contribuyen al sostenimiento económico de los trabajadores y sus unidades de convivencia (gratificaciones por matrimonio, por nacimiento de hijas o hijos, ayudas familiares, ayudas para estudios, etc.) Si los mecanismos de acceso o los requisitos son accesibles tanto a las categorías ocupadas mayoritariamente por mujeres como a las ocupadas mayoritariamente por hombres, si están vinculados a algún tipo de requisito que dificulte el acceso para las mujeres o para las categorías laborales feminizadas –como la antigüedad o el trabajo fijo-, si se excluyen las situaciones de maternidad de las mejoras complementarias de la seguridad social, etc.
- Existencia de tratamientos retributivos diferenciados en función de las modalidades contractuales o los tipos de jornada, por ejemplo, limitación al salario base para el trabajo a domicilio, temporal o a tiempo parcial, de modo que las personas que tienen este tipo de contratación –normalmente son mayoría las mujeres- no pueden disfrutar de un salario mayor al mínimo o base.

¿Cómo se realiza una valoración objetiva de los puestos de trabajo?

La valoración de los puestos de trabajo, de forma que se eliminen los sesgos de género, es la estrategia sindical adecuada para garantizar que se aplica el principio de "igual salario por trabajo de igual valor".

Realizar una valoración objetiva de puestos de trabajo implica realizar alguna **comparación entre las tareas** que deben realizarse en cada una de las ocupaciones o puestos de trabajo, estableciendo métodos y procedimientos apropiados para determinar el **valor relativo de los trabajos con distintos contenidos**. Como hemos visto en el ejemplo de EPSEL SA, es posible que se requiera de asesoramiento o apoyo externo para formase en la metodología y aplicarla.

Hay tres elementos básicos para poder realizar una comparación: determinar qué puestos de trabajo se quieren comparar, establecer los criterios que se utilizarán para hacer la comparación, y determinar el valor de los elementos comparados.

Es un proceso que parte de un compromiso entre la empresa y la representación sindical, y que plantea la evaluación a través de 7 etapas:

1. ***Creación del Comité de Igualdad Salarial.***
2. ***Selección de los empleos que se van a evaluar.***
3. ***Elección del método de evaluación.***
4. ***Recolección de la información relativa a los puestos que se van a evaluar.***
5. ***Análisis de los resultados.***
6. ***Determinación del valor de los puestos evaluados.***
7. ***Cálculo de las diferencias salariales entre empleos de igual valor y el pago de los ajustes.***

Una alternativa es la metodología de evaluación analítica realizada sobre la base de criterios objetivos, que no infravaloren las calificaciones que se exigen normalmente para los empleos desempeñados por mujeres en la práctica como las labores de asistencia y cuidado de otras personas, de habilidad manual o de relaciones humanas, ni sobrevaloren las capacidades como la fuerza física que generalmente están vinculadas a las tareas tradicionalmente efectudas por hombres.

Se trata, en definitiva, que los criterios que se apliquen no reflejen los valores sociales imperantes que se establecen en base a estereotipos y prejuicios sexistas, es decir que sean criterios neutrales en **términos de género.**

Investiga… 4ª propuesta.

Compara los salarios de mujeres y hombres en tu sector o empresa, descompuesto en salario base y complementos. Puedes intentar conseguir la información a través del departamento de recursos humanos, si están en disposición de colaborar o si en tu país hay legislación que contenga el derecho a la información, o preguntándo a algunas de tus compañeras y de tus compañeros que estén dispuestos a colaborar para hacer una comparación en aquellos puestos que consideras se pueden estar produciendo discriminaciones.

Identifica en el convenio colectivo las categorías laborales y las tablas salariales asociadas y compárala con la información que puedan proporcionarte tus compañeras sobre percepciones reales. Analiza y reflexiona si cumplen con los criterios que hemos expuesto en este apartado

Si identificas discriminaciones o diferencias salariales entre mujeres y hombres, recopila los datos y analizalos, argumentando con las ideas que puedas obtener de este manual para presentarlo como una prioridad en la negociación colectiva, incluyendo la demanda de hacer una evaluación de los puestos de trabajo sin sesgos de género, si consideras que es necesario.

Puedes utilizar la misma tabla que incluímos en el apartado anterior para ir identificando las prioridades y unas ideas de por donde empezar la acción.

Problemas o situaciones identificadas que dificultan la igualdad salarial en la empresa o sector.	Propuestas de acción que se pueden hacer para mejorar la situación	Normas legales (Convenios internacionales, leyes, decretos…) que sirven de apoyo para las reivindicaciones.	Acciones sindicales en el diálogo social y en las acciones de presión.	Aspectos que deben mejorarse en la negociación colectiva. (cuestiones negativas identificadas en el convenio actual)

Maternidad, paternidad y responsabilidades familiares.

¿De qué estamos hablando?

La división sexual del trabajo ha tenido un gran impacto en la forma de concebir la relación entre el trabajo productivo remunerado y el trabajo no remunerado y, en concreto y dentro de éste, la prestación no remunerada de cuidados a las personas en el seno de los hogares, que tiene un impacto específico en la sociedad, en los hogares y en las personas.

Las tensiones entre las responsabilidades familiares y las responsabilidades laborales, derivadas de los roles de género, la desigual asunción de las responsabilidades entre mujeres y hombres, la falta de políticas públicas que ofrezcan servicios y recursos para la conciliación y la organización del trabajo en las empresas y centros de trabajo que no contempla la necesidad de acoplar tiempos y espacios de ambas esferas: datos sobre uso del tiempo, impactos de salud, evolución demográfica y servicios públicos de atención personal, uso de licencias y permisos por mujeres y hombres…

Por un lado la protección de la maternidad y la paternidad, como un momento crucial para atender las necesidades de las niñas y los niños que nacen, tiene varias dimensiones:

- la **protección de la salud** de la madre y de quien nace –que se aborda desde la prevención de riesgos laborales, la salud y seguridad en el trabajo–;
- la **protección del empleo** frente a las prácticas discriminatorias con motivo de la maternidad y la paternidad –abordado en el apartado de acceso y permanencia en el empleo–;
- y **la adaptación de las condiciones de trabajo para favorecer la conciliación entre el cuidado de quien nace y el empleo**, incluyendo el establecimiento de licencias y permisos, remunerados y no remunerados, para facilitarla.

Por otro lado, más allá de los primeros meses de vida, las hijas y los hijos así como o**tros miembros de la familia pueden requerir de cuidados y atenciones,** ya sea porque no tienen autonomía para proveerse de tales cuidados –por edad–, ya sea por enfermedad o discapacidad que les hace requerir de ayuda y apoyo constante para las funciones vitales y, por tanto, de que alguien se ocupa de proporcionar tales cuidados.

La desigual distribución del tiempo entre quienes tienen responsabilidades en las dos esferas tiene impactos en la salud, en la disponibilidad del tiempo y en la mayor o menor posibilidad de desarrollarse profesionalmente en el ámbito remunerado.

A un nivel macro, la falta de indicadores para integrar el valor del trabajo no remunerado de los hogares en las cuentas nacionales influye en la manera que se conciben las necesidades de políticas públicas para facilitar el

desempeño de este trabajo y posibilitar su buen desarrollo y conciliación con las otras esferas del trabajo en la sociedad y la economía. Es decir, aquello que no se mide y no se ve parece no exisitir, y mientras que los hogares sí que están considerados en el Producto Interior Bruto desde el punto de vista del consumo de los bienes intercambiables con moneda (los bienes que las familias se proveen a través de su compra en el mercado), no están contemplados desde el punto de vista de los servicios y bienes que proveen en su interior para satisfacer las necesidades de sus miembros más necesitados. Esta invisibilización del trabajo no remunerado que provee de bienestar es un obstáculo para que se asuma desde las políticas públicas la necesidad de apoyar social y económicamente este trabajo no remunerado, de manera que las familias, y dentro de éstas las mujeres, no carguen solas con la responsabilidad social de la atención a las personas que así lo necesitan.

Es preciso desarrollar estrategias que posibiliten la conciliación de las dos esferas: la del trabajo remunerado y la del trabajo no remunerado, modificando la actual división sexual del trabajo, en varias direcciones:

- Facilitar el acceso de las mujeres a **más y mayor diversidad de ocupaciones** y sectores, con equiparación salarial, igualdad de trato y de oportunidades y protección social.
- Promover **cambios en los varones** para que asuman su responsabilidad en relación a la familia y el trabajo familiar doméstico.
- **Adecuar las condiciones de trabajo** a las necesidades de conciliación de hombres y mujeres, de forma que se flexibilicen horarios, permisos, licencias y otros recursos en el ámbito laboral.
- **Desarrollar políticas públicas** de servicios y recursos sociales para las familias, de forma que se garantice una red pública accesible de cuidado y atención a personas dependientes, enfermas o menores. Revisar la incompatibilidad de los horarios escolares y laborales.

Estrategias conciliatorias ¿Cómo resuelven los familiares?	
En ámbito doméstico:	a) Trabajo no remunerado realizado por miembros del grupo familiar (generalmente mujeres) b) Trabajo remunerado (cuidados y niñeras) c) Servicios médicos y de enfermería en el hogar
Fuera del ámbito doméstico:	a) Mercado servicios privados de atención infantes y personas adultas mayores b) Empresas/lugares de trabajo: salas de cuna o jardines ámbito c) Estados: servicios públicos para el cuidado infantil y de las personas mayores, incluídas las ONG d) Comunidad: organizaciones comunitarias con ayuda del Estado

¿Qué son las responsabilidades familiares?

El término "responsabilidades familiares" se refiere específicamente a las responsabilidades hacia los hijos y las hijas a cargo y otros miembros de la familia directa que de manera evidente necesitan su cuidado y sostén, como por ejemplo, las personas ancianas, discapacitadas o enfermas, tal como lo establecer el ***Convenio nº 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares*** de la OIT.

Las responsabilidades familiares afectan la cantidad de tiempo que, principalmente las mujeres, tienen disponible para dedicarse a actividades económicas remuneradas y constituyen una de las razones por las cuales se vuelcan a empleos vulnerables e informales, ya que les proporciona la flexibilidad y proximidad necesarias para cumplir con las responsabilidades del hogar y el cuidado. Aun en forma involuntaria, algunas mujeres eligen trabajar a tiempo parcial.

Por otro lado tiene que lidiar con horarios y tareas que los colocan en desventaja con respecto a otros hombres o mujeres que no tienen tales responsabilidades. En estas situaciones, no se cumple el principio de la igualdad de oportunidades y trato en la ocupación.

Otro elemento de análisis es la evolución en las propias estructuras familiares: el modelo familiar de hombre proveedor y mujer ama de casa cada vez es menos frecuente. En la actualidad las mujeres proveen de ingresos en los hogares tanto en los que hay dos miembros adultos como en los monoparentales.

Podemos observar, al menos, tres elementos diferentes cuando hablamos de responsabilidades familiares en relación con el trabajo remunerado:

- **El momento del nacimiento y primeras atenciones a quienes nacen**, maternidad / paternidad, parentalidad; licencias y premisos previstos tanto para la madre como para el padre y la valoración social y corresponsabilidad pública y privada con la reproducción.
- La crianza de las hijas y los hijos durante la **niñez y la adolescencia**. Parentalidad responsable.
- La atención de las **personas dependientes** en las familias, por edad muy avanzada, por discapacidad o enfermedad.

¿Qué cambios son necesarios?

Hay que tener en cuenta que en todo lo que refiere al cuidado hay aspectos simbólicos y culturales que inciden sustantivamente en las decisiones de las mujeres y de las familias, y que promover cambios en tales universos simbólicos requiere de acciones sostenidas en el tiempo en varias y diversas facetas de la vida social, familiar, económica, cultural y política, teniendo en cuenta la heterogeneidad de modelos de familia y de condicionantes sociales y económicos.

Experiencia compartida por una sindicalista en un curso de la OIT

Juana fue abandonada por el esposo, quedando a su cuidado sus 3 hijos de 7, 3 años y 4 meses de edad. Ella nunca había realizado trabajo productivo, pero su necesidad la hizo tener que salir de su hogar para poder llevar los alimentos a sus niños. Laboraba en una empresa en la que rolaba turnos, y dejaba a su hijita la mayor al cuidado de los otros 2 niños ya que no contaba con la presencia de ningun familiar que viviera cerca de su domicilio; cuando tenía que cubrir el turno de noche dejaba encerrados a sus niños porque consideraba que de esta manera había mayor seguridad. Ella hubiera deseado tener servicio de guardería para que los pequeños fueran cuidados por personas expertas.

Día a día, millones de mujeres asumen tanto el trabajo dentro del hogar (no remunerado) como el trabajo productivo, fuera del hogar (trabajo remunerado). Esto es lo que se conoce como doble **jornada de trabajo o doble presencia**. Si a esto le sumamos el hecho de que algunas mujeres participan en actividades comunitarias o vecinales, surge lo que se llama la triple jornada laboral. Esto tiene fuertes consecuencias para la salud mental y física de las mujeres, ya que

tienen una sobrecarga de trabajo y de responsabilidades, acompañada en muchas ocasiones de poco reconocimiento social y económico, y con escaso control sobre la organización y la toma de decisiones. No puede explicarse el estrés de las mujeres trabajadoras sin considerar los factores que pueden determinar las demandas del trabajo reproductivo como, por ejemplo, el número de hijos.

El modelo de familia tradicional, donde el varón provee y la mujer cuida de la familia, ha sufrido profundos cambios, dando lugar a modelos de familia en constante evolución, tanto en relación al número de miembros, como a la composición y vínculos legales y a los roles y papeles de mujeres y hombres en las familias. De este modo, actualmente sobresalen dos nuevos modelos: la familia biparental donde ambos cónyuges proveen de ingresos derivados del trabajo remunerado, y el monoparental donde la mujer sobresale como "jefa de familia" y la única fuente de ingresos.

Las respuestas a las tensiones entre trabajo y familia, aún aquellas para el universo de trabajadores y trabajadoras del sector formal de la economía, deben ser solidariamente "sostenidas" entre Estado (políticas sociales, económicas y laborales), empleadores, organizaciones sindicales, organismos de la comunidad y familias. Estas respuestas también podrán ser solidarias con el universo de trabajadores y trabajadoras en desempleo, con relaciones laborales "precarias" o de los sectores que operan en economía informal.

Se hace preciso, pues, cambios sociales profundos en los imaginarios colectivos, con una acción contundente de los poderes públicos para revertir los roles de género y ofrecer recursos y políticas que mejoren la situación de millones de personas.

La actuación como ejemplo de las administraciones públicas es fundamental, en primer término como empleadoras.

El desigual acceso a los beneficios de la protección social, por la desigual presencia en el mercado de trabajo, las interrupciones en la vida laboral y los inferiores salarios, que tienen como consecuencia mayores limitaciones para acceder a las prestaciones sociales –económicas y sanitarias-, y cuando se accede a ellas, se hace en peores condiciones, por el efecto del salario diferido: estadísticas y datos sobre percepción de pensiones de vejez, de invalidez, desempleo y enfermedad, acceso a los servicios de salud, etc. desagregados por sexo.

Hay que recordar que las desigualdades abordadas en estos apartados –la dificultad de acceder al empleo en igualdad de condiciones, la desigualdad salarial y la necesidad de compaginar el trabajo de cuidados y no remunerado con el trabajo remunerado– tiene repercusiones más allá del empleo, en la **protección social**, puesto que ésta se construye sobre el salario –como base para calcular las prestaciones– y en los periodos de cotización – condicionados por la temporalidad, la parcialidad y los tiempos que no se cotiza porque se interrumpe la vida laboral para atender las necesidades familiares–, por lo que el resultado es que en muchos países las mujeres disfrutan en menor medida de las pensiones de vejez, invalidez, desempleo (en los pocos que existe), prestaciones familiares, e incluso el acceso a los servicios de salud en la medida que dependen de la cotización.

Colectivos como las empleadas domésticas, las mujeres que trabajan en explotaciones familiares como trabajadoras no remuneradas y las mujeres que laboran en la economía informal están directamente expulsadas de la protección social.

¿Qué objetivos sindicales podemos plantear para la agenda en materia de conciliación y corresponsabilidad en los cuidados?

Hay dos aspectos relevantes a la hora de plantear, desde las organizaciones sindicales, cómo abordar la tensión entre trabajo y familia:

1. **Se trata de un problema de la sociedad en su conjunto**, dado que la atención y cuidado de las personas dentro de las familias no es una cuestión privada sino pública, de orden social, con repercusiones en la esfera de la salud, el bienestar y, además, tiene una función económica,
2. Y por tanto, hay que exigir **responsabilidad de las autoridades públicas** en colaboración con los agentes sociales y económicos, a través del diálogo social y potenciando la negociación colectiva.

El objetivo general es lograr un equilibrio de responsabilidades de los tres agentes: el gobierno –Administraciones Públicas-, las empresas y los propios trabajadores y trabajadoras –y sus organizaciones sindicales-, de forma que se alcance:

- una mayor igualdad entre mujeres y hombres en la asunción de responsabilidades familiares y domésticas, lo que implica **mayor redistribución del trabajo no remunerado entre ambos sexos,**

- a través de campañas sindicales en las organizaciones y en las empresas para implicar a los hombres en las responsabilidades familiares,
- empoderando a las mujeres sindicalistas para que lideren procesos y estén presentes en las negociaciones colectivas,

- una legislación que amplíe los **derechos actuales**, y en concreto:

- **Amplíe las licencias de maternidad y lactancia** como mínimo al Convenio 183 sobre maternidad [véase en el Apendice 3 el apartado específico de desarrollo normativo sobre maternidad, paternidad y responsabilidades familiares].
- Garantice **licencias de paternidad** por nacimiento, remuneradas y de duración adecuada, con el objetivo de equiparación.
- Incluya 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.
- **Licencias familiares** remuneradas y reducción o flexibilidad horaria.
- Licencias por excedencia para el cuidado de familiares a cargo.

- El desarrollo de **políticas públicas** que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad pública:

- políticas de servicios sociales y comunitarios y políticas de empleo,
- adaptación de los horarios de los servicios públicos a las necesidades de las personas,
- evaluar el impacto de la ampliación de los horarios escolares y pre-escolares, además de la provisión de transporte y comedor escolar, en los centros educativos públicos,
- garantizar el suministro de agua y electricidad a las zonas más deprimidas económicamente, para aliviar las tareas domésticas,
- promover políticas de integración social para personas con discapacidad y enfermedades crónicas.

- acuerdos en el marco de la **negociación colectiva** 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:**

- mejorando los mínimos establecidos en la ley y fomentando su uso por parte de los hombres,
- detectando y subsanando situaciones de discriminación asociadas al disfrute de permisos, incorporando los marcos internacionales de normas del trabajo,
- mejorando 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.

¿Qué hay que revisar en el convenio actual?

- Existencia de cláusulas que hagan mención específica a la protección antidiscriminatoria por motivos de embarazo, lactancia o responsabilidades familiares en el acceso y permanencia en el empleo.
- En materia de jornada, existencia de cláusulas que establezcan una flexibilidad en favor de la empresa, dirigida a la adaptación de jornadas y horarios en función de las necesidades productivas, y que pueden resultar especialmente negativas para la conciliación de la vida personal y laboral, o al contrario, cláusulas con medidas de flexibilización a favor de los trabajadores y las trabajadoras que facilitan la compatibilización de las tareas profesionales y familiares, o se contempla la posibilidad de que ambas necesidades existan y se compaginen a favor de ambos agentes sociales.

- Si persiste la feminización de determinados derechos dirigiéndolos a las mujeres en exclusiva cuando deberían dirigirse por igual a hombres y mujeres, o si por el contrario se estimula a que los hombres hagan uso de los derechos de paternidad, parentalidad y atención de responsabilidades familiares.
- Si se amplían las licencias y permisos del marco internacional (Convenios 183, 156 OIT) para mujeres y hombres, tendiendo a su equiparación en tanto derechos individuales de cada progenitor.
- Especial atención a la licencia por parentalidad para ambos progenitores.
- Garantía de disfrute del permiso de maternidad/paternidad cuando coincide en el tiempo las vacaciones.
- Facilidad en la elección del turno cuando se tienen responsabilidades familiares y otras medidas de la organización del trabajo.

Investiga… 5ª propuesta.

Recopila información sobre cómo se están resolviendo en tu empresa o sector las necesidades de compatibilizar las responsabilidades familiares con el empleo:

1. Qué tipo de licencias y permisos hay en la empresa –de maternidad, de paternidad y para atender necesidades familiares–, cómo están recogidas en el convenio colectivo y si se ajustan a la ley o si amplían los derechos mínimos. Quién disfruta de estos derechos, si consideran que son suficientes, si los hombres se implican en la promoción de tales permisos y licencias y si hacen uso de ellas.
2. Qué servicios de cuidado hay disponibles en el entorno, si son accesibles, si la empresa facilita su acceso o contribuye de algún modo para su financiación.
3. Si en otras empresas similares o del entorno hay salas cuna y jardines de infancia que faciliten el cuidado mientras las mujeres y los hombres están trabajando, o si tienen establecidos convenios con centros privados para faciitar el servicio.
4. Si ha habido problemas de exclusión del empleo, o de no disfrutar de derechos y gratificaciones entre las mujeres por estar en situación de licencia o permiso de maternidad o lactancia.

Con la información que recojas, compara si es acorde al marco normativo nacional, y a los Convenios de la OIT ratificados, elabora una síntesis en la que relaciones las necesidades detectadas, las situaciones más problemáticas y cómo se podrían resolver desde las propuestas de los Convenio num. 183 sobre la protección de la maternidad y núm. 156 sobre los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares.

Puedes utilizar la misma tabla que incluímos en el apartado anterior para ir identificando las prioridades y unas ideas de por donde empezar la acción.

Problemas o situaciones identificadas en relación a la maternidad, la paternidad y las responsabilidades familiares.	Propuestas de acción que se pueden hacer para mejorar la situación.	Normas legales (Convenios internacionales, leyes, decretos…) que sirven de apoyo para las reivindicaciones	Acciones sindicales en el diálogo social y en las acciones de presión.	Aspectos que deben mejorarse en la negociación colectiva. (cuestiones negativas identificadas en el convenio actual)

Condiciones de trabajo. Salud y seguridad en el trabajo.

¿De qué estamos hablando?

"El trabajo decente debe ser un trabajo seguro".

El Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo, de 1981, indica algunos de los factores que deben tenerse en cuenta para la prevención de riesgos laborales:

- Los componentes materiales: lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo, sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos, operaciones u procesos.
- las relaciones entre estos componentes y las personas que ejecutan o supervisan el trabajo, y la adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de las trabajadoras y los trabajadores.

Las deficiencias en protección de la seguridad y salud en el trabajo, tanto por no incorporar las cuestiones específicas de salud de las mujeres, como por una orientación de la prevención y la protección en el trabajo basada en el modelo de trabajador masculino, en las ocupaciones y sectores tradicionales, e ignorando la interacción entre trabajo y familia, que es un determinante de la salud que afecta de forma directa a las mujeres.

Por condiciones de trabajo entendemos todo aquello que caracteriza la forma en que desempeñamos las tareas: equipos y maquinaria que utilizamos, instalaciones y condiciones climáticas, biológicas y químicas; si trabajamos en equipo o de forma aislada; quién da las instrucciones y cómo; cómo se deciden las cosas; los niveles de responsabilidad sobre maquinarias, equipos o personas; organización de los riempos - horarios, jornadas, turnos-; el ambiente humano y social –cómo nos tratan y cómo tratamos al resto de personas–, incluye también el salario, que es la principal contraprestación por nuestro tiempo y esfuerzo.

Estas condiciones de trabajo, todas las enumeradas más otras que podemos ir identificando en lo concreto de nuestros empleos, pueden ser elementos que perturben o dañen nuestra salud si no se presentan en forma correcta y adecuada, es decir, una condición de trabajo puede convertirse en un riesgo para nuestra salud. Por eso la OIT lanza el mensaje tan importante de que el trabajo decente debe ser trabajo seguro, que no ponga en riesgo ni nuestra seguridad ni nuestra vida ni nuestra salud.

Desde el punto de vista de las diferencias entre mujeres y hombres en la protección de la salud y la seguridad en el trabajo, destacan los siguientes elementos:

- Las consecuencias que sobre la salud pueden tener las diferentes tareas que hacen debido a la segregación laboral, esto es, los diferentes **"perfiles de riesgos".**

- La especial protección durante el **embarazo y la lactancia**, momentos en que las mujeres pueden

tener especial vulnerabilidad a algunos riesgos, y la protección de la salud reproductiva para mujeres y hombres.

- Los efectos de la doble presencia, las tensiones de conciliar trabajo y familia, y cómo esto incrementa de forma especial la incidencia de riesgos psicosociales, es decir, aquellos que nos afectan a nuestro bienestar y equilibrio mental y psíquico, y que provienen de la organización del trabajo, cuando por ejemplo trabajamos largas jornadas, estamos sometidas a ritmos muy elevados, una supervisión agresiva o una multiplicidad de tareas mal definidas. Por ello los horarios, turnos y jornadas de trabajo son un elemento importante que condiciona también la salud.

- Las acciones y actitudes derivadas de la discriminación, que se enmarcan también en los riesgos psicosociales porque se producen por una deficiente organización del trabajo que permite estas conductas, como la v**iolencia laboral, el acoso por razón de género o el acoso sexual.**

Dada la complejidad de los riesgos psicosociales, éstos se desarrollan en profundidad en el segundo manual de esta colección: "negociación colectiva y riesgos psicosociales".

Segregación laboral y perfiles de riesgo.

Cuando hablamos de riesgos diferenciales por género hacemos referencia a que los daños a la salud y la accidentabilidad laboral se explican por las tareas que realizan, y dado que los puetos de trabajo y las tareas que se desarrollan, e incluso los sectores, son ocupados de forma diferente por mujeres y hombres, los riesgos a que se exponen son, en ocasiones, también diferentes.

Los roles de género atribuidos en el seno de los hogares y las comunidades se reproducen en el trabajo remunerado: cuando las mujeres acceden a él lo hacen para cuidar de las personas y de los hogares, atender pequeños comercios, servir en restaurantes y hoteles, atender en los centros de salud y producir alimentos y vestido en la empresas manufactureras, fundamentalmente. Mientras que los hombres son trabajadores cualificados en agricultura, industria manufacturera, transporte, construcción, sectores donde las mujeres apenas tienen presencia. Incluso cuando hombres y mujeres están presentes en los mismos sectores, lo hacen ocupando categorias diferentes:

- En el sector de la **agricultura** hay una gran demanda de fuerza de trabajo femenina de carácter estacional, con una carga de trabajo en la que predominan labores manuales repetitivas en jornadas extensas, en tareas de cosecha y empacado, frente a las tareas desarrolladas mayoritariamente por hombres, como el manejo de la maquinaria y la utilización de plaguicidas.

- En el sector **industrial**, las mujeres predominan en las industrias textiles y alimentarias mientras que los hombres son mayoría en las industrias metalúrgicas, automotrices, de maquinaria y componentes eléctricos, y químicas.

- En el sector **servicios,** resalta el alto porcentaje de mujeres que trabajan como empleadas domésticas: aproximadamente 1 de cada 10 mujeres ocupadas. En servicios comunales, sociales y a la comunidad, altamente feminizados, se observa no obstante una segregación al interno: en salud ellas son enfermeras, cuidadoras y auxiliares mientras que ellos son médicos y gerentes; en educación ellas maestras de infantil y primaria, ellos profesores de secundaria, etc. También en el sector financiero, las mujeres han ocupado el grueso del trabajo de digitación, con movimientos repetitivos rápidos que actúan sobre unos grupos musculo-esqueléticos concretos, monótono y sin posibilidades de promoción.

Las medidas relativas a la seguridad y la salud se adoptan con el fin de crear y mantener un medio ambiente de trabajo seguro y saludable. Se deben desarrollar y aplicar nuevas estrategias y soluciones tanto para los peligros y riesgos bien conocidos como para los problemas que vayan surgiendo. Se deben tener en cuenta los factores específicos de género.

Estrategia Global de la OIT en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2003

La distribución de mujeres y hombres en grupos profesionales es muy diferente: las mujeres predominan en "trabajadores de servicios y vendedores de comercio", "trabajadores sin cualificación", "profesionales, científicos e intelectuales" y "empleados de oficina". En cambio, apenas hay mujeres entre los "agricultores y trabajadores cualificados agropecuarios y pesqueros"; los "oficiales, operarios y artesanos artes mecánicas", y los "operadores de instalaciones y máquinas".

Si bien tanto hombres como mujeres pueden tener un accidente o una enfermedad como consecuencia del trabajo, hasta ahora la mayoría de las política de seguridad y salud en el trabajo se han focalizado en empleos considerados peligrosos y en sectores prodominantemente masculinos, puesto que los métodos, indicadores y criterios utilizados para evaluar los riesgos han tenido como base un modelo de trabajo masculino. Así, de forma general, podemos observar que mientras los riesgos más frecuentes en las actividades desarrolladas por mujeres se relacionan con las posturas de trabajo inadecuadas, largas jonradas de pie, trabajos repetitivos, manipulación de numerosos objetos de poco peso y reisgos relacionados con la organización del trabajo, los puestos ocupados mayoritariamente por hombres se caracterizan por que predominan los riesgos relacionados con la seguridad, la manipulación de objetos pesados y la exposición a productos químicos.

Ejercicio 11. Identifica en la tabla que encontrarás a continuación los riesgos laborales con las condiciones de trabajo que los generan y si crees que afectan más a las mujeres y los hombres:

1. Relaciona cada daño a la salud –de la primera columna– con el factor de riesgo que lo produce –segunda columna– y el sector en el que predomina –tercera columna–. En la cuarta columna pon si crees que hay más mujeres u hombres expuestos a ese riesgo.
2. Comprueba los resultados con la tabla que encontrarás al final del apartado.
3. Reflexiona sobre qué daños se dan más en mujeres y en hombres según donde trabajen, si crees que se atiende igual los daños a la salud en los diferentes trabajos, si se toman medidas para prevenir y cómo podría actuarse desde la representación sindical para mejorar los niveles de protección de mujeres y hombres.

Protección de la salud reproductiva, el embarazo y la lactancia.

Cuando se habla del riesgo reproductivo normalmente se limita a centrar la atención sobre la mujer embarazada, el feto y el recién nacido, pero la investigación y el avance científico han puesto en evidencia que la salud reproductiva debe abordarse desde una perspectiva más global y general y que, superando los roles y mitos de género, tanto hombres como mujeres están expuestos en el trabajo a riesgos que pueden alterar la información genética y repercutir en la reproducción. Así, si en materia de salud y seguridad en el trabajo de forma general se puede afirmar que los estudios se han centrado en poblaciones masculinas, en el tema concreto de la protección a la función reproductora, se ha investigado básicamente en mujeres.

Sin embargo, la investigación y el avance científico han puesto en evidencia que la salud reproductiva debe abordarse desde una perspectiva más global y general superando los roles de género, ya que tanto los hombres como las mujeres ueden ver alterada la información genética por exposiciones en el trabajo, y ver así efectos de malformaciones o mutaciones en la reproducción. Por ello la Organización Mundial de la Salud indica que se deben desarrollar "políticas de prevención primaria para la protección de la reproducción y la salud de ambos sexos en todos los estadios de la vida reproductiva".

La exposición a determinados agentes químicos, físicos o biológicos puede dañar los óvulos o el esperma disminuyendo la fertilidad o incluso produciendo esterilidad, producir malformaciones y enfermedades e incluyendo cáncer en los órganos reproductores de hombres y mujeres. De especial relevancia son unas sustancias que pueden alterar el equilibrio hormonal, llamados disruptores endocrinos, que pueden tener efectos tanto en los progenitores como en sus descendientes, y que están presentes en números compuestos químicos, por ejemplo, en plaguicidas.

Las mujeres embarazadas, que han dado a luz recientemente o que están lactando constituyen un grupo de trabajadoras especialmente vulnerables a algunos riesgos laborales debido a los cambios biológicos que se producen en sus cuerpos, que acentúan algunos riesgos presentes en los lugares de trabajo, como algunos agentes químicos, biológicos, físicos, actividades y a la posibilidad de dañar la salud de las criaturas que van a nacer y la de las recién nacidas.

Violencia laboral, acoso laboral y acoso sexual.

Entendemos por **violencia laboral** "toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral, sea como amenaza o acción consumada. Esta acción puede provenir de una persona que ocupa niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o incluso de niveles inferiores."

Algunas de las formas que toma la violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral son: la desvalorización, el control y el dominio, las amenazas, el chantaje emocional, el hostigamiento psicológico en forma sistemática, la violencia física y/o sexual y la desigualdad en el acceso a las oportunidades y recursos. Habitualmente estas agresiones son vistas como situaciones cotidianas y normales que padecen las trabajadoras por el hecho de ser mujeres.

La violencia laboral produce consecuencias físicas y psíquicas en sus víctimas, alterando tanto su rendimiento como su integridad social. Este estado de vulnerabilidad e inseguridad se refleja en cuadros de ansiedad, irritabilidad, tensión, depresión, abulia, incapacidad para concentrarse, dolor de cabeza, fatiga crónica y enfermedades de origen psicosomático como alergias y trastornos gastrointestinales.

La violencia en el trabajo, el acoso laboral y el acoso sexual son manifestaciones de las desiguales relaciones de poder entre mujeres y hombres, son estrategias discriminatorias, pues ponen a las mujeres en situación de vulnerabilidad en sus puestos de trabajo, y en muchas ocasiones tiene como resultado, pretendido o no por quien acosa o violenta, la expulsion de las mujeres del trabajo remunerado.

El acoso psicólogico o moral, es una forma concreta de violencia en el trabajo, y puede definirse como "toda conducta abusiva que, por su repetición o sistematización, atenta contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando su ambiente de trabajo". Una forma de hostigamiento que busca expulsar a la persona del lugar que ocupa o de la empresa misma.

Muchas veces esta violencia es una práctica de funcionamiento de la institución empresarial frente a determinadas situaciones, pone en evidencia la falta de democratización de las relaciones laborales y se produce porque hay una deficiente organización del trabajo que permite, tolera o incluso puede fomentar estas prácticas discriminatorias. Mediante el acoso laboral se ejercita el poder, utilizándose muchas veces para "disciplinar" al personal.

A diferencia de la violencia física directa, el acoso moral no deja marcas visibles ni externas. Sin embargo, estas experiencias dejan en sus víctimas huellas profundas e imborrables en su personalidad. Sufren estrés laboral como consecuencia de un agotamiento emocional que puede derivar en patologías físicas y psicológicas. Atacan la integridad y terminan afectando su vida social y familiar.

El acoso sexual podemos acotarlo como "toda conducta verbal o física de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de una empresa o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por una persona que sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada por la víctima.

Esta situación afecta al empleo y a las condiciones de trabajo de la víctima y/o crea un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante."

La OIT lo define como ***"un comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre"***. Es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos -desagradable y no deseado-, y puede presentarse de dos formas:

- como ***chantaje***, cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral -aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo - para que acceda a comportamientos de connotación sexual, o;
- ambiente ***laboral hostil*** en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima.

El acoso sexual es un factor de estrés laboral que supone una amenaza para la integridad y seguridad psicológicas y físicas de las mujeres, en un contexto en el que éstas tiene poco control debido al riesgo de represalias y el miedo a perder su medio de sustento.

¿Qué objetivos sindicales podemos plantear para la igualdad en la prevención de riesgos laborales?

Desde las organizaciones sindicales se pueden desarrollar **estrategias de participación en la actividad preventiva de la empresa y la protección eficaz de la salud de hombres y mujeres**, haciendo efectivos los derechos de participación. No obstante, dado el carácter de marcos mínimos para mejorar la prevención, un primer objetivo debe ser:

- promocionar la ratificación de los convenios 155 sobre seguridad y salud en el trabajo, 183 de la OIT sobre protección de la maternidad, o la incorporación de sus principios a la normativa nacional, aun cuando no se ratifiquen.
- desarrollar una acción sindical de identificación de daños a la salud y de factores de riesgo atendiendo a todas las dimensiones de la salud y teniendo en cuenta las especificidades derivadas de los roles de género y las situaciones de desigualdad y discriminación –por ejemplo la desigualdad salarial, la imposibilidad de acceder a más y mejores puestos de trabajo, o la discriminación ejercida a través de mecanismos como el acoso o la violencia–, haciendo uso de los derechos sindicales de vigilancia y control de las condiciones de trabajo y de recabar la opinión de quienes ocupan los puestos de trabajo, trabajadoras y trabajadores.
- trasladar todas las demandas y la información sobre daños a la salud y riesgos detectados a los espacios de diálogo con la empresa, para que se incluyan en los planes de acción preventiva, y se tomen en cuenta para la forma en que debe realizarse la vigilancia de la salud.
- Sensibilizar e informar sobre la complejidad del riesgo reproductivo, su incidencia tanto en hombres como en mujeres, y la necesidad de controlar de forma especial el riesgo químico, con acuerdo especial atención al acceso a la información sobre toxicidad de los agentes con los que se trabaje.
- Hacer efectivos los derechos vinculados a las responsabilidades familiares, de forma que se aminore la doble carga de trabajo de las mujeres, y por tanto, el impacto negativo en su salud.
- Demandar la coordinación y interrelación entre los servicios de salud en el trabajo y los servicios de salud públicos, de forma que se establezcan estrategias conjuntas de promoción de la salud.

Buenas prácticas: Observatorio de Condiciones de Trabajo, Salud laboral y Género y Equidad. Uruguay.

En la Cuarta Ronda -2010- del ***Consejo de Salarios del grupo 15. Salud***, se acordó la creación del Observatorio en el marco de la Inspección General del Trabajo y con participaciones tripartitas de la rama de actividad.

Posteriormente, en la Quinta Ronda -2012- el acuerdo de personal no médico dedica el ***Capítulo III a Salud Laboral, Género y Carrera Profesional***, en el que se resalta la intención de impulsar los servicios de salud en el trabajo dando cumplimiento al Convenio 161 OIT y los acuerdos de la tripartitas de SST y Género, y la creación de una Comisión Tripartita Carrera Funcional que establezca los criterios de ascenso y el acuerdo marco de capacitación profesional.

La violencia en el trabajo, el acoso sexual y acoso laboral, requieren de acciones contundentes que tiendan al objetivo de hacer relevantes estos problemas en la actividad sindical y en los centros de trabajo:

- desarrollo de campañas informativas y de sensibilización, así como de acciones formativas específicas, que aborden cada uno de estos temas, para que se entienda: qué son, qué alcance tienen y cómo actuar frente a ellos. Tanto al interno de las organizaciones sindicales, como en las empresas, como hacia el conjunto de la sociedad
- Configurando equipos al interno de las organizaciones sindicales que se especialicen en estos temas, de forma que puedan hacer una función de acogimiento a las personas que puedan estar siendo víctimas de algunos de estas situaciones, y les acompañen en el proceso de denuncia ante la empresa y solicitud de implementar medidas de protección de la salud y antidiscriminatorias.
- Proponer a las empresas y organizaciones empresariales la adopción de políticas específicas contra la violencia, el acoso laboral y el acoso sexual, que pueden instrumentalizarse a través de protocolos o códigos de conducta.

¿Qué hay que revisar en el convenio actual? Criterios para detectar deficiencias.

En materia de protección de la salud y seguridad en el trabajo, es conveniente observar en el convenio colectivo:

Si se le presta un título, capítulo o apartado, y desde que enfoque de salud, si responde a la definición de la OMS como "Estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades", y en consonancia con ella y con el convenio 155 de la OIT, plantea que deben observarse también los elementos mentales que le afectan. [En el apendice 3, de legislación, se incluye también una reseña sobre este convenio y el 183 sobre materidad]

- Si incorpora mecanismos concretos sobre cómo hacer la evaluación de riesgos y si prevé la participación de las trabajadoras y los trabajadores en evaluación.
- Se amplían los derechos de la representación sindical, para que cooperen y participen de la actividad normativa, en todas sus fases.
- Si establece criterios de cómo debe hacerse la vigilancia de la salud, distinguiendo las diferentes necesidades de hombres y mujeres, y si esos criterios responden también a temas específicos relativos a la protección de la reproducción, de la maternidad y lactancia, y de los aspectos psicosociales del trabajo.
- Si se ha contemplado la necesidad de abordar la violencia laboral: el acoso moral, el acoso sexual y otras formas que puedan darse, y se prevén mecanismos paraafrontarlos.

Investiga…6ª propuesta.

Recopila información sobre cómo afecta el trabajo a la salud de tus compañeras y tus compañeros, pregúntales si tienen enfermedades, dolencias, malestar, o cualquier síntoma que les haga sentirse mal y que piensen que es a consecuencia del trabajo.

Preparáte una lista de lo que creas tú que pueden estar sintiendo, para preguntarles o ayudarles a expresarse si tienen dificultad.

Pregunta también sobre qué creen que puede ser la causa de que sientan esos malestares o se encuentren enfermas.

Puedes tener pequeñas entrevistas de forma individual con algunas personas de tu empresa o centro de trabajo o si lo ves oportuno y hay buen ambiente, puedes juntar un grupo y usar alguna de las técnicas que se explican en el primer módulo para facilitar la participación (un grupo de discusión, una charla con alguien experta o experto que motive después a hablar, o utilizar algún video o película que trate sobre la materia).

Cuando tengas identificados los daños a la salud que expresan tus compañeras y compañeros, busca asesoramiento en tu sindicato u organización sindical, o en algún departamento de salud y seguridad del Ministerio de Trabajo o similar, según el país en que vives. Recaba información técnica y científica, pide ayuda para interpretarla, y úsala para preparar los puntos específicos de salud y seguridad en el trabajo a incorporar en la agenda de género.

Del mismo modo que en las otras materias, es posible que te sea útil ordenar los problemas que vayas identificando en una tabla como la siguiente:

Problemas o situaciones identificadas en relación a la protección de la salud en el trabajo (protección maternidad, riesgos laborales, etc).	Propuestas de acción que se pueden hacer para mejorar la situación	Normas legales (Convenios internacionales, leyes, decretos…) que sirven de apoyo para las reivindicaciones.	Acciones sindicales en el diálogo social y en las acciones de presión.	Aspectos que deben mejorarse en la negociación colectiva. (cuestiones negativas identificadas en el convenio actual)

Identificación de riesgos para la salud y su origen

Nº	Daño a la salud	Nº	Factor de riesgo o componente del trabajo	Nº	Sector en el que se da con mayor frecuencia	A quien afecta más - según el sexo-
1	Amputación de manos	5	Corte de chapa metálica	3	Construcción	
2	Agresiones físicas o verbales	10	Doble jornada: exigencia laborales y familiares	4	Industria textil	
3	Lumbalgía	11	Acoso sexual	5	Sector del automóvil	
4	Dolores persistentes en zona dorso lumbar. Inespecíficos.	9	Calor excesivo	2	Servicios de salud	
5	Lesiones en los ojos por polvo metálico	8	Cargas suspendidas en grúas	6	Campo	
6	Infertilidad	2	Violencia laboral en atención a pacientes en centro hospitalario	12	Industria química	
7	Ansiedad, depresión, miedo	10	Presión por número de ventas y de llamadas telefónicas a realizar en la jornada	1	Imprentas	
8	Aplastamiento de todo el cuerpo por caída de cargas	12	Isocianatos y anhídridos ácidos (agentes químicos)	10	Call Center	
9	Deshidratación - interrupción de la lactancia-	1	Guillotina	9	Cocinas	
10	Agotamiento, estrés, ansiedad	3	Manipulación de sacos de cemento y otros materiales de gran peso	8	Puerto marítimo	
11	Angustia y ataques de pánico	4	Máquina y equipo de costura inadecuado	4	Empleadas de hogar, maestras, enfermeras, dependientas…	
12	Asma ocupacional	6	Pesticidas	11	Hostelería. Cocinas.	

Propuesta de aplicación módulo II: Agenda de género: prioridades y estrategia.

En este segundo módulo hemos planteado algunas cuestiones básicas para el análisis y elaboración de la agenda de género. A través de los diversos apartados has ido elaborando un listado de problemas, identificando las circunstancias en las que se producen, lo que dice la ley al respecto –o identificando qué tienes que averiguar sobre el marco legal–, y estableciendo unas ideas iniciales de las propuestas de acción: a través de la acción sindical diaria –planteando las demandas y medidas de presión–, a través de la incidencia política y el diálogo social –en las políticas públicas y los marcos normativos– o a través de la negociación colectiva.

Ahora se trata de darle unidad a todas estas ideas para confeccionar la agenda, esto es, los temas que hay que abordar para tender a la igualdad de género, estableciendo prioridades ¿qué es más importante? ¿y más urgente? Y definiendo una estrategia para avanzar.

¿Qué es una estrategia? "Un conjunto de acciones muy meditadas encaminadas hacia un fin predeterminado".

¿Cómo le damos forma a todo esto?

1. **Identificar y priorizar.** Recoge a continuación las **principales ideas de los diferentes temas** que hemos abordado en este módulo (empleo, salario, conciliación, salud y seguridad) y sintetiza cuáles son los problemas, situaciones o conflictos que deben abordarse (teniendo en cuenta los análisis realizados sobre la realidad, las opiniones recogidas, y lo que hayas podido encontrar en el convenio actual), las propuestas de acción generales (pueden ser propuestas de solución al problema, propuestas para que sean asumidas por el sindicato, propuestas de presión, propuestas para contrastar con en tu empresa, propuestas para negociar con la empresa…) y cuáles de éstas deben incluirse en la negociación colectiva. Hoja de trabajo 1.

Una vez que tengas las ideas expresadas, señala aquellas que consideres que son **prioritarias**, bien porque són de más **importancia** (porque están causando un perjuicio mayor, o afectan a más personas, o son más sentidas por tus compañeras), bien porque son más **urgentes** (porque están causando un daño o perjuicio que tiene impacto inmediato, por ejemplo si hay casos de acoso sexual), bien porque hay más garantía de **alcanzar logros** y eso estimula a continuar la acción. De esta manera, la idea es que ordenes desde la 1ª hasta la ultima, de forma sucesiva, las cuestiones para establecer las prioridades, un elemento importante para la negociación (recuerda que en negociación establecemos la Posición Más Favorable –los objetivos máximos, osea todo!!!– y el Límite –por debajo del cual no vale la pena negociar–, y el orden que le demos a nuestras peticiones se encuentra entre estos dos extremos)

2. **Vamos a analizar una experiencia positiva** que nos comparten unas compañeras sindicalistas del sector bancario en Brasil, de la cual ya hemos dado algunas pistas en los textos literales que abren este manual, y que encontrarás en el punto 2 de esta propuesta de acción. A partir del análisis de esta experiencia te pedimos que identifiques qué ideas pueden ser de utilidad para diseñar tu estrategia. Hoja de trabajo 2.

3. **Preparando el terreno.** Finalmente establece qué **acciones puedes poner en marcha** en el corto y medio plazo, tanto hacia el interno como al externo del sindicato, qué recursos necesitas y un calendario aproximado, con el objetivo de llegar a participar en la negociación colectiva y otras acciones que favorezcan la igualdad. Hoja de trabajo 3.

Ordena las principales ideas que has ido elaborando en cada uno de los apartados:

Ámbitos	Objetivos sindicales	Propuestas de acción generales	Peticiones en la negociación colectiva
Acceso al empleo, formación, promoción y ascensos			
Igualdad salarial			
Corresponsabilidad social y conciliación de trabajo y familia			
Protección de la salud y la seguriad en el trabajo			
Otros			

2. Análisis de una experiencia: estrategias, claves de éxito y oportunidades.

En Brasil, en el sector bancario, se han alcanzado avances en 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 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, logran que se cree 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, étnia, orientación sexual o discapacidad, en los ascensos, promociones, ocupación de altos cargos, etc.

Entre las **claves** para los logros alcanzados destaca:

- una fuerte presencia de mujeres en la Directiva, 8 mujeres sobre 12 cargos;
- formación específica en igualdad de oportunidades y género, de base y para dirigentes y funcionarios, e inclusión de la transversalidad en toda la formación sindical;
- preparación de los debates previos a las conferencias de mujeres;
- elaboración de materiales para su amplia difusión a través de diversos medios;
- seminarios y encuentros donde se aborda la diversidad en todas su dimensiones –género, raza, orientación sexual, discapacidad-;
- 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 oportunidad 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.

Hoja de trabajo 2. Análisis de la experiencia del sector bancario de Brasil.

Elementos de la estrategia	Experiencia de Brasil: Análisis de la estrategia	Ideas que puedes utilizar: ¿Qué me vale de esto?
1. ¿Cuál es el objetivo o tema con el que inician? ¿Por qué?		
2. ¿Qué otros temas u objetivos se incorporan y se avanza también en ellos?		
3. ¿Qué colectivos se han beneficiado de las acciones?		
4. ¿Cuáles han sido las principales claves de éxito?		
5. ¿Qué recursos se necesitan para poner en marcha los procesos que hay en esas claves de éxito?		
7. ¿Con qué apoyos externos han contado?		
6. Algunos de los verbos utilizados para describir la estrategia seguida son "debatir", "convencer" y "fortalecer". ¿Cómo describirías esta estrategia?		

Hoja de trabajo 3. Estrategia.

1. Objetivos:

2. Cuáles van a ser los primeros pasos:

¿Qué acciones?	¿A quién se dirigen? (Junta directiva, Central Sindical, Direcció de la empresa…)	¿Qué necesitas para hacerlas? Recursos materiales y ecónomicos.	¿Qué alianzas pueden ser de utilidad? (Organizaciones de la sociedad civil)	Cuándo deberían hacerse. Calendario.

Estrategias sindicales alternativas en sectores de la economía informal o el trabajo precario.

Una de las principales dificultades para que la negociación colectiva tenga un ámbito de aplicación más amplio es que una gran mayoría de personas trabajan sin derechos, sin relaciones laborales o bajo fraude, sin un empleador definido o con un empleador que no se identifica como tal. Son diversas formas que se presenta la economía informal, desde personas que trabajan en empresas formales sin gozar de sus derechos hasta personas autoempleadas en comercio y servicios al por menor, pasando por colectivos como las empleadas domésticas cuyos empleadores en los hogares no tienen conciencia en muchas ocasiones de que son mujeres trabajadoras que deben gozar de los mismos derechos que cualquier persona en relaciones formales laborales.

En estos casos los espacios de negociación se sitúan fuera de la negociación colectiva institucional entre empresa y sindicato, ampliándose a espacios de diálogo social o de concertación pública con impacto en las leyes u otro tipo de reglamentaciones. Presentamos a continuación dos ejemplos para su análisis: la Red de Mujeres Autoempleadas de Lima, Perú, afiliada a la CUTP y las trabajadoras domésticas en Uruguay.

Cabe destacar que el sistema de negociación en Uruguay es específico de este país, se realiza por rama o sector a nivel nacional y de forma tripartita: gobierno, empleadores y sindicatos, de manera que regula las condiciones de todas las empresas comprendidas en ese ámbito de actuación a través de lo que denominan Consejo de Salarios.

Al igual que para la experiencia expuesta anteriormente, las estrategias seguidas por las mujeres del sector bancario de Brasil, te proponemos que analices estas experiencias e identifiques cuáles han sido:

- **Los objetivos,**
- **Las acciones,**
- **Las fortalezas,**
- **Las estrategias,**
- **Los logros alcanzados.**

Así como los elementos que pueden ser de utilidad para tu contexto, los recursos que necesitarías (económicos, personales, sindicales, materiales…) y las personas con las que podrías contar para llevar adelante un plan de acción u estrategia.

Red Mujeres Autoempleadas. Lima. Perú

En 2010 la Red de Mujeres Autoempleadas inició una línea de trabajo para mejorar sus condiciones laborales y su protección social, con estos objetivos:

- Crear y fortalecer instancias que impulsen actividades para valorar el trabajo productivo de las mujeres y su aporte al desarrollo, revalorizar su trabajo y su rol en la sociedad,
- Superar la enorme carga de trabajo que padecen por su condición de trabajadoras, madres y esposas,
- Desarrollar alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas para favorecer el acceso a servicios básicos como la salud, alimentación, trabajo, seguridad social, vivienda y educación, Impulsar iniciativas para promover el reconocimiento por parte del Estado de las mujeres trabajadoras del comercio popular, para el reconocimiento legal y la garantía de los derechos económicos y sociales,
- Fomentar la organización de Comités de Mujeres Trabajadoras del comercio popular por cada conglomerado o asociación de base para incentivar la concienciación.

Y para ello establecieron la siguiente planificación:

PLAN DE TRABAJO 2010 (II)

OBJETIVOS	ESTRATEGIA	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSAB
La red de Mujeres logra enlazar liderezas dispuestas a promover derechos de las trabajadoras del comercio popular	Capacitar a liderezas del comercio popular	Hacer llegar convocatoria a organizaciones de base para concertadamente promover liderezas y trabajo decente para todos y todas	Julio	Alcira Varillas
		Desarrollar un Taller en cada Comité de base de la RED promoviendo CUOTAS DE GÉNERO en las organizaciones de base	Agosto/ Septiembre	Gloria Solórzano Rosa Mamani
		Desarrollar Escuela Descentralizada de liderezas del comercio popular, en temas de gestión organizativa y para la influencia política.	Septiembre / Oct	Virginia Dionicio
	Conformar equipos de trabajo	Equipo especializado en política municipal coordina elaboración y difusión de propuesta de Ordenanza municipal para la Municipalidad de Lima Metropolitana.	Agost/ Sept	Juan Carlos Gil
		Equipo especializado en política nacional coordina elaboración y difusión de propuesta de LEY DE TRABAJADORES (AS) AUTOEMPLEADOS (AS)	Oct/Nov	Ofelia Guerra y Demetrio
La red de Mujeres está presente en diversos espacios de acción económica, social y política	Presencia en principales espacios	Ratificar o acreditar representantes ante la CUT (Gloria), FOROPYME (Ofelia), STREETNET (Alcira), etc.	3er sem Agosto	Alcira Varillas
		Elaborar y difundir normas legales y políticas públicas en relación al ejercicio de nuestros derechos (Plan de igualdad de Oportunidades, Ley de igualdad de Oportunidades, Convenios OIT No. 100 Derecho al Trabajo, 102 -Derecho a la Seguridad Social y Protección social-. 183 - Derecho a la Maternidad-. 156 - Responsabilidades familiares compartidad, etc.	Agost/ Sept	Alicia Paucar
	Presentación de presupuestos	Difundir propuesta de Ordenanza Municipal para la municipalidad de Lima Metroólitana	Sept/Oct	Virginia Dionicio
		Difundir propuesta dede LEY DE TRABAJADORES(AS) AUTOEMPLEADOS(AS)	Nov	Marieni Vásquez
La red de alianza con otras instituciones promueve los derechos de las trabajadoras del comercio popular	Eventos `públicos	Realizar un FORUM Metropolitano sobre propuestas miunicipales para la promoción del comercio popular `	Agosto	Ofelia Guerra
		Realizar un evento metropolitano sobre el DÍA INTERNACIONAL DEL TRABAJO DECENTE	Octubre	Rosa Mamani
		Realizar un evento metropolitano sobre el DÍA INTERNACIONAL DE LA NO VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	Noviembre	Virginia Dionicio

El consejo de Salarios de las Empleadas Domésticas de Uruguay.
Marco legal específico

En Uruguay las empleadas domésticas cuentan con una ley propia desde 2006, la Ley 18.065, que define lo que es el trabajo doméstico, la edad mínima para trabajar, las jornadas de trabajo, los descansos, el derecho a la negociación tripartita, indemnización por despido, seguro por desempleo, inspecciones laborales, etc., y la garantía de todos los derechos laborales y de seguridad social que el conjunto de trabajadores y trabajadoras. Fue el primer país en 2012 en ratificar el Convenio 189 de la OIT sobre trabajadoras y trabajadores domésticos.

Aproximadamente el 17% de las mujeres que trabajan en Uruguay lo hacen en el trabajo doméstico, entre las que se encuentran las mujeres afordescendientes, las indígenas y las emigrantes de países como Perú y Bolivia.

Conformación del sindicato.

Todos estos logros, si bien aún se presentan altos datos de desprotección entre el colectivo es fruto del trabajo constante que desde 1964 viene haciendo la Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular (ANECAP), constituyéndose en 1975 en sociación Laboral de Empleadas del Servicio Doméstico y Afines (ALESA) hasta llegar en 1985 a constituirse como sindicato, Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD), que desde 2002 y con el apoyo de la PIT-CNT comienza un trabajo de presión para mejorar la situación y para alcanzar mayores grados de derechos.

Inclusión en los procesos de negociación colectiva.

Así se llega en 2008 a la creación del Consejo de Salarios (espacios de negociación tripartia –Gobierno, Empleadores y Sindicatos- donde se negocian los salarios por ramas de actividad y el resto de condiciones laborales y de trabajo que se incluyen en la negociación colectiva) nº 21, en el que el El SUTD presentó un pliego petitorio con 13 demandas que fue formulado durante una asamblea donde fueron consultadas trabajadoras provenientes de varias partes del país, entre las que se incluían día del gremio, beneficios, antigüedad, vestimenta y útiles de labor, condiciones de trabajo –incluyendo la prevención del acoso sexual o moral y la protección de la integridad física en condiciones higiénicas adecuadas-, aplicación del principio de igual tarea igual salario, fuero y libertad sindical, equiparación salarial e igualdad de oportunidades.

Durante dos meses y medio de negociación, el Grupo 21 sostuvo aproximadamente 10 sesiones de negociación, todas durante la mañana, con una duración de entre una hora y media y dos horas, que se llevaban a cabo en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en un lugar especialmente designado para las negociaciones colectivas. Las salas son muy pequeñas y poco ventiladas. Otras miembros del sindicato, quienes esperaban afuera, acompañaban ocasionalmente a las delegadas del SUTD para ofrecerles apoyo moral y político. Esto también servía como demostración de poder político para el gobierno y los empleadores. Las sesiones

no eran abiertas al público o la prensa. Cada sesión se enfocaba, generalmente, en uno o dos temas. El SUTD presentaba una plataforma escrita, mientras que la Liga no. Los procedimientos eran coordinados por los representantes del MTSS, y posteriormente uno de ellos llenaba a mano un reporte en cada sesión registrando el tiempo que cada una duraba. Estos reportes se realizaban con fines administrativos, y no eran discutidos con las delegadas de las trabajadoras o de los empleadores. Ocasionalmente se comunicaban entre ellas por teléfono o e-mail para intercambiar propuestas y contrapropuestas entre cada sesión. Durante este periodo, las delegadas del SUTD discutían las negociaciones con sus comisiones, las cuales se reunían una vez a la semana y convocaban asambleas.

La mayoría de las propuestas del SUTD fueron negociadas, y muchas de ellas fueron incluidas en el convenio colectivo, casi todas con correcciones. En 2010 se firmó un segundo convenio colectivo que incorporaba nuevas demandas, como la lactancia, el complemento al subsidio por enfermedad o maternidad, la capacitación y la creación del Comité de Saguridad y Salud en el Trabajo, inlcuyendo el nombramiento de Delegadas de Seguridad Laboral.

La SUTD consideró importante tender a la equiparación salarial de las empledas domésticas, y propuso un aumento salarial proporcional en función de las diferencias salariales y tras consensuar una categorización en función de tareas y responsabilidades. Finalmente se logro un acuerdo que consistía en un aumento salarial del 37,6% para aquellas trabajadoras con los salarios más bajos, un 26,6% para las trabajadoras con salarios medios y de un 13,7% para aquellas con los salarios más altos.

Valoración de estrategias utilizadas:

Entrevistadas varias lideresas de la SUTD, se aprecian las siguientes estrategias y tácticas para negociar:

- Aprovechar al máximo los conocimientos particulares de las miembros del SUTD. Durante las primeras negociaciones, la delegación del SUTD incluyó una representante con experiencia sindical (particularmente en el ámbito de las negociaciones) de otro sector (trabajo textil) y otra con extensa experiencia como trabajadora doméstica. Esta última era más consciente de los problemas que enfrentan las trabajadoras domésticas, mientras que la primera tenía más conocimientos sobre cómo defender sus derechos colectivos.
- Controlar el enojo y evitar cualquier comentario que pueda ser interpretado como agresivo para evitar la retirada de la empleadora. Algunas de las trabajadoras fueron muy insistentes sobre la necesidad de medirse y ser elocuentes, especialmente si se considera la enorme responsabilidad de que implica el representar a 120,000 trabajadoras.
- Algunas creen que es mejor no planear una estrategia (que podría ser contraproducente), sino más bien ser espontánea.
- Observar astutamente a las otras partes (empleadoras y oficiales del gobierno) para descubrir sus debilidades, sus fuentes de satisfacción e identidad, y sus aspiraciones. Por ejemplo, de acuerdo con el SUTD, durante la discusión sobre los aumentos salariales en el

2010, la representante de la Liga ofreció aún más de lo que ellas reclamaban. Creen que ella no se retractó más tarde porque se enorgullece de ser una "mujer de palabra".

- La observación de las otras partes también da indicios sobre cómo se debe actuar.
- Llegar a un punto medio.
- Retirarse de las sesiones si la otra parte hace una oferta totalmente inaceptable (ofensiva).
- Al llegar a un punto muerto, invitar a los oficiales del gobierno o líderes del PIT-CNT simpatizantes, como una muestra simbólica de fuerza como también para ejercer presión política.
- Llevar a líderes del PIT-CNT a las negociaciones también era una forma de forjar el compromiso de la federación laboral con el SUTD;
- Repartir folletos durante las negociaciones para recibir el apoyo público y debilitar a las otras partes cuando había un conflicto;
- Generalmente evitar el contacto con la prensa durante las negociaciones con el fin de evitar brindar información que pueda ser utilizada en su contra por parte de los empleadores.

Resultados.

La negociación colectiva ha contribuido a incrementar los salarios y el registro en el Banco de Previsión Social (BPS), el proceso de negociación colectiva ha reafirmado su estatus como trabajadoras e hizo evidente que los conflictos que enfrentan son comunes a otros trabajadores, y por lo tanto requieren soluciones colectivas. Además, su participación en la negociación ha reforzado al SUTD como autoridad legítima que representa a más de 120,000 trabajadoras domésticas en Uruguay.

MÓDULO IV

Negociar la plataforma reinvindicativa

MÓDULO IV
Negociar la plataforma reinvindicativa

En este tercer módulo completamos la preparación de la negociación a través de claúsulas adecuadas a nuestro contexto, realidad y contenidos actuales del convenio colectivo. Se trata de articular la "plataforma negociadora", la cual ya tenemos bastante avanzada con el diagnóstico realizado y las prioridades establecidas. Ahora se trata de darle una vuelta más y elaborar las propuestas concretas.

Los **contenidos** que lo integran son:

1. No discriminación, igualdad y dignidad en el lugar del trabajo. Principios rectores.
2. Acceso al empleo, contratación, formación y promoción.
3. Igualdad salarial.
4. Maternidad, paternidad y responsabilidades familiares.
5. Condiciones de trabajo.

Para cada uno de ellos abordaremos propuestas generales y ejemplos de cláusulas de convenios colectivos de varios países de la región que pueden servir de ejemplos o modelos o sugerencias para elaborar las más adecuadas a nuestra realidad.

Y lo que nos gustaría que acabaras sabiendo o haciendo al finalizar el módulo, los objetivos, es:

1º Definir de forma concreta las medidas y temas que se introducirán en la próxima negociación colectiva

2º Redactar cláusulas para proponer en los espacios de negociación, acordes a los objetivos establecidos y al contexto de la negociación.

3º Diseñar procesos comunicativos para transmitir a nuestros sindicatos y en nuestros centros de trabajo las propuestas concretas.

4º Elaborar algunas líneas argumentales para defenderlas en la negociación.

La metodología que proponemos es la siguiente:

- Comenzamos cada apartado con unas **propuestas generales** con objetivo de mejora respecto a los temas que se abordan, de manera que las revises junto a los elementos de tu diagnóstico elaborado en el módulo II en la plataforma negociadora, y selecciones aquellas cuestiones que sean acordes a las prioridades.
- A continuación encontrarás varios **ejemplos de cláusulas** encontradas en diversos convenios de la región que pueden servir como ejemplos, de manera que redactes algunas cláusulas que consideras deberían introducirse en el convenio colectivo, o al menos las ideas que deberían contener.
- Con estas propuestas y cláusulas, te invitamos a mantener asambleas, reuniones o conversaciones informales con tus compañeras, es decir, iniciar de nuevo procesos de comunicación para revisarlas, adecuarlas, recabar su opinión y darles un formato adecuado para presentar en tu sindicato a fin de incorporar en la plataforma negociadora.
- **Y según la estrategia que hayas decidido, poner en marcha las acciones para acabar consiguiendo logros en la negociación colectiva!!!**

No discriminación, igualdad y dignidad en el lugar del trabajo. Principios rectores.

En este primer grupo abordamos 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.

Es decir, se trata de una expresión de compromiso con la igualdad de forma explícita y general, que suele ser muy necesaria cuando se introducen por primera vez elementos de igualdad o cuando se encuentran resitencias a hablar de temas concretos, favoreciendo que se introduzca poco a poco para ir elevando los niveles de compromiso. Sin embargo, este tipo de cláusulas no sirve de mucho si no se van ampliando con medidas de cambien las situaciones.

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.

Ejemplos

Te presentamos algunos ejemplos y te pedimos que, en el recuadro que encontrarás al final de cada grupo de cláusulas, escribas los elementos más relevantes, significativos o innovadores que identifiques y las ideas principales de cómo podrías adaptarlo a las necesidades identificadas en tu empresa o sector.

1. Convenio Colectivo de Trabajo General del Sector Público Nacional de 2006, Argentina.

TITULO IX: DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO.

ARTICULO 121.- Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades. (…) acuerdan eliminar cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigualdad entre los trabajadores fundadas en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, síndrome de deficiencia inmunológica adquirida, o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.

ARTICULO 122.- Promoción de la mujer trabajadora. (…) Las partes signatarias garantizarán los principios enunciados en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por las Leyes Nros. 23.179 y 24.632 y el Decreto Nº 254/98, y para ello adoptarán las medidas necesarias, sean éstas permanentes o de carácter temporal, para 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.

ARTICULO 125.- COMISION DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO. Créase la COMISION DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO (CIOT) integrada por TRES titulares y TRES suplentes por el Estado Empleador, y TRES titulares y TRES suplentes de la parte gremial, para promover el cumplimiento de las cláusulas precedentes y del principio de no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato y acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral.

La Comisión tiene como funciones: a) Diseñar y promover la ejecución de políticas y acciones (…); b) Difundir, ejecutar o promover acciones que favorezcan el conocimiento y concientización del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato y sus implicancias en las relaciones laborales; c) Realizar estudios y relevamientos acerca del grado de cumplimiento de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato y de las situaciones conflictivas que se hubieran producido así como de la evolución de las soluciones adoptadas.

ARTICULO 126.- La Comisión podrá recibir denuncias en forma escrita e individualmente observando las debidas garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y resguardo de la identidad de el/los afectado/s e impulsar su tratamiento y resolución por la autoridad administrativa competente; (…)

2. Sindicato dos (as) Trabalhadores (as) nas Indústrias de Confecção e Bordado de Ibitinga e Região, afiliado a la UGT:

- *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.

3. 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 sindica , 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.

Aspectos destacados

¿Qué me puede servir?

Acceso al empleo, formación, promoción y ascensos.

A través de la negociacion colectiva se pueden revisar los criterios de definición de categorias y sus grupos profesionales 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 funcinamiento 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:

- Cláusulas que expliciten 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 controle que no se filtren prejuicios 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 de género.
- Establecer los principios rectores de la selección de personal que aseguren tanto la eliminación de sesgos de género como la imposibilidad de que contengan resultados discriminatorios.
- 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 disponibillidad temporal como por los contenidos y áreas formativas.

Ejemplos

1. Convenio Colectivo de Altagracia Proyect 2012-2015 en República Dominicana:

La Empresa, a través de sus representantes se compromete a respetar la dignidad humana, comprometiéndose a no tomar represalia o discriminar por motivos 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.

2. Convenio de trabajo de la Industria del neumático, Argentina:

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".

3. Convenio Colectivo de la Universidad Nacional Agraria de Nicaragua:

La Universidad y el Sindicato revisarán los puestos por tiempo indefinido para que sean ocupados al menos por un 50% de mujeres, sino se irán ajustando gradualmente hasta alcanzarlo.

4. Convenio de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras de Yacimientos Petrolíferos Fiscales. Argentina.

"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."

Aspectos destacados

¿Qué me puede servir?

Igualdad salarial

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 sea una realidad las mismas oportunidades de promoción y ascensos. Para ello son necesaria 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 reecogidos 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 y debe:

- 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.

Ejemplos

1. Consejo de Salarios grupo 4. 2- Fabricación de tejidos de punto en 2012. Uruguay.

"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. (…)"

2. Acuerdo Nacional del Sector Público, mayo 2015. Colombia.

Establece 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.

Aspectos destacados

¿Qué me puede servir?

Maternidad, paternidad y responsabilidades familiares.

La protección de la **maternidad y la paternidad** implica varias dimensiones: 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:

- Cláusulas que recuerden 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 los derechos y 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 las licencia por maternidad biológica y también por adopción.
- Ampliar la licencia por paternidad, que corresponde al padre por nacimiento.
- Permisos de parentalidad, de titularidad exclusiva y no transferibles, 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, poder participar de la formación o de los procesos de promoción o ascensos mientras se disfruta de licencias o permisos.
- Tratar de implantar la jornada continuada y/o la jornada de verano.
- Previsión de ayudas, instrumentos o medios que contribuyan a la cobertura de la atención.

Ejemplos

1. Contrato Colectivo de trabajo Comisión Federal de Electricidad (CFE), y el sindicato Único De Trabajadores Electricistas de La República Mexicana (SUTERM).

"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)

2. Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo firmado entre los sindicatos SETEIBI, SICONAP/S, SITARIBI y SICHAP con la entidad BINACIONAL ITAIPU en Paraguay.

Cláusula 64: la duración de la licencia por maternidad será de 120 días corridos (superior al establecido legalmente) prorroglables por otros 60 días por prescripción médica.

3. Convenio Colectivo de la empresa Excellense Punta Cana, 2012-2015 de República Dominicana.

Clausula 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 completara 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...."

4. Convenio Colectivo de Trabajo del Personal de Administración de Aduanas. Argentina.

Artículo 40: Licencias:

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

(Las licencias previstas en el convenio formarán parte del cómputo para establecer la antigüedad).

5. Convenio de Trabajo de los trabajadores y las trabajadoras profesionales de la salud de la Provincia de Buenos Aires, Argentina.

"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)".

6. Convenio de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras Aeronáuticos de 2007, Argentina.

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.

7. 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.

Aspectos destacados

¿Qué me puede servir?

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 posibillita 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 liciencias, 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 estratetias 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 los derechos y 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 hijos e hijas menores o personas dependientes a consultas médicas cuando éstas coincidan con el horario de trabajo. Y, asimismo, la realización de gestiones relativas a asuntos personales y/o situaciones que no admiten demora o de trámites de adopción y acogimiento y 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, incluídas las ayudas para estudios o atenciones médicas no contempladas en los sistemas públicos de salud.

Ejemplos

1. Convenio de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras de Yacimientos Petrolíferos Fiscales de Argentina.

"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".

"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)

2. Contrato Colectivo de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Art. 27. 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.

3. Convenio Colectivo firmado por el Ministerio de Educación Pública con los sindicatos SEC y SITRACOME en 2013. Costa Rica.

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.

Aspectos destacados

¿Qué me puede servir?

Condiciones de trabajo. Salud y seguridad

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 tradicialmente 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 recien nace. También es preciso prever la exposición a riesgos que pueden alterar las funciones reproductivas, tanto 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 viviencia 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 los temas de violencia laboral, con especial atención a la que es ejercida sobre mujeres en razón del sexo, y de 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 expulsándola del empleo.

Ejemplos

1. C.C. Ecopetrol S.A. Colombia.

ARTÍCULO 81.-LA SALUD OCUPACIONAL en Ecopetrol S.A. contribuye a desarrollar las potencialidades humanas de la fuerza laboral; promueve, mejora y mantiene la salud física, mental y social de los trabajadores; previene las enfermedades y accidentes ocupacionales.

Asimismo, promueve la bicación del trabajador en ambientes de trabajo acordes con sus condiciones físicas y psicológicas.

2. C.C. Consejo Salarios Grupo 2. Insdustria frigorífico. Carne Vacuna y ovinos. Uruguay.

SEPTIMO. Salud y Seguridad Laboral. Las partes empleadora y trabajadora reafirman la importancia de la constitución de la Comisión Bipartita de Salud y Seguridad Laboral, creada según convenio colectivo de 11 de mayo de 2011, la que se encuentra trabajando en los temas concernientes a la misma, comprometiéndose ambas partes a brindar el apoyo necesario para su buen funcionamiento y al cumplimiento cabal de las normas vigentes en la materia aplicables a la Industria Frigorífica.

3. Federación de Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos (SUPEH) CCT 1261/12 Argentina.

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".

4. Convenção coletiva de Instituicoes beneficentes, religiosas e filantropicas do estado de minas gerais, 2014.

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.

5. CCT N° 697/05 "E" Trabajadores del Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados.

Título IX De la Igualdad de Oportunidades y de Trato. Capítulo IV Erradicación de la violencia laboral.

Artículo 106: Entiéndase por violencia laboral toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada por un agente que manifieste abuso de la autoridad que le confieren sus funciones, en forma reiterada, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos y la dignidad de los trabajadores y/o de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral o consentir dichas conductas en el personal a su cargo sin tomar medidas para hacerlas cesar.

Estas actitudes pueden ser de naturaleza sexual y/o moral para beneficio propio o de un tercero. Artículo 107: Los agentes que incurran en su accionar, en cualquier forma de violencia laboral, sean estas trato desigual, maltrato psíquico o social; acoso u hostigamiento moral; acoso sexual, sexista u homofóbico o represalias en torno a la intolerancia del trabajador a padecer cualquier forma de violencia laboral o a dar cuenta de las mismas, serán pasibles de severas sanciones, según lo establecido en el régimen de sanciones.

Aspectos destacados

¿Qué me puede servir?

Propuesta de aplicación módulo III: Negociar las propuestas: objetivos, argumentos e intereses

En este tercer módulo hemos pretendido ofrecer una guía práctica para sistematizar las propuestas que se integrarán en la plataforma negociadora, concretadas en líneas de acción generales y ejemplos de cláusulas para los temas sobre los que se vertebra el manual, que n agotan las necesidades para la igualdad de género, pero son una forma de introducir el tema y centrar prioridades.

Ahora se trata de integrar los tres ejes:

1. La **preparación integral** de la negociación y su concreción en una estrategia.
2. La **agenda de género** que se defenderá, en primera instancia en el propio sindicato, y posteriormente en la mesa de negociación.
3. Las propuestas concretas que articularan la **plataforma negociadora**, determinando los objetivos, los máximos que se quieren alcanzar y los mínimos de los cuáles no se puede prescindir.

Para ello te proponemos que, con todo el material que has elaborado sobre los problemas, las acciones, los marcos legales en que apoyarte, las prioridades y las propuestas de cláusulas, contestes a estas preguntas, pudiendo hacerlo de forma global o en algunos casos, precisando respuestas para cada demanda o cláusula que se quiere proponer:

1. **¿Cuáles son vuestros intereses?** Lo que queréis las trabajadoras y los trabajadores de tu empresa o sector, definidos en términos de objetivos máximos o posición más favorable.
2. **¿Cuáles son los intereses de la otra parte?** Qué pensáis que pretenderán respecto a los temas que os interesan.
3. **¿Qué podemos ganar con la negociación?** Valora las posibilidades de alcanzar acuerdos favorables para los distintos temas.
4. **¿Qué alternativas tenemos a la negociación?** Si no se logran introducir las demandas, qué posibilidades tenéis de llevar a cabo otro tipo de acciones que os ayuden a alcanzar los objetivos.
5. **¿Qué respaldo tengo?** Un elemento crucial es contar con el respalgo del mayor número de trabajadoras y trabajadores, así como del sindicato o la central sindical. Por esta razón es muy importante contar desde el primer momento con la opinión y la participación de las personas que van a verse afectadas por el convenio o acuerdo, puesto que su respaldo constituye la principal fortaleza para negociar y para elaborar una alternativa si no se logra el acuerdo.
6. **¿Qué posibilidades de presión existen?** En relación con esl respaldo, deben preverse las capacidades para impulsar otro tipo de presiones en caso de que la negociación no sea satisfactoria, como convocar huelga, utilizar los medios de comunicación para sensibilizar sobre la actuación incorrecta de la empresa, etc.

7. **¿Puede esperar ayuda exterior?** Es importante saber si se cuenta con el respaldo de otras organizaciones sindicales, como las federaciones internacionales, o de la sociedad civil o de Organismos Públicos o internacionales. Las alianzas deben ir tejiendose desde el inicio de la preparación de la negociación.

8. **¿Qué es lo máximo que podemos ceder en la negociación?** Como se expuso en el módulo I la negociación es un danza en la que dos partes van a estar comunicándose para alcanzar un acuerdo, y el camino hacia ese acuerdo es que cada parte va cediendo un poco en función de los intereses de la otra parte. Como en un regateo en un mercado, tenemos que sabes cuál es el límite inferior a partir del cual no vamos a cerder más porque no nos compensa, por tanto debes establecer cuál es ese límite, qué se puede ceder y qué no, para realizar el intercambio dentro de los margenes que nos aseguren conquistar más derechos.

9. **¿De cuánto tiempo dispones?** Es importante prever cómo van a ser los ritmos y los calendarios, si están pactados con la empresa o si están marcados por la ley. En ese cálculo hay que tener en cuenta si disponemos ya de todo el apoyo necesario en nuestra organización sindical o hay que dedicarle tiempo a esto, así como el necesario para comunicar con las bases del sindicato durante el proceso para ir tomando decisiones que sean aceptadas.

Para los distintos objetivos, demandas o cláusulas que integran la plataforma negociadora, identifica:

a. **Objetivo máximo y objetivo mínimo.**

b. **Cómo vas a argumentar su necesidad:** qué dice la ley, los convenios internacionales, qué problemas se dan y cómo afectan a mujeres y hombres, cómo puede contribuir a mejorar la organización del trabajo, la eficacia, la productividad, el ambiente de trabajo, etc.

c. **Qué postura crees que tendrá inicialmente la otra parte,** tanto si se trata de tus compañeros en el sindicato como si se trata de la empresa, qué argumentos piensas que dará para negarse y que contraargumentos puedes ofrecer tú.

En la página siguente encontrarás una tabla que puede ayudarte a sintetizar la información o a plantear las dudas, las fortalezas y las debilidades.

<table>
<tr><th colspan="3">Agenda de negociación</th></tr>
<tr><td colspan="3">Objeto de la negociación: principales temas y aspectos que vais a introducir.</td></tr>
<tr><th colspan="3">Análisis de objetivos</th></tr>
<tr><td rowspan="2">Sindicato
Trabajadoras y
trabajadores</td><td colspan="2">Máximos: Posición Más Favorable –P.M.F. – Nuestros intereses y necesidades, lo que sería deseable para garantizar mayores niveles de igualdad y de mejor.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Mínimos (Por debajo de los cuales se optara por la Mejor Alternatica al Acuerdo Negociado)</td></tr>
<tr><td colspan="2">Máximos: ¿Cuál creemos o sabemos que es su PMF?</td><td rowspan="2">Empresa o grupos empresariales</td></tr>
<tr><td colspan="2">Mínimos: ¿Cuál creemos o sabemos que es su MAAN?</td></tr>
<tr><th colspan="3">ARGUMENTOS</th></tr>
<tr><td>Nuestros argumentos</td><td colspan="2">Posible respuesta de la empresa</td></tr>
<tr><td>Argumentos de la empresa</td><td colspan="2">Nuestra respuesta</td></tr>
</table>

APENDICES

APENDICES

Apéndice 1: El derecho a la negociación colectiva

En la normativa internacional la negociación colectiva es un derecho fundamental recogido en dos c**onvenios fundamentales el nº 87 y el nº 98**. Se trata de convenios que, aun no estando ratificados, son de obligada observación por los Estados Miembros de la OIT. Otros convenios relevantes son el nº 151 sobre relaciones de trabajo en las administraciones públicas, de 1978, el nº 154 sobre negociación colectiva, de 1981, y el 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 publicas, con el solo limite de respetar la legalidad.

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

Sobre el derecho de sindicación, reconoce el derecho de gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo, y 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 otras.

Convenios relativos a la Negociación Colectiva

Países	Convenio 87	Convenio 98	Convenio 151	Convenio 154
Argentina	1960	1956	1987	1993
Bolivia	1965	1973	No ratificado	No ratificado
Brasil	No ratificado	1952	2010	1992
Chile	1990	1999	2000	No ratificado
Colombia	1976	1976	2000	2000
Costa Rica	1960	1960	No ratificado	No ratificado
Ecuador	1967	1959	No ratificado	No ratificado
El Salvador	2006	2006	2006	No ratificado
Guatemala	1952	1952	No ratificado	1996
Honduras	1956	1956	No ratificado	No ratificado
México	1950	No ratificado	No ratificado	No ratificado
Nicaragua	1967	1967	No ratificado	No ratificado
Panamá	1958	1966	No ratificado	No ratificado
Paraguay	1962	1966	No ratificado	No ratificado
Perú	1960	1964	1980	No ratificado
República Dominicana	1956	1953	No ratificado	No ratificado
Uruguay	1954	1954	1989	1989
Venezuela	1982	1968	No ratificado	No ratificado

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"*. En la trasposición a las normativas nacionales, la negociación colectiva aparece como un **derecho reconocido y tutelado constitucionalmente** en la mayoría de la región. La tutela efectiva está reflejada en las normas nacionales, principalmente a través de los **Códigos de Trabajo** o similares.

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

Apendice 2: El derecho a igualdad.

Desde la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, la no discriminación y la promoción de la igualdad constituyen principios fundamentales que sustentan la labor de la institución. Estos principios también forman parte integrante del Programa de Trabajo Decente de la OIT: Promover el trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad de la persona humana. Todas las personas tienen derecho a tener un trabajo digno, no sólo quienes trabajan en la economía formal sino quienes trabajan de forma independiente, eventual y en la economía informal, así como quienes trabajan en el área de la prestación de cuidados y en el ámbito privado de los hogares, áreas en las que predominan las mujeres.

Las normas internacionales del trabajo (convenios y recomendaciones) constituyen una de las vías fundamentales de acción de la OIT para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las personas de uno y otro sexo y promover la igualdad en el lugar de trabajo.

Todas las normas de la OIT, a excepción de algunas, específicamente las relativas a la maternidad y a la función reproductiva de la mujer, son aplicables tanto a los hombres como a las mujeres. No obstante, sigue habiendo una brecha entre los derechos establecidos en las normas nacionales e internacionales y la situación real de los trabajadores y las trabajadoras. Estos derechos deben llevarse a la práctica. El principal obstáculo que impide que las personas ejerzan sus derechos es la falta de conocimiento de los mismos. Por lo tanto, un elemento crucial para mejorar la igualdad entre el hombre y la mujer es la divulgación de información sobre dichos derechos.

A continuación presentamos una tabla que agrupa de forma accesible una serie de normas internacionales del trabajo de particular importancia para la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo, con una breve reseña de su contenido fundamental.

Si bien se han logrado avances en la ratificación de las normas fundamentales que promueven la igualdad entre las mujeres y los hombres y su proyección en el derecho internacional, los temas relativos al género también deben tenerse en cuenta en la aplicación de otras normas de la OIT.

La incorporación de la perspectiva de género en la aplicación de las normas internacionales del trabajo:

- ayuda a lograr a que las mujeres y los hombres cuenten con igual acceso a los beneficios derivados de estas normas; reconoce las necesidades, las experiencias y los intereses de las mujeres y los hombres;
- permite que las partes interesadas gestionen el cambio;
- demuestra la voluntad de emprender diversas medidas para responder a las necesidades y los intereses de las mujeres y los hombres, y
- promueve la igualdad suscitada por los convenios

En relación con la discriminación en el mundo del trabajo, la Organización Internacional del Trabajo cuenta con el instrumento más global y útil en la materia, a saber, el **Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)**. En dicho Convenio se establece que los Estados Miembros deben declarar y poner en práctica una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en relación con el empleo y la ocupación con miras a erradicar la discriminación. Entre las áreas en las que se prohíbe la discriminación se cuentan el sexo, la raza, el color, la religión, las ideas políticas, el origen, y la situación social.

Otro de los instrumentos fundamentales es el **Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)**, en el que se aborda específicamente el tema de igualdad de remuneración entre los trabajadores de uno y otro sexo por trabajo de igual valor. Además, otros dos convenios han sido reconocidos como clave para la igualdad entre los sexos, el **Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).**

Entre otros convenios con referencias específicas a la igualdad de género cabe mencionar los relativos a la promoción del empleo, las condiciones de trabajo y los trabajadores migrantes. De hecho, al velar por su aplicación efectiva, deberían tenerse en cuenta las repercusiones en materia de género de todas las normas de la OIT. Todos los instrumentos recogidos en tabla, así como todos los demás convenios y recomendaciones de la OIT pueden consultarse en *http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm*, sitio en el que también figura información detallada sobre las normas internacionales del trabajo, la ratificación y el sistema de supervisión.

Normas Internacionales del Trabajo claves para la igualdad	
Diálogo social	
Convenio sobre la consulta tripartita, 1976 (núm. 144) y Recomendación núm 113.	Establece obligaciones de los Estados a la hora de definir procedimientos tripartitos de discusión sobre todo lo referente a la OIT, incluido el sometimiento y aprobación de normas internacionales, e integración y adaptación a las realidades nacionales. Este convenio es especialmente importante para exigir el tripartismo en todo el proceso de integración de la perspectiva de género y el trabajo decente.
Principios fundamentales y derechos en el trabajo	
Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y Recomendación núm. 90	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.
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y Recomendación núm. 111	Establece la obligación de establecer una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato, con objeto de eliminar cualquier tipo de discriminación.
Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y Recomendación núm. 146	Tiene como objetivo la abolición progresiva del trabajo infantil a través de aumentar progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo, no inferior a los 15 años.
Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), y Recomendación núm. 190	Establece la obligación de poner en práctica programas de acción para erradicar las peores formas de trabajo infantil a nivel nacional.
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	Las trabajadoras y los trabajadores, así como las personas empresarias, tienen derecho a constituirse libremente asociaciones y a afiliarse a ellas.
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	Establece el derecho a la libertad sindical, prohibiendo de forma expresa las prácticas antisindincales, y el derecho a la negociación colectiva ente patronos y sindicatos sobre las condiciones de trabajo.
Normas Internacionales del Trabajo claves para la igualdad	
Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y Recomendación núm. 35	Los Miembros se comprometen a abolir el trabajo forzoso, es decir, todo aquel que se ejerce bajo la amenaza de una pena y para el que las personas no se ofrecen voluntariamente.
Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	Los miembros se obligan a abolir el trabajo forzoso, mediante la adopción de medidas eficaces.

Trabajo y familia	
Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), y Recomendación núm. 95	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.
Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), y Recomendación núm. 191	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.
Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), y Recomendación núm. 165	Establece la responsabilidad de los Miembros 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.
Promoción del empleo	
Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), y R. núm. 122 y R. sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169)	Tiene como objetivo que los Miembros formulen y lleven a cabo una política activa destinada al pleno empleo, productivo y libremente elegido, sin que se den situaciones de discriminación.
Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), y Recomendación núm. 150	Establece que los Miembros adoptarán y llevarán a la práctica programas de orientación y formación profesional en estrecha relación con el empleo, y sin discriminación.
Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), y Recomendación núm. 166	Establece los límites a la finalización de la relación de trabajo por parte del empleador cuando puedan haber motivos de discriminación.
Condiciones de empleo	
Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171), y Recomendación núm. 178	Establece la obligación de tomar medidas que garanticen la protección de la salud, que faciliten la atención de las responsabilidades familiares y sociales, protección de la maternidad y desarrollo profesional para las personas que trabajan en horario nocturno.
Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), y Recomendación núm. 184	Tiene como objetivo que los Miembros desarrollen una política nacional destinada a mejorar la situación de los trabajadores y las trabajadoras a domicilio

Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), y Recomendación núm. 182	Define qué se entiendo por trabajador o trabajadora a tiempo parcial y tiene como objetivo garantizar que tienen los mismos derechos que quienes trabajan a tiempo completo, especialmente en lo referente a la protección frente a la discriminación.
Convenio sobre seguridad y salud de los	Establece la obligación de los Miembros de desarrollar una
Normas Internacionales del Trabajo claves para la igualdad	
Trabajadores, 1981 (núm. 155), y Recomendación núm. 164	Política nacional que garantice la protección de la salud y la seguridad en el trabajo.
Colectivos o grupos específicos	
Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), y Recomendación núm. 86	Tiene por objetivo garantizar que los trabajadores y las trabajadoras migrantes reciben ayuda e información adecuada, así como que los Miembros dispongan de servicios médicos para vigilar su salud en el proceso de inmigración y que no se producen situaciones de discriminación.
Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), y Recomendación núm. 151	Para garantizar que son respectados los derechos fundamentales de las personas migrantes.
Convenio sobre pueblos indígenes y tribales, 1989 (núm. 169)	Reconoce los derechos de los pueblos indígenas y tribales a no sufrir discriminación y para ello reconoce su especificidad en términos de cultura y auto identificación, los derechos a la consulta y participación, a decidir sus prioridades para el desarrollo y la necesidad de medidas especiales para salvaguardar las personas, las instituciones, los bienes, el trabajo, las culturas y el medioambiente de estos pueblos.
Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (Núm. 189)	Relaciona, junto a los derechos fundamentales, otros derechos como una adecuada información de las condiciones de empleo, las horas de descanso diarias y semanales, derecho a un salario mínimo y a elegir el lugar donde viven y pasan sus vacaciones, sin obligación de que sea en la casa donde trabajan. Medidas de protección contra la violencia y cumplimiento de una edad mínima consistente con la edad mínima en otros tipos de empleo.

Ratificaciones de algunos de los Convenios de la OIT principales en materia de igualdad:

Convenios relativos la Igualdad de Género						
Países	Convenio 100	Convenio 111	Convenio 156	Convenio 103	Convenio 183	Convenio 189
Argentina	1956	1968	1988	No ratificado	No ratificado	2014
Bolivia	1973	1977	1998	1973	No ratificado	2013
Brasil	1957	1965	No ratificado	1965	No ratificado	No ratificado
Chile	1971	1971	1994	1994	No ratificado	2015
Colombia	1963	1969	No ratificado	No ratificado	No ratificado	2014
Costa Rica	1960	1962	No ratificado	No ratificado	No ratificado	2014
Ecuador	1957	1962	2013	No ratificado	No ratificado	2013
El Salvador	2000	1995	2000	No ratificado	No ratificado	No ratificado
Guatemala	1961	1960	1994	1989	No ratificado	No ratificado
Honduras	1956	1960	No ratificado	No ratificado	No ratificado	No ratificado
México	1952	1961	No ratificado	No ratificado	No ratificado	No ratificado
Nicaragua	1967	1967	No ratificado	No ratificado	No ratificado	2013
Panamá	1958	1966	No ratificado	No ratificado	No ratificado	2015
Paraguay	1964	1967	2007	No ratificado	No ratificado	2013
Perú	1960	1970	1986	No ratificado	Ratificado pendiente de depósito	No ratificado
República Dominicana	1953	1964	No ratificado	No ratificado	2016	2015
Uruguay	1989	1989	1989	1954	No ratificado	2012
Venezuela	1982	1971	1984	1982	No ratificado	No ratificado

El convenio 156 sobre trabajadoras y trabajadores con responsabiliades familiares y la Recomención 165.

El Convenio 156 se refiere a la igualdad de oportunidares y trato entre trabajadores y trabajadoras. Reconoce los problemas y necesidades particulares que enfrentan los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares, definidos como "trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los/as hijos/as a su cargo, y con otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella".

Este convenio establece la obligación de los Estados de incluir, entre los objetivos de su política nacional, el permitir que las personas con responsabilidades familiares puedan ejercer su derecho a desempeñar un empleo sin ser objeto de discriminación y sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

Asimismo, deben implementar medidas para permitir la libre elección de ocupación y facilitar el acceso a la formación, y para permitir la reintegración a la fuerza de trabajo después de una ausencia por las responsabilidades familiares. Plantea la adopción de medidas que tomen en cuenta las necesidades de este grupo de trabajadores/as, y el desarrollo de servicios comunitarios, públicos y privados de asistencia a la infancia y a las familias.

Por último, señala claramente que la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa para despido.

La Recomendación 165 especifica medidas de apoyo para garantizar el acceso, permanencia y reintegro al trabajo de los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares. Agrega medidas destinadas al mejoramiento de las condiciones de trabajo y la calidad de vida, como la reducción de la jornada de trabajo y la fl exibilidad de horarios. Propone medidas que tomen en cuenta las condiciones de los/as trabajadores/as a tiempo parcial, temporeros y quienes laboran a domicilio.

Se plantea la ampliación de los servicios a la infancia y de ayuda familiar, basada en estadísticas y encuestas, gratuitamente o a un costo razonable. Se asume que tanto el hombre como la mujer son responsables de sus hijos/as y, por lo mismo, se propone que ambos puedan hacer uso de una licencia parental posterior a la licencia de maternidad. Se establece que hombres y mujeres deberían poder obtener un permiso en caso de enfermedad del hijo/a o de otro miembro de su familia.

Desarrollo legislativo nacional en la región en relación a la maternidad, la paternidad y las responsabilidades familiares.

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 que cumple con el Convenio número 183 sobre la protección de la maternidad de 2000, aun cuando no lo han ratificado. Sin embargo, también en la mayoría de los países de América Latina y el Caribe, 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 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.

Un número importante de legislaciones establece las semanas o días de la licencia que deban disfrutarse antes y después del parto, lo que puede suponer cierta rigidez, pues por un lado hay trabajos que permiten que las mujeres estén activas hasta prácticamente la fecha del parto, y por otra, en caso de variaciones en la fecha prevista puede suponer una pérdida de derecho. En este

sentido la legislación de Perú, si bien establece 45 días pre-parto y 45 días post-parto, contempla que en el caso de adelanto los días no disfrutados pasan a acumularse al descanso post-natal, y en caso producirse el alumbramiento después de la fecha prevista, los días de retraso se considerarán como descanso médico por incapacidad temporal y pagados como tales. También se contempla que las vacaciones se disfrutarán a partir del día que finaliza la licencia de maternidad.

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 p**rotección 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 del 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 exige al empleador la mantención del puesto de trabajo para ella.

La mayoría de los países garantizan el derecho de la trabajadora a **volver 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 9: Licencias, prestaciones y permisos por materidad.

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	Período 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

Las **licencias 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, 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 10. 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

Las licencias de maternidad y paternidad mencionadas son sin duda esenciales para favorecer la conciliación de las responsabilidades familiares en el momento del nacimiento. Pero, una vez disfrutadas, continuar atendiendo l**as 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 cuidado es una práctica en que las relaciones sociales reconocen la interdependencia entre los seres humanos y sus vulnerabilidades. La distribución del compromiso del cuidado plantea problemas en materia de equidad pues está a cargo casi exclusivamente de mujeres, en cambio de ser equitativa en términos de género. Es necesario un equilibrio en esta materia entre personas, familias, Estado y mercado. Es fundamental que se valore el trabajo relacionado a él, asegurando remuneración y protección social adecuada pues quienes lo realizan, normalmente en situación de informalidad laboral.

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 11. 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 las 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 gardería 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. Son necesarios servicios también para las personas dependientes, ya sean centros residenciales, de día o apoyos domiciliarios y comunitarios, prestados por personas empleadas en condiciones de Trabajo Decente y tendente a romper la segregación laboral. 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.)

Salud y seguridad en el trabajo. Marco internacional general

El Convenio 155 de la OIT sobre *salud y seguridad en el trabajo* de 1981, es el marco general que establece cómo debe articularse la prevención de riesgos laborales, tanto a nivel nacional a través de las políticas públicas, dimensión que se amplia con el Convenio 187 sobre el marco promocional ya mencionado, como a nivel de empresa o lugar de trabajo.

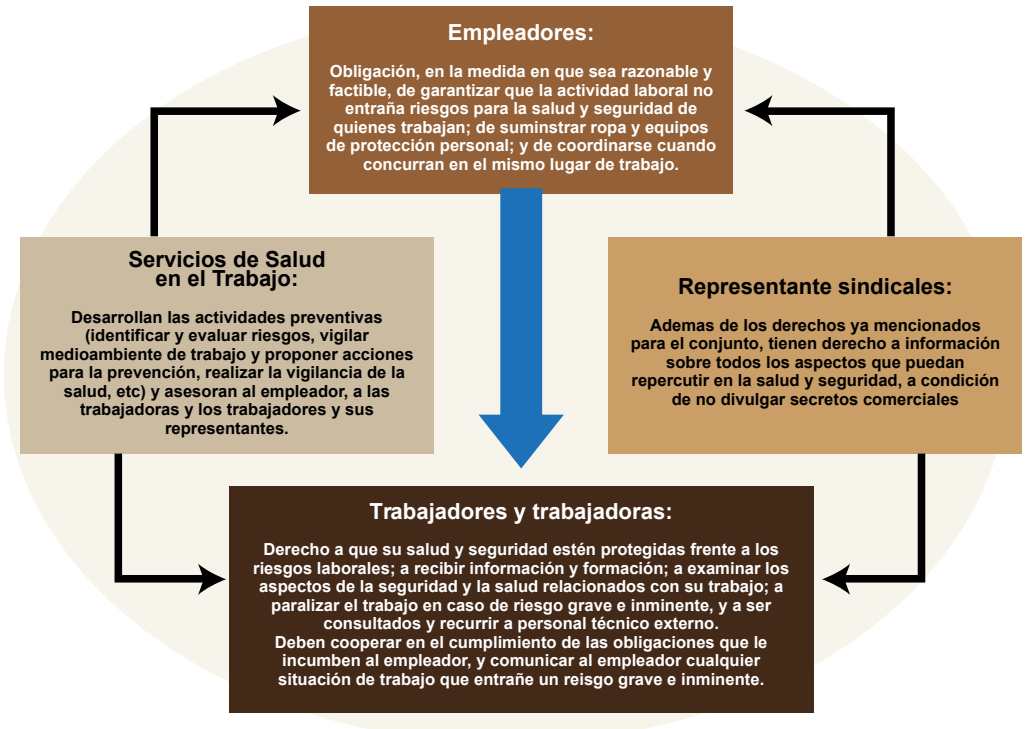
Cabe resaltar, junto a este convenio, el ***C 183 sobre protección de la maternidad*** que prevé una licencia adicional a la de maternidad en caso de enfermedad o complicaciones durante el embarazo, y establece la obligación de adoptar *"medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo o hija, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud ambos"* y la ***Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer***, establece el "derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción" –art. 11.1.f– y ***Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer*** / Convención de Belém Do Pará, que establece como principio general que "toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado", e incluye en la definición de violencia, la violencia física, sexual y psicológica, con referencia expresa a los lugares de trabajo –art. 2-.

El Convenio 155 relaciona, en el artículo 5, los **factores** que deben tenerse en cuenta para la prevención de riegos en el trabajo: los **componentes materiales** -lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo; sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos; operaciones y procesos-, así como la **relación entre éstos y las personas** que ejecutan o supervisan el trabajo, y la **adaptación** de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores.

El Convenio 155 de la OIT además de relacionar los factores de riesgo, situaciones y condiciones que deben tenerse en cuenta para prevenir daños a la salud, señala entre las grandes esferas de acción de la política en materia de SST: la **formación**, la **comunicación** y **cooperación**, y la **protección de los trabajadores y las trabajadoras y de quienes les representan contra toda medida disciplinaria** resultante de acciones emprendidas con motivo de protegerse frente a accidentes o daños a la salud

Hay dos elementos clave en el convenio 155 para entender la prevención de riesgos laborales en los lugares de trabajo, en primer lugar la propia definición de "lugar de trabajo" en el artículo 3 como *"todos los sitios donde los trabajadores y trabajadoras deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador"*, es decir, debe haber una relación contractual entre quien trabaja y el empleador, y por ende, se entiende que es el empleador quien dispone sobre las condiciones y maneras en que se trabaja.

En segundo lugar la manera en que establece cómo debe organizarse la prevención en el marco de las empresas, desarrollada en los artículos 16 a 21, que junto a lo establecido en el Convenio 161 de la OIT de 1986, sobre los servicios de salud en el trabajo, se puede sintetizar en el siguiente cuadro:



De especial relevancia es el contenido del Convenio 161, y la recomendación 171, sobre *servicios de salud en el trabajo*, de aplicación en complemento del C. nº 155, que contempla que los servicios de salud deben ser establecidos progresivamente para todos los trabajadores y la trabajadoras en todos los sectores de actividad económica, y marca las funciones de estos servicios médicos, en quienes se delega por parte del empleador las actividades preventivas, y que deben prestar asesoramiento tanto al empleador como a las trabajadoras y los trabajadores, estando por tanto al servicio de ambos. Estas funciones se establecen con una delimitación clara del papel y las responsabilidades de los diferentes agentes:

El artículo 5 del Convenio 161 de la OIT marca las funciones de los *servicios de prevención*, "sin perjuicio de la r**esponsabilidad de cada empleador** respecto a la salud y seguridad de las trabajadoras y los trabajadores, y habida cuenta de la necesidad de que éstos participen en materia de salud y seguridad o higiene".

La estrategia fundamental de los trabajadores y las trabajadoras pasa por tanto por la **participación.** Las figuras sindicales para canalizar esta participación son sugeridas en la Recomendación 164, donde se propone, para segurar la labor de cooperación de las trabajadoras y los trabajadores establecida en el artículo 20 del C. nº 155, el nombramiento de **"delegados y delegadas de seguridad, los comités obreros de seguridad o higiene o comités paritarios de seguridad o higiene"**.

Los derechos de esta representación sindical que incluye la Recomendación 164 son:

a. **recibir información** suficiente sobre las cuestiones de seguridad e higiene, tener la posibilidad de examinar los factores que afectan a la seguridad y a la salud de los trabajadores y ser alentados a proponer medidas en este campo;

b. **ser consultados** cuando se prevean -y antes de que se ejecuten- **nuevas medidas** importantes de seguridad e higiene, y procurar por su parte conseguir la adhesión de los trabajadores y las trabajadoras a tales medidas;

c. **ser consultados** cuando se prevean **cambios** en las operaciones y procesos de trabajo y en el contenido o en la organización del trabajo que puedan tener repercusiones en la seguridad o la salud de los trabajadores;

d. **estar protegidos contra el despido y otras medidas perjudiciales** cuando cumplan sus

e. funciones en la esfera de la seguridad e higiene del trabajo como representantes o miembros de los comités de seguridad e higiene;

f. tener posibilidad de **contribuir al proceso de toma de decisiones** al nivel de la empresa en lo que concierne a las cuestiones de seguridad y de salud;

g. **tener acceso a cualquier parte de los lugares de trabajo y poder comunicar con los trabajadores** acerca de las cuestiones de salud y de seguridad durante las horas de trabajo y en los lugares de trabajo;

h. **tener la libertad de establecer contacto con los inspectores del trabajo**;

i. tener posibilidad de **contribuir a las negociaciones** en la empresa sobre cuestiones relativas a la salud y a la seguridad de los trabajadores;

j. **disponer de un número razonable de horas de trabajo remuneradas** para ejercer sus funciones relativas a la salud y a la seguridad, y recibir la formación pertinente;

Desde la OIT se potencia el establecimiento de Comités Paritarios de Seguridad e Higiene como una forma estable, eficaz y permanente de canalizar la participación de las trabajadoras y los trabajadores, y en esta línea Valentina Forasteri, especialista de la OIT, caracteriza los Comités de la siguiente manera:

Los comités paritarios de seguridad e higiene (CPSH) son órganos paritarios y colegiados de participación en la empresa para la puesta en práctica de las medidas de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Son **paritarios** debido a que deben constituirse de igual número de representantes de los trabajadores que del empleador. Son **colegiados** porque las decisiones se toman por consenso teniendo todos lo miembros voz y voto en la toma de decisiones.

La elección de representantes del empleador la realiza el empleador directamente. La elección de los representantes de los trabajadores/as se realiza por votación individual, secreta y directa, convocada y presidida por el sindicato cuando existe y cuando no por todos los trabajadores/as de la empresa o centro de trabajo.

Los criterios para definir el número de delegados de SST en un centro de trabajo y de delegados miembros de los CPSH y el número de CPSH en una empresa o centro de trabajo se establece en función de: núm. de trabajadores/as en una empresa, núm. de centros de trabajo, núm. de divisiones/ secciones/departamentos en la empresa.

Bibliografía y fuentes de consulta:

CSA (2013) *Estrategias Sindicales por una mayor y mejor Negociación Colectiva en America Latina y Caribe*. Campaña Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical. *http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---_actrav/documents/publication/wcms_230682.pdf*

ACTRAV (2011) Diálogo Social, negociación colectiva y técnicas de comunicación. Disponible en *http://www.actrav-etd.com/escuela5/recursos-documento-157/*

OIT LIMA (2015) Negociación colectiva y promocion de la igualdad de género en America Latina. Pendiente de publicación.

Goldsmith, Mary R. (2013). *Negociación Colectiva y las Trabajadoras Domésticas en Uruguay.* WIEGO (Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando).

Garitonandia, M. (2013). Comunicación entre géneros. Vídeo. *https://www.youtube.com/watch?v=LscoiS9ZNek*

Relación de Acuerdos Marco Internacionales o Globales: *http://www.global-unions.org/+-framework-agreements-+.html* Web *Global Unions:* Federaciones Sindicicales Internacnionales, Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE (TUAC-CSC).