

COMUNIDAD DE SELLOS DE IGUALDAD,
TRANSFORMANDO LA CULTURA LABORAL

MANUAL

PARA LA INCORPORACIÓN DE LA

IGUALDAD DE **GÉNERO** EN LA

ACCIÓN SINDICAL



2016. Elaborado por Ivonne Urriola Pérez, por encargo del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG), Área Mujer y Trabajo, Programa de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Equidad de Género.

Diseño gráfico y diagramación
Paola Lorenzana.

Edición
José Luis González Seva.





OS COMPROMETEMOS A:

- Promover una acción sindical que incluya la Igualdad de Género como objetivo transversal y estratégico en nuestras y otras organizaciones sindicales.
- Compartir la información y conocimiento que se construya a partir de la experiencia concreta en mesas de trabajo en torno a nuestros Sellos de Igualdad, diálogo social y negociaciones colectivas con perspectiva de género.
- Ser parte de una comunidad de aprendizaje de sindicatos por la Igualdad de Género.

(The banner is covered with numerous handwritten signatures in various colors.)



ÍNDICE DE CONTENIDOS

ÍNDICE DE TABLAS, FIGURAS, GRÁFICAS Y HERRAMIENTAS.....	5
ACRÓNIMOS	6
PRÓLOGO	7
INTRODUCCIÓN	9
1. LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL EN AMÉRICA LATINA	11
1.1. El mercado laboral y la reducción o reproducción de las desigualdades	12
2. TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN LA ACCIÓN SINDICAL	18
2.1. Dimensiones estratégicas para la transversalización de género	19
2.2. Condiciones necesarias para la transversalización de la perspectiva de género en las organizaciones y estructuras sindicales	21
2.3. Agenda de género interna: la igualdad empieza por casa	23
2.3.1. ¿Cómo avanzar en una agenda de género al interior de las organizaciones sindicales?	25
2.4. Género en la Agenda Sindical	32
2.4.1. La agenda de género en la Negociación Colectiva	32
3. UNA HOJA DE RUTA PARA EL PROCESO DE TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN LAS AGENDAS SINDICALES DE AMÉRICA LATINA	37
4. EXPERIENCIAS LATINOAMERICANAS DESTACADAS PARA PROMOCIONAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y EN LA ACCIÓN SINDICAL	51
BIBLIOGRAFÍA	61
ANEXOS	64
Anexo 1. Listado de personas entrevistadas	65
Anexo 2. Listado de participantes en el taller de intercambio “Transversalización de Género en la Acción Sindical y en las Estructuras Sindicales” (24 de junio de 2016)	65
Anexo 3. Agenda del taller de intercambio	66
Anexo 4. Plan de Acción de Género de la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas	67
Anexo 5. Compromisos internacionales y nacionales en relación a la igualdad de género en el mercado laboral	69

ÍNDICE DE TABLAS, FIGURAS, GRÁFICAS Y HERRAMIENTAS

Tabla 1. Importancia y condiciones necesarias para la transversalización de género	22
Tabla 2. Porcentaje de mujeres participantes (delegadas, suplentes y asesoras) en la Conferencia Internacional del Trabajo (ILC) por región (2009-15)	24
Tabla 3. Ejemplo de cláusulas de negociación colectiva con relación a los derechos de las mujeres trabajadoras y a la igualdad de género	33
Figura 1. Dimensiones estratégicas para la transversalización de género	20
Figura 2. El proceso de transversalización de género	23
Figura 3. Ejes para una Agenda de Género en la Acción Sindical	26
Figura 4. Etapas para la transversalización de género en los procesos de negociación colectiva	35
Figura 5. Etapas y pasos de la ruta para la transversalización de Género en la Acción Sindical	38
Figura 6. Mapa de actores	40
Gráfica 1. Tasas de participación laboral por sexo	13
Gráfica 2. Distribución de la población ocupada según nivel de productividad y sexo	15
Gráfica 3. Ingreso laboral promedio mensual de las mujeres respecto de los hombres	16
Gráfica 4. Tiempo total de trabajo	17
Herramienta 1. Mapa de Actores	41
Herramienta 2. Matriz de Análisis FODA	41
Herramienta 3. Lista de verificación para un análisis de género en las organizaciones sindicales	44
Herramienta 4. Tipología de resistencias a incorporar la igualdad de género y estrategias	46
Herramienta 5. Batería de respuestas a los argumentos y resistencias	49

ACRÓNIMOS

CCOO	Confederación Sindical de Comisiones Obreras de España
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CSA	Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas
CSI	Confederación Sindical Internacional
CUT	Central Unitaria de Trabajadores de Chile
DIEESE	Departamento Intersindical de Estadística e Estudios Socioeconómicos
FEIM	Fundación para el Estudio e Investigación de la Mujer
FES	Fundación Friedrich Ebert (en alemán Friedrich-Ebert-Stiftung)
FLACSO	Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
ICEI	Instituto Complutense de Estudios Internacionales
INN	Instituto Nacional de Normalización
RSE	Responsabilidad Social Empresarial
SERNAMEG	Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PNUD	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo

PRÓLOGO

“Para las mujeres y hombres adultos, lograr un trabajo decente, mantener a los miembros de su familia, brindarles atención, y cumplir sus obligaciones con las empresas, comunidades y sociedades es una ardua labor. Las mujeres tropiezan con obstáculos sistémicos de todo tipo en el mundo del trabajo, empezando por el hecho mismo de si tienen o no un trabajo remunerado (ya sea a tiempo completo o parcial); el tipo de trabajo que consiguen o del que quedan excluidas; su acceso a ayudas tales como servicios de guardería; la remuneración y prestaciones que perciben y las condiciones en que trabajan; su posibilidad de acceder a ocupaciones «masculinas» mejor remuneradas; la inseguridad de sus empleos o empresas; su falta de derecho a pensión o a prestaciones y su falta del tiempo” (OIT, 2015).

El Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, SERNAMEG, tiene la convicción de que cuando las mujeres logran y potencian su autonomía económica sus vidas cambian. Pueden ejercer efectivamente su autonomía física y política, diseñar un proyecto de vida que les permita realizarse como sujetas, aportar al desarrollo de sus familias, comunidades y países, salir de la pobreza, de la violencia, educando a sus hijas e hijos en un contexto de mayor equidad.

Desde esta institucionalidad hemos y seguiremos trabajando, incansablemente, para contribuir a la autonomía económica de las mujeres, de modo que ésta se convierta en una realidad para cada vez más mujeres en nuestros países. Esto no es posible sino a partir de la acción coordinada y colaborativa de diversos actores, movilizadas en favor de la igualdad de género en el trabajo. Uno de los caminos que hemos elegido para contribuir a aquello es promover el conocimiento y la acción con dirigentas y dirigentes sindicales, para que incorporen el enfoque de género al interior de sus organizaciones. De forma tal que al detectar las desigualdades e inequidades de género que afectan a las mujeres, éstas puedan ser incorporadas en las negociaciones colectivas.

Este Manual es un aporte para que lo anterior ocurra, gracias al proyecto **“La igualdad de Género, una Herramienta para el fortalecimiento de la Acción Sindical”**, financiado por la Agencia de Cooperación Internacional de Chile, AGCI y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD, el que ha sido implementado por el Programa de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Equidad de Género de este Servicio desde fines del año 2015.

Remover las inequidades entre hombres y mujeres en el trabajo requiere que cada vez más organizaciones sindicales asuman como parte de su agenda la corresponsabilidad en tareas del cuidado y la mayor participación de las mujeres en el espacio laboral, demandas que tradicionalmente no han sido incorporadas en su acción sindical. Por ello es necesario sensibilizar a las dirigencias e integrantes de las organizaciones sindicales sobre el amplio concepto del trabajo (remunerado + no remunerado), de forma que incorporen en su agenda temas no tradicionales en el mundo sindical, pero sustantivos para la calidad de vida laboral, familiar y personal de sus asociadas y asociados.

El 6 de abril de 2016, en el gobierno de la Presidenta de la República Michelle Bachelet Jeria, Chile aprobó la Reforma Laboral, la que incorpora aspectos fundamentales que aportan al cambio cultural necesario para superar las inequidades de género: se garantiza representación de mujeres en directorios sindicales, mediante regla de cuota (1/3). Se establece la obligación de integrar, con al menos una mujer, la Comisión Negociadora Sindical, en casos que no se aplique la regla de cuota. Y, las materias de género a negociar por los Sindicatos incluyen: acuerdos para el ejercicio de la corresponsabilidad parental; Planes de Igualdad de Oportunidades; Planes de Equidad de Género y acuerdos para el ejercicio del trabajo con las responsabilidades familiares.

Los Sindicatos tienen la responsabilidad de representar a trabajadoras y trabajadores y es por ello que nos parece tan relevante que incorporen el enfoque de género, de forma tal de ir cambiando la cultura laboral de nuestro país, para que las mujeres participen más y en mejores condiciones en el mercado laboral remunerado, así como los hombres puedan participar más en las tareas de la esfera doméstica-familiar y del cuidado.

Creemos firmemente que las organizaciones sindicales se desarrollarán, en mayor equilibrio, cuando en ellas se incorporen más mujeres y dirigentas, visibilizando las inequidades, brechas y barreras que viven cotidianamente en sus espacios laborales.

Es un camino que estamos dispuestas a seguir apoyando desde este Servicio, para construir entre todas y todos países más justos, democráticos y con igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres.



Laura Echeverría Correa
Directora Nacional
Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género

INTRODUCCIÓN

La Agenda de Género del Programa de Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet se propone enfrentar las barreras que limitan el ingreso de las mujeres al mundo del trabajo remunerado. El **Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género del Gobierno de Chile y el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG)**, a través de su Área Mujer y Trabajo, desarrollan acciones para transversalizar el enfoque de género en diversas instancias, y despliegan a nivel nacional cuatro programas que tienen como objetivo contribuir a promover la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado y consolidación de su autonomía económica, entre ellos el programa de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Equidad de Género.

Este programa tiene como objetivo contribuir a promover e instalar Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género en las organizaciones públicas y privadas destinadas a reducir las inequidades, brechas y barreras que constituyen las desigualdades de género, mejorar la incorporación femenina, el desarrollo y permanencia en el mundo laboral remunerado, así como promover cambios en las culturas organizacionales a objeto de generar escenarios más favorables a la equidad de género; contribuir al aumento de la productividad y competitividad de las organizaciones, a través de la implementación de acciones que promuevan la igualdad y equidad entre hombres y mujeres. Por ello, se implementó desde fines de 2006 el Modelo Iguala, como aporte a las políticas que tienen por objetivo contribuir a la eliminación de las discriminaciones que afectan a las mujeres en las relaciones laborales al interior de las organizaciones públicas, privadas y sindicales.

El Modelo Iguala fue el antecedente para la implementación de una certificación en Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género a partir de la Norma chilena NCh3262-2012 “Sistemas de Gestión. Gestión de Igualdad de Género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Requisitos”, elaborada por el Instituto Nacional de Normalización (INN) a petición de SERNAMEG. El SERNAMEG, a su vez, otorga un sello denominado “Sello Iguala-Conciliación” a las organizaciones que se hayan certificado en la Norma e incorporado, como parte de su modelo de gestión de personas, las Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género.

Considerando que es imposible avanzar en la disminución de las desigualdades de género en el mercado laboral remunerado, sin el fundamental rol que juegan las organizaciones sindicales, SERNAMEG ha organizado espacios de diálogo y reflexión, así como también instrumentos para la acción entorno a la igualdad de género. En 2014, se desarrollaron 5 diálogos zonales con mujeres líderes de Sindicatos y Asociaciones de Funcionarios/as con el objetivo de fortalecer la acción sindical a través de la instalación de temas de igualdad de género en las agendas sindicales. En diciembre de 2015 se realizó en Chile el Seminario Internacional “Igualdad de Género en la Acción Sindical”, donde participaron más de 100 lideresas y líderes sindicales de Chile y otros países de América Latina y El Caribe que pertenecen a la Comunidad de Sellos de Igualdad facilitada por el Centro Regional del PNUD¹ de Panamá. En este seminario se compartieron experiencias de transversalización de la igualdad de género en negociación

¹ Doce países de la región junto al Área de Género del PNUD para América Latina y el Caribe, decidieron asociarse para crear la Comunidad del “Sello de Igualdad de Género” con el objetivo de promover la igualdad de género en empresas de la región. Más de 1700 empresas han sido certificadas con el Sello de Igualdad de Género. La Comunidad, representa una oportunidad para intercambiar conocimiento, buenas prácticas y herramientas que inspiren y faciliten la implementación de políticas de igualdad en otros países. Ver más <http://americlatinagenera.org/newsite/index.php/es/empresas-por-la-igualdad>

colectiva y diálogo social, así como también en la implementación de los sistemas y modelos de gestión organizacional para la igualdad de género en empresas. Como producto del intercambio se formó la “Red de Sindicatos por la Igualdad de Género” y se elaboró una agenda a corto y mediano plazo para promover la igualdad de género en la región latinoamericana a nivel sindical.

Una de las líneas de acción planteadas en la agenda se refiere a la necesidad de fortalecer las capacidades de los sindicatos para transversalizar la perspectiva de género, poniendo a su disposición herramientas que promuevan el mejoramiento de las condiciones laborales y de trato en un marco de igualdad de género y trabajo decente. Para contribuir al logro de estos objetivos, el Área Mujer y Trabajo del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG), apoyado por el Fondo Chile contra el Hambre y la Pobreza en colaboración con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), se planteó desarrollar un **Manual para la Transversalización de Género en la Acción Sindical para Lideresas y Líderes Sindicales** en el Marco de los Sellos de Igualdad. Sus **objetivos** son, en primer lugar, poner a disposición de lideresas y líderes sindicales una herramienta para que las organizaciones sindicales incorporen género en sus estructuras e incluyan los temas en su agenda diaria, así como en sus negociaciones colectivas. Y también contribuir a la instalación, seguimiento y consolidación de los procesos y acciones requeridos para la detección de dificultades y la transformación de la cultura laboral, de manera de generar condiciones de igualdad para trabajadoras y trabajadores.

La metodología para la elaboración del Manual se ha desarrollado en tres etapas:

- a. Levantamiento de información desde diversas fuentes primarias y secundarias (recopilación y revisión documental, entrevistas semiestructuradas a dirigentes/as sindicales y especialistas en género y trabajo de varios países de la región y un taller de intercambio con dirigentes y dirigentas sindicales sobre percepciones y metodologías necesarias para la transversalización de género en las organizaciones sindicales),
- b. Sistematización y análisis de datos recopilados en base a un conjunto de criterios definidos previamente y
- c. Elaboración de los contenidos del manual y validación.

Los **contenidos** del Manual se estructuran en cuatro capítulos. En el primero de ellos se abordan los principales aspectos relacionados con las discriminaciones de género en los mercados laborales de la región. A continuación se analizan las dimensiones estratégicas y prioridades para la transversalización de género tanto en la agenda interna como externa de las organizaciones sindicales. En tercer lugar se propone una hoja de ruta para incidir en las agendas sindicales, identificando etapas, pasos y puntos de entrada para la acción; y por último, se destacan algunas experiencias sindicales de la región para promover la igualdad de género.



1

LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL EN AMÉRICA LATINA

“Erradicar todo tipo de discriminación, entre otras cosas, permitirá liberar las fuerzas productivas y creadoras de millones de mujeres y hombres a quienes hoy les son negados sus derechos por su condición racial, origen étnico, edad, sexo, preferencia u orientación sexual”.

Confederación Sindical de Trabajadores de las Américas -CSA (2015): Declaración del Foro Sindical de las Américas.

1.1. El mercado laboral y la reducción o reproducción de las desigualdades.

El mercado de trabajo es un espacio que bien puede reproducir la desigualdad o, por el contrario, convertirse en el mecanismo esencial para revertirla (OIT, 2013: Informe regional sobre trabajo decente). Los análisis recientes sobre la situación laboral en América Latina identifican varios aspectos positivos: La igualdad está más presente en el discurso de las empresas, especialmente a partir de las iniciativas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y de generar espacios laborales atractivos y ofrecer mejores condiciones para las personas que allí trabajan.

La mayoría de los países de América Latina y el Caribe han firmado y aprobado un conjunto de **normas, compromisos internacionales y nacionales en relación a la igualdad de género** (Ver Anexos), donde se han comprometido a lograr la erradicación de las desigualdades de género en el mercado laboral y el empoderamiento económico de las mujeres.

Entre las más destacadas se encuentran las siguientes:

- Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Conferencias regionales de la Mujer.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

En varios países se han desarrollado y aprobado una amplia gama de normativas y políticas públicas para erradicar las discriminaciones de género en el mundo laboral, como las leyes de igualdad salarial, las políticas de corresponsabilidad y cuidados y encuestas del uso del tiempo que brindan información pertinente sobre género, pobreza y hogares, entre otras.

Varios países de la región han ratificado el convenio 189 y la Recomendación 201 sobre Trabajadores Domésticos de la OIT, reconociendo el trabajo doméstico como trabajo remunerado en igualdad de condiciones promoviendo modificaciones en la legislación nacional.

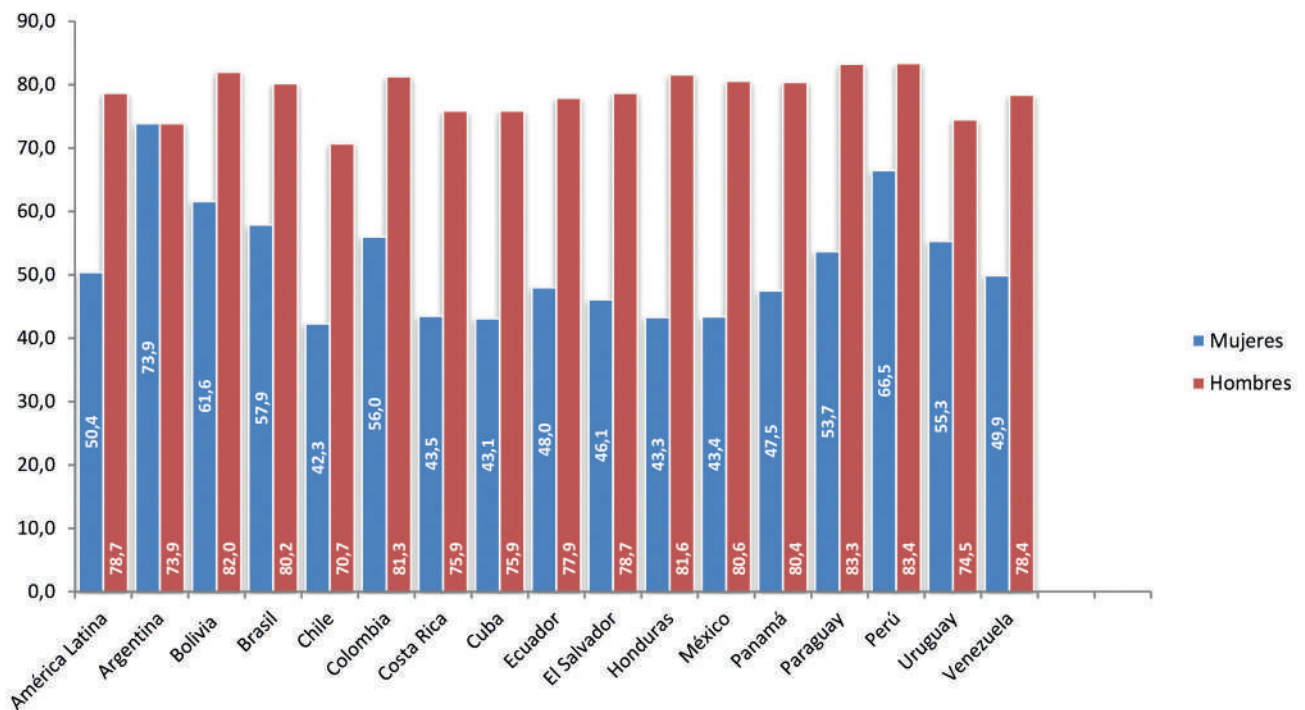
En la última década, las mujeres en general aumentaron su participación laboral en la región. De hecho, considerando a América Latina y el Caribe en su conjunto, mientras la tasa de participación masculina se mantuvo estable (en torno al 80%) la de las mujeres pasó de 40,7% en 1990 a 52,6% en 2010 (CEPAL et al, 2013 citado en FEIM, 2014, p.81). A pesar de esta disminución, la brecha de participación laboral entre los hombres y las mujeres continúa siendo elevada.

Sin embargo, la participación laboral de las mujeres es heterogénea. La heterogeneidad se expresa en las diferencias en el nivel de participación laboral por países. Por ejemplo Perú es el país con la mayor tasa de

participación laboral femenina, seguido de cerca por Bolivia. También se ubican por sobre el promedio regional de 52,6% Brasil, Colombia, Paraguay y Uruguay. En cambio, en Chile, Costa Rica, Honduras y México las tasas de participación femenina son inferiores al 45% (OIT, 2013).

La heterogeneidad también se evidencia dentro de los países en función de los niveles educativos y las cargas familiares. Los datos desagregados muestran que las mujeres con mayor nivel educativo, menores cargas familiares y más recursos para adquirir servicios de cuidado presentan las tasas de participación económica más elevada (CEPAL:2014, p.36). Por el contrario, las mujeres jóvenes y las rurales han tenido tasas menores de participación en el mercado laboral. Y las mujeres indígenas y afrodescendientes, en la mayoría de los países, tienen la menor participación de todas. (FEIM:2014, p.16).

Gráfica 1. Tasas de participación laboral por sexo
América Latina (promedio simple, 15 países seleccionados). Alrededor 2010



Fuente: CEPAL Tabulaciones especiales a partir de las encuestas de hogares de los países. Citado en CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT (2013): Informe Regional Trabajo decente e igualdad de género: políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe.

A pesar de los avances mencionados, no se han producido transformaciones generales con impacto en el mercado laboral. Persisten las brechas de género estructurales, de modo que las características dominantes de la inserción laboral femenina permanecen sin grandes modificaciones.

El Sistema Sexo-Genero se refiere al "Conjunto de prácticas, símbolos y representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de las diferencias fisiológicas y que dan a los relacionamientos entre personas" (Teresita de Barbieri, 1994)

Los roles de género asignados socialmente a cada sexo sostienen la base de la desigualdad de poder entre hombres y mujeres, la cual se manifiesta, sobre todo, en la división sexual del trabajo y la exclusión de las mujeres de los espacios de poder². Se trata de la separación entre el espacio público donde se realiza el trabajo productivo y el espacio privado donde se desarrolla el espacio reproductivo; donde se desempeñan mayoritariamente y respectivamente hombres y mujeres.

La división sexual del trabajo se basa en relaciones de complementariedad y jerarquía. Complementariedad al entender que hombres y mujeres tienen funciones complementarias desde cada una de estas esferas, y jerarquía al atribuir 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. Estas características de complementariedad y jerarquía conforman las actitudes sexistas o el sexismo, que es en definitiva una actitud discriminatoria³.

La permanencia de la división de roles en los ámbitos públicos y privados se ve reflejada en una profunda segregación laboral horizontal y vertical tanto en la formación como en el empleo. Es decir, que seguimos teniendo sectores de la economía y del mercado laboral altamente feminizados en sectores como la salud, educación, servicios y el trabajo doméstico remunerado. Y, sectores muy masculinizados (donde trabajan mayoritariamente hombres) como la industria, construcción y minería.

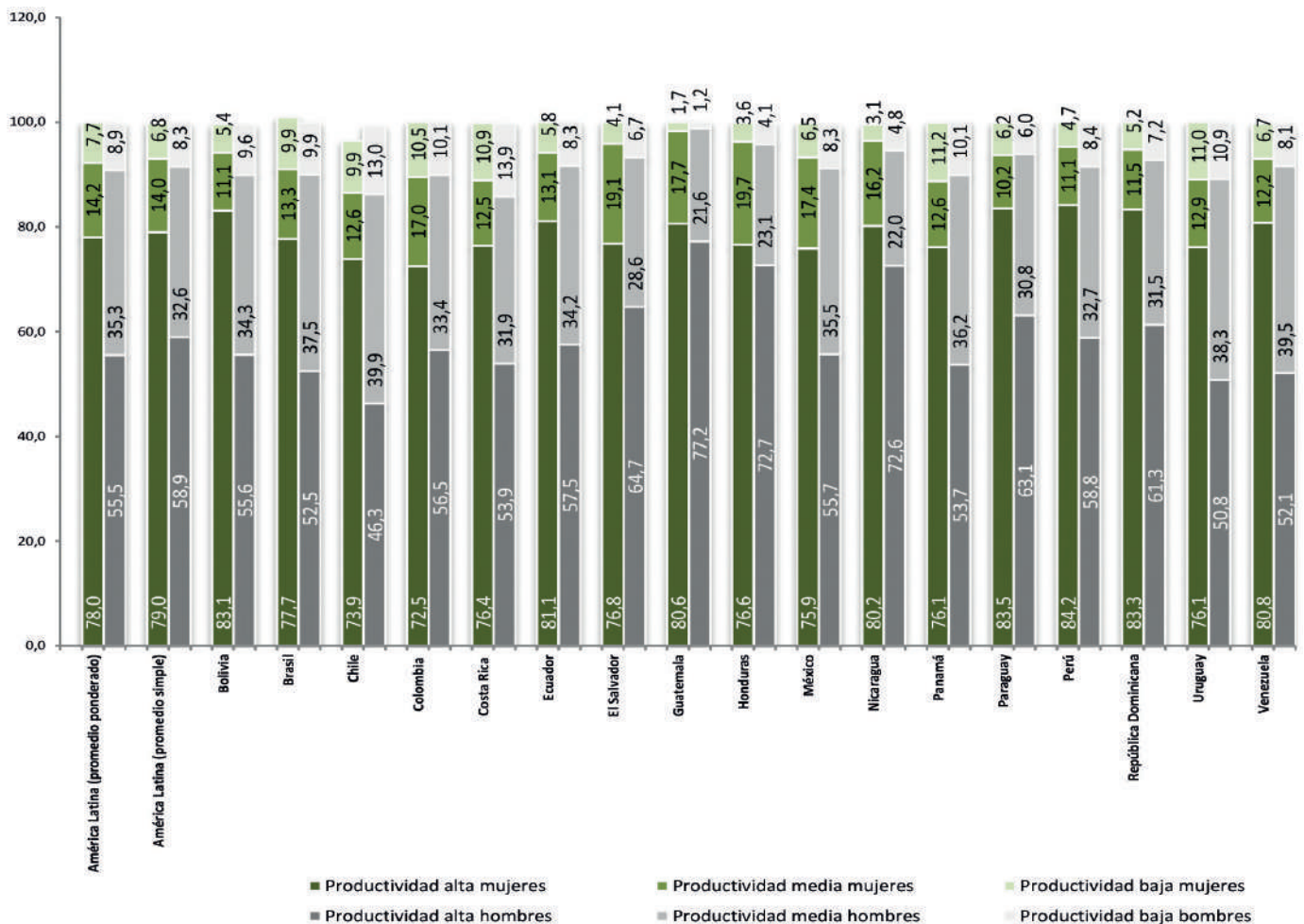
El trabajo de las mujeres aún se concentra en los servicios y el comercio y en aquellas ocupaciones que presentan una mayor inestabilidad, menor retribución, menor reconocimiento y que tienen los menores niveles de productividad, ingresos y protección social. Las mujeres están sobre representadas en los empleos informales. De hecho, el empleo en el servicio doméstico remunerado, una de las expresiones más paradigmáticas de la informalidad, sigue siendo la ocupación de mayor peso para las mujeres activas (15,3% de la Población Económicamente Activa (PEA) femenina se ocupa en este sector en la Región) y la puerta de entrada al mercado laboral de las mujeres más pobres (FEIM:2014, p.82). En cambio, las dos principales ramas de actividad para los hombres son la agricultura y el comercio, cada una con un 20% (CEPAL:2014, p.41).

² SERNAM (2015). Guía para la formación de Agentes de Igualdad para la implementación de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género y el Sello IGUALA-CONCILIACIÓN. Vida laboral, familiar y personal.

³ OIT (2011): [Transversalidad de Género. Guía para la formadora](#).

Gráfica 2. Distribución de la población ocupada según nivel de productividad y sexo

América Latina (17 países): Estructura de la población ocupada según nivel de productividad y sexo, último período disponible (Porcentaje sobre el total de la población ocupada)



Fuente: CEPALSTAT en Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe.

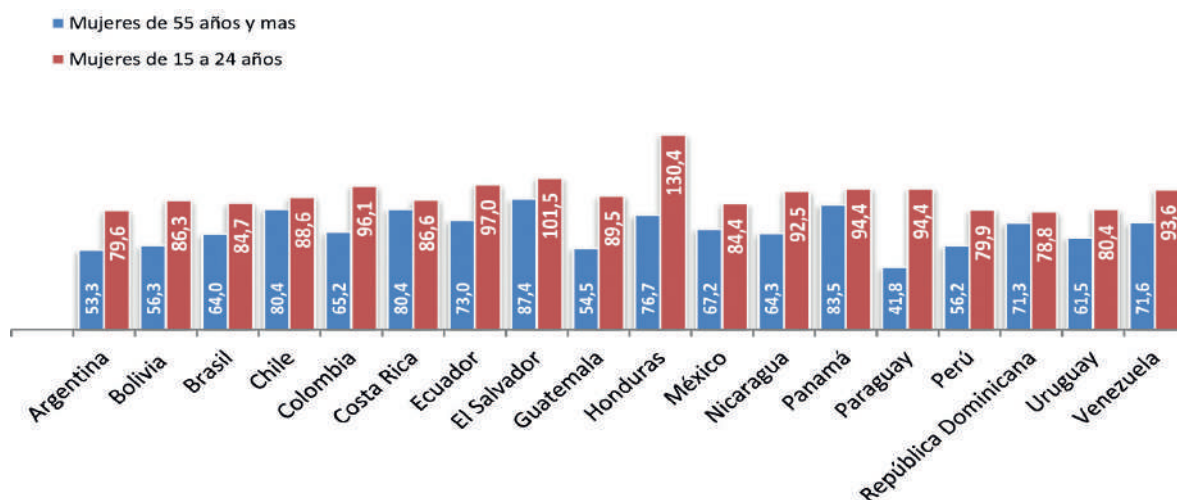
En términos generales las mujeres tienen en la actualidad más años de estudio que los hombres, especialmente en los niveles terciarios y universitarios, pero esto no se ve reflejado en mejores indicadores en el mercado de trabajo. El aumento de la formación no ha tenido impacto en los puestos gerenciales en las empresas o el aumento del emprendimiento femenino. La presencia de las mujeres en los sectores tradicionalmente masculinos, y especialmente en las posiciones de poder y responsabilidad históricamente asignadas a los hombres, no se ha incrementado, manteniéndose también la segregación vertical.

La discriminación en materia de remuneraciones ocurre cuando el criterio de determinación del salario no es la naturaleza del trabajo sino cualquier atributo personal de quien lo realice. Cuando el criterio diferenciador de las remuneraciones es el sexo, hablamos de la brecha salarial de género (FES:2012).

Aunque la brecha de ingresos laborales se ha venido reduciendo en las últimas décadas en la región –las mujeres ganaban en 1990 el 59% de lo percibido por los varones, aumentó a 67% el año 2000 y a 78% el año 2010– aún se mantienen las disparidades. Las mujeres latinoamericanas siguen percibiendo menores ingresos que los hombres por el mismo trabajo en porcentajes que van del 18 al 30% aproximadamente.

La brecha salarial de género es más pronunciada entre aquellas personas que tienen estudios universitarios o profesionales (más de 13 años en el sistema formal de educación) en que los salarios medios de las mujeres equivalen apenas al 78,7% de lo que perciben los hombres con iguales características educativas. (OIT, 2013 citado en CEPAL:2014, p.41). Con todo, si se continuase con este ritmo de incremento, la OIT (2016, p.9) ha señalado que se requerirían 75 años más para cerrar completamente la brecha de género en los ingresos laborales.

Gráfica 3. Ingreso laboral promedio mensual de las mujeres respecto de los hombres Por grupo de edad América Latina y el Caribe (18 países seleccionados). Alrededor 2010. (ingreso de los hombres =100) (en %)



Fuente: CEPAL Tabulaciones especiales a partir de las encuestas de hogares de los países. Citado en CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT (2013): Informe Regional Trabajo decente e igualdad de género: políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe.

Nuestras sociedades han cambiado en las últimas décadas, ya que con la incorporación masiva de las mujeres a las actividades laborales remuneradas, están rompiendo con el rol ligado casi exclusivamente al cuidado y las tareas del hogar propias del trabajo no remunerado en el ámbito privado. Sin embargo las grandes transformaciones que afectan a la división sexual del trabajo no se han dado a la par de la redistribución de las responsabilidades familiares y domésticas (los hombres en su mayoría no han asumido de manera corresponsable dichas tareas), la valoración cultural y económica de esas actividades y un reconocimiento pleno de las capacidades profesionales de las mujeres.

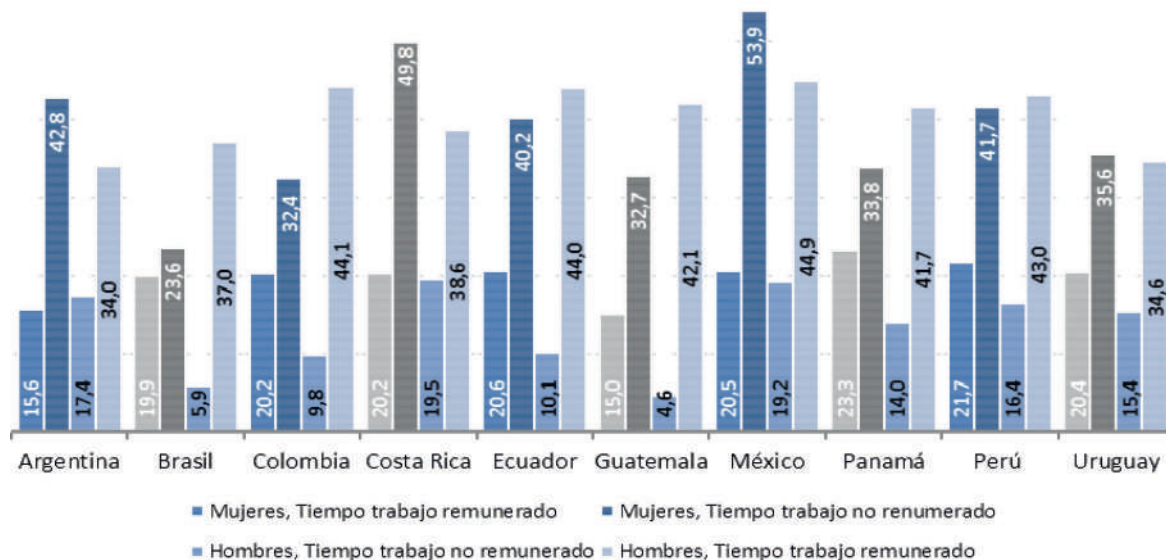
La **división sexual del trabajo** ha supuesto históricamente el reparto de tareas de acuerdo al sexo (productivas y reproductivas) y en espacios diferentes (público y privado) así como una asignación de valor desigual e implicaciones para el desarrollo de unas y otros. El **trabajo doméstico no remunerado** es invisible a las economías de los países, sin embargo constituye un aporte fundamental para el desarrollo.

La dedicación de las mujeres al trabajo doméstico y las tareas de cuidado que dan vigencia aún a la doble jornada de trabajo que ellas realizan, implica que las mujeres latinoamericanas:

- Trabajan más horas que los hombres, en términos del tiempo total de trabajo⁴ (remunerado más trabajo no remunerado).
- Tienen menos tiempo para el ocio, el desarrollo profesional y la participación política.
- Es probable que dediquen menos horas de trabajo a cambio de una retribución económica o beneficios.

Gráfica 4. Tiempo total de trabajo

América Latina (10 países): Tiempo promedio destinado al trabajo remunerado y no remunerado de la población de 15 años de edad y más, por sexo, según país, último período disponible (Promedio de horas semanales)



Fuente: CEPALSTAT en Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe.

Las encuestas sobre el uso de tiempo⁵ muestran que persisten los patrones tradicionales de división sexual del trabajo que mantienen las brechas en el tiempo de trabajo remunerado y de cuidado. En América Latina semanalmente, los varones trabajan 47 horas en forma remunerada y dedican 9,3 horas al cuidado. Las mujeres trabajan 37,8 horas en forma remunerada y destinan 27,4 horas al cuidado. (OIT, 2011).

Por todo lo anterior, y con el objetivo de lograr la igualdad de género en el mercado laboral y en los ámbitos sindicales, se ha vuelto necesario desarrollar un enfoque más amplio, profundo y completo que impregne todas las políticas, estrategias, programas, acciones, decisiones y organizaciones, poniendo de manifiesto de forma explícita las diferencias entre mujeres y hombres en las acciones emprendidas y los resultados esperados bajo el mismo objetivo de la igualdad de género. Nos referimos a la transversalización de género.

⁴ El concepto de tiempo total de trabajo se refiere a la suma de las horas en el trabajo remunerado para el mercado y en el trabajo no remunerado para el hogar. Es una medición completa de los tiempos de trabajo, incorporados en la producción de bienes y servicios, independientemente de que se encuentre registrada o no en la contabilidad nacional.

⁵ Al menos doce países de América Latina y el Caribe tienen encuestas o módulos que miden el uso del tiempo. Aunque las encuestas de uso del tiempo no son comparables entre sí, constituyen valiosas herramientas para captar información acerca del tiempo que las personas dedican al trabajo de cuidado no remunerado.



2

TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN LA ACCIÓN SINDICAL

“La acción sindical en sus diferentes líneas de acción -internamente, hacia las empresas y hacia los poderes públicos- deberían integrar la perspectiva de género como las “gafas” que hay que ponerse para conseguir que el trabajo decente lo sea para todos, mujeres y hombres”.

OIT (2011): La Transversalidad de Género. Guía para la formadora.

2.1. Dimensiones estratégicas para la transversalización de género.

El objetivo de la transversalización de género es asegurar que a través de las políticas públicas y privadas se promuevan los cambios estructurales necesarios para eliminar la desigualdad entre mujeres y hombres, equilibrando la posición entre ambos, y asegurando el pleno disfrute de derechos y el acceso equitativo a los recursos. En síntesis el objetivo final es **alcanzar la igualdad de género**. Ello no significa que mujeres y hombres deban convertirse en iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de si han nacido hombres o mujeres.

La transversalización de la perspectiva de género constituye una estrategia que se expresa a través de dos canales de concreción: 1. su integración en las políticas, y 2. las acciones positivas o afirmativas, plasmadas en intervenciones específicas.

Los procesos de transversalización de género constituyen una estrategia de tres dimensiones (política, técnica y cultural) que interactúan entre sí y a partir de cuyas sinergias se generan los cambios.

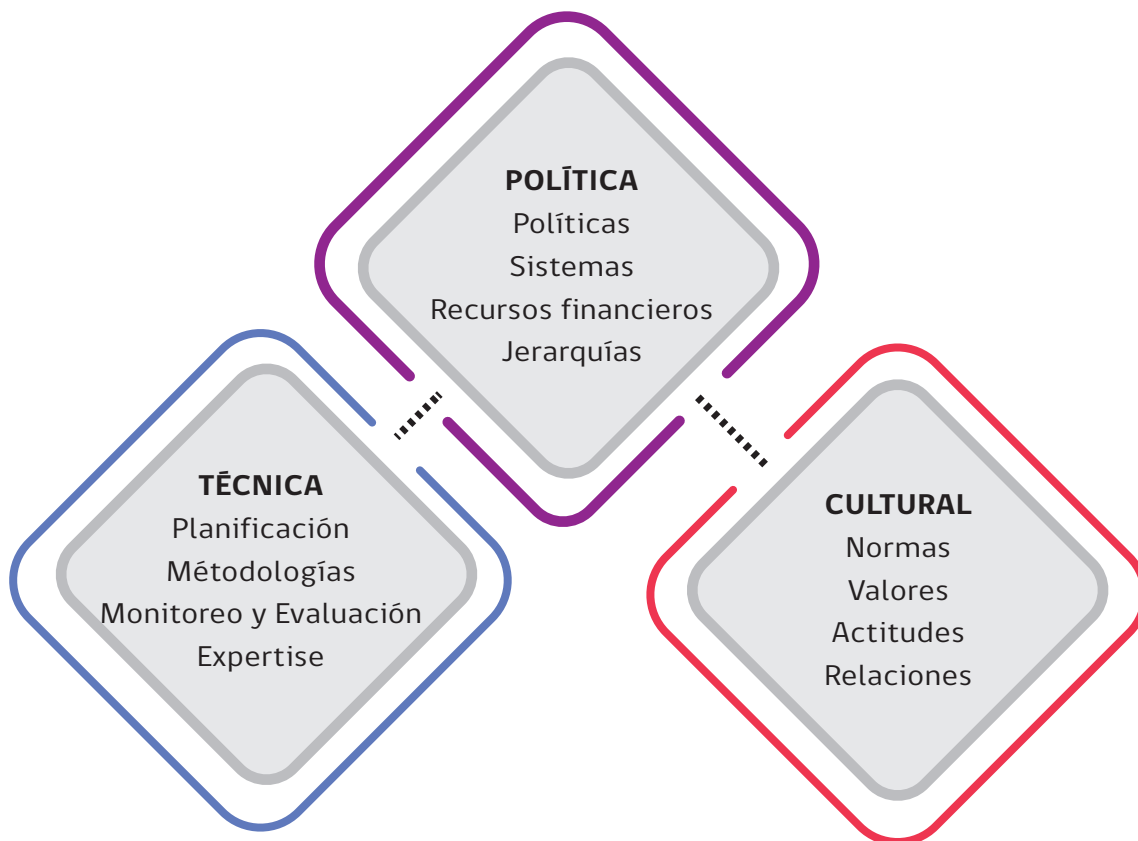
La Dimensión política: Se refiere a si los actores de la toma de decisiones han declarado su interés por avanzar hacia la igualdad de género, si ese interés se refleja en la asignación de recursos financieros y humanos para alcanzarla, y si la igualdad de género se aborda en espacios institucionalizados y legitimados. También tiene relación con la presión que actores externos con capacidad de incidencia pueden ejercer para que se adopten medidas concretas relacionadas con el logro de la igualdad de género. En esta dimensión, se determina cuál es el lugar que ocupa la igualdad de género en la organización/institución, cómo se articulan los procesos de participación, el establecimiento de alianzas y la forma de ejercer influencia y cómo la institución ha sido influida para que la igualdad de género forme parte de su agenda.

Transversalización de género

Proceso de valoración de las implicaciones para hombres y mujeres en cualquier acción planeada, incluyendo la legislación, políticas y programas, en todas las áreas y niveles. Es una estrategia para hacer de las preocupaciones y experiencias, tanto de mujeres como de varones, una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas, política, económica y social, de modo que ambos géneros se beneficien igualmente. El objetivo último es alcanzar la igualdad.

(Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas) (ECOSOC)

Figura 1. Dimensiones estratégicas para la transversalización de género



La Dimensión Técnica: Se relaciona con si el proceso hacia la igualdad de género ha sido concebido, planificado e implementado de manera metodológica y sistemática a mediano y largo plazo y si se ha previsto que sea evaluado y monitoreado. También se refiere a la disposición que se hace de los recursos metodológicos para el logro de los resultados de forma más eficiente e incluye, entre otras cosas, las capacitaciones, herramientas e instrumentos para la transversalización de género (guías, manuales y checklist, materiales de formación, sistemas de gestión de conocimiento, etc.).

La Dimensión Cultural: se refiere al conjunto de valores, significados, prácticas, interpretaciones de la realidad y formas de relacionamiento social que naturalizan las desigualdades de género, y las estrategias para promover la transformación cultural desde el Estado y la Sociedad Civil. Aquí se produce la intersección de lo personal con lo social o colectivo, revisando las repercusiones (discriminatorias o a favor de la igualdad) de las opiniones, significados, prácticas cotidianas, interpretaciones y argumentaciones compartidas en la institución y que constituyen la cultura organizacional.

2.2. Condiciones necesarias para la transversalización de la perspectiva de género en las Organizaciones y estructuras sindicales.

Incorporar la perspectiva de género en la acción sindical no se refiere sólo a incluir un párrafo sobre las mujeres en documentos y organizar conferencias sobre la situación de ellas. Implica tener en cuenta cómo afectan de forma diferenciada a hombres y mujeres, las distintas medidas y actuaciones, en todas las situaciones o ámbitos; así como incrementar la participación de las trabajadoras en las estructuras sindicales (direcciones, mesas de negociación, comités, etc.), hacia la representación paritaria.

Integrar la perspectiva de género implica cambiar actitudes, mirar desde otro ángulo, tener en cuenta el punto de vista y las preocupaciones de las mujeres, y hacer que resulten visibles en todos los aspectos del trabajo sindical. (CSI: 2008, p.11) Y requiere de acciones y estrategias en algunos ámbitos importantes para la acción sindical:

1. **La negociación colectiva:** elemento central del sistema de relaciones laborales y del papel de re-equilibrio que ha de jugar el derecho del trabajo.
2. **La acción sociopolítica:** la intervención en los espacios sociopolíticos y socioeconómicos como parte de un modelo sindical que no se limita sólo al ámbito de la empresa.
3. **La estructura sindical:** la estructura entendida no sólo como los órganos y mecanismos que integran el sindicato, sino también las personas que la integran y le dan sentido al trabajo sindical.
4. **En la acción sindical internacional:** la agenda sindical nacional tiene que estar integrada en la latinoamericana e internacional.

Transversalización de género en la Acción Sindical

“Es la principal herramienta adoptada formalmente por el sindicalismo para afrontar las desigualdades de género en el ámbito laboral. Permite detectar las brechas laborales de género, establecer en todos los niveles del trabajo sindical las diferentes medidas y estrategias para corregirlas y erradicarlas y evaluar sus resultados” (Bravo: 2011, p.261).

Tabla 1. Importancia y condiciones necesarias para la transversalización de género**¿Por qué es importante la transversalización de género en la acción sindical?**

- Porque permite reconocer que tanto mujeres como hombres son actores y sujetos del desarrollo y, por lo tanto, deben tener acceso a las decisiones, a los recursos y a sus beneficios.
- Porque las políticas, medidas, proyectos que se impulsen deben atender a las necesidades específicas de hombres y mujeres y deben proponer respuestas que aseguren la igualdad de género.
- Porque contribuye a democratizar las organizaciones sindicales incorporando la diversidad de capacidades de hombres y mujeres.
- Porque visibiliza los temas de igualdad de género en la corriente principal de las políticas de empleo.
- Porque sitúa las cuestiones de igualdad de género en el centro de las decisiones políticas y en el centro de las políticas de asignación de recursos.

¿Cuáles son las condiciones que la facilitan?

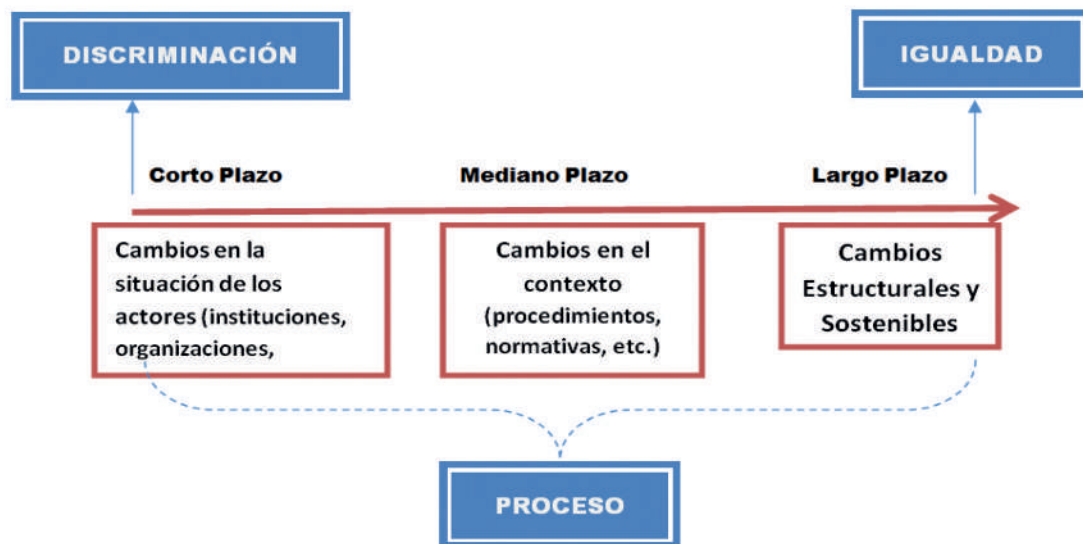
- Voluntad política expresada en acuerdos y/o mandatos explícitos.
- Conocimiento de los movimientos sindicales y del mercado laboral.
- Conocimiento de las relaciones de género en el mercado laboral y en el funcionamiento interno de los sindicatos por medio de diagnósticos estratégicos.
- Recursos financieros y humanos necesarios: unidades, equipos, presupuestos.
- Políticas de igualdad de género y/o planes de acción: cambios internos de la cultura organizacional y acciones específicas para incorporar género en las agendas de negociación colectiva.

Fuente: Adaptado de ICEI (2009): Cuadernos de género: Políticas y acciones de género. Materiales de formación.

Poner en marcha la estrategia de transversalización de género en la Acción Sindical es un proceso que requiere tener en cuenta dimensiones políticas y técnicas, para promover transformaciones que eliminen la discriminación y apunten a alcanzar la igualdad como objetivo. Impulsar cambios en lo estructural, los procedimientos y los actores, necesita de una progresión de acciones en el corto, mediano y largo plazo.

Es decir, se trata de un proceso estratégico que representa “un conjunto de actividades o eventos, sistémica o mutuamente relacionados, en forma organizada o coordinada, los cuales interactúan en fases temporales sucesivas para transformar insumos o elementos de entrada en resultados que constituyen el fin o propósito del proceso” (FLACSO, 2011).

Figura 2. El proceso de transversalización de género



Fuente: Adaptado de Evangelina García Prince (2016): Conferencia Magistral “Evaluación de la perspectiva de género en políticas públicas: El contexto latinoamericano”, Ciudad de México.

2.3. Agenda de género interna: la igualdad empieza por casa

Las dirigencias sindicales están lejos de alcanzar la paridad. La OIT (2016, p.42) señala que en dos terceras partes de los países desarrollados y en vías de desarrollo, el 40% de las personas que integran las organizaciones sindicales son mujeres; y en 12⁶ países las mujeres constituyen la mayoría de la afiliación sindical. Sin embargo, esa amplia representación femenina en las bases, no se traduce en los órganos directivos.

Si bien se ha logrado un avance importante en la última década, pasando del 1% de puestos de dirección ocupados por mujeres a aproximadamente un 20% en 2016, se está muy lejos de alcanzar la paridad.

El último informe regional de OIT (2013), mostró que de 32 organizaciones sindicales nacionales analizadas, sólo en tres había mujeres ocupando la presidencia y la secretaría general de sus organizaciones⁷. Además, las mujeres suelen estar más en la suplencia que en la titularidad de los cargos directivos. En algunos casos esta falta de paridad tiene que ver con los propios estatutos sindicales que no promueven acciones positivas; pero, también con cuestiones menos evidentes, como los horarios en los que se realizan las reuniones, que muchas veces coinciden con el horario en que las mujeres realizan el trabajo doméstico y cuidan a sus familias, generando una desigualdad de condiciones para participar.

⁶. OIT (2016): Informe Tendencias mujer y trabajo, p.42

⁷. La Confederación General de Trabajadores del Perú, la Central Unitaria de Trabajadores de Chile y La Confederación de Trabajadores de Colombia.

Tabla 2. Porcentaje de mujeres participantes (delegadas, suplentes y asesoras) en la Conferencia Internacional del Trabajo (ILC) por región (2009-15)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
África	22.9	23.4	22.6	20.3	23.9	23.8	24.5
Estados Árabes	13.1	13.0	12.8	11.7	14.0	22.8	18.8
Asia Pacifico	21.4	21.3	23.9	24.6	21.1	24.8	27.7
Europa	39.1	36.3	35.6	35.8	36.1	38.6	38.3
América Latina y el Caribe	33.7	30.9	35.0	32.2	32.2	34.0	34.1
Total	28.4	27.6	27.9	26.8	27.2	29.7	29.8

Fuente: OIT (2015): Gender balance in the International Labour Conference Statistics on the representation of women and men in the ILC (2009-15)

Género es parte del discurso, pero no siempre se traduce en acciones. El discurso sindical ha incorporado desde lo políticamente correcto la temática de género. Las resistencias a avanzar en estos temas discurren paralelamente con el aprendizaje de los “discursos de género” por parte de algunos dirigentes, que no necesariamente se traducen en voluntad política ni cambios al interior de las organizaciones.

Existen **resistencias a generar transformaciones internas** y a negociar el poder que impregna las prácticas sindicales⁸. Se mantienen en las organizaciones ciertas lógicas masculinas de funcionamiento y se fomentan las habilidades relacionadas con los liderazgos tradicionales que coinciden con los estereotipos de género aceptados para los varones: seguridad, voluntad, poder de lucha, negociación cara a cara, confrontación y retórica (CSI:2008). Como consecuencia, los puestos de toma de decisiones suelen recaer en algunos líderes históricos, postergando el recambio generacional y de género.

Género se asocia mayoritariamente con mujeres o se aborda desde un enfoque de protección de la maternidad y la infancia más que desde una mirada relacional sobre las desigualdades. Y se vuelve más complejo aún abordar género desde una perspectiva interseccional en relación con otras categorías como la edad, la pertenencia étnica, la diversidad sexual, etc.

Como consecuencia, la igualdad de género no está tan presente en las agendas sindicales como debería. Sigue siendo complejo incorporar las demandas de género en los convenios colectivos, debido en parte a que las mujeres no están casi presentes en los espacios de negociación colectiva, por lo que

⁸ Las personas entrevistadas y participantes en el taller coinciden en este aspecto. Ver también en la bibliografía citada, el apartado referente a transversalización de género en las estructuras sindicales.

las propuestas relacionadas con la igualdad de género se "caen" de las agendas con mayor facilidad que otros temas. De hecho, la mayoría de los convenios que han incluido cláusulas de género se concretaron con la presencia de sindicatos en cuyas comisiones negociadoras participaban un mayor número de mujeres (Centro de Estudios Mujeres y Trabajo⁹: 2011, p.7).

Algunas dificultades

- Las dirigencias sindicales están lejos de alcanzar la paridad
- Género es parte del discurso, pero no siempre se traduce en acciones
- Género se asocia mayoritariamente con mujeres o se aborda desde un enfoque de protección de la maternidad
- Existen resistencias a generar transformaciones internas y a negociar el poder
- La igualdad de género no está tan presente en las agendas sindicales
- Falta comprensión de las desigualdades de género y sus causas

Falta comprensión de las desigualdades de género y sus causas. Se requieren procesos de sensibilización y formación de los cuadros sindicales que generen mayor comprensión de las desigualdades de género y promuevan transformaciones y cambios al interior de los sindicatos desde el enfoque de derechos y la aplicación del principio de igualdad.

2.3.1. ¿Cómo avanzar en una agenda de género al interior de las organizaciones sindicales?

Es fundamental que las propuestas y recomendaciones para avanzar provengan desde los propios sindicatos, respondiendo al contexto nacional y/o local y que puedan sostenerse en el tiempo. Varias organizaciones sindicales de diversos países de la región coinciden en que es necesario establecer una agenda mínima que defina las propuestas de acción para abordar los desafíos identificados y mejorar la situación de las organizaciones sindicales en relación a la transversalización de la igualdad de género.

A continuación se presenta una propuesta de agenda para incorporar la perspectiva de género al interior de las organizaciones sindicales. Se trata de una propuesta de seis ejes estratégicos que responden a las prioridades expresadas y son coincidentes con lo indicado por diversas líderes consultadas en el proceso de elaboración del Manual. Las acciones propuestas constituyen una agenda de corto y mediano plazo que será necesario adaptar en función de los diferentes contextos.

⁹ Para dicha investigación se seleccionó una muestra al azar, basada en 28 convenios colectivos homologados durante el año 2011 en Argentina.

Figura 3. Ejes para una Agenda de Género en la Acción Sindical¹⁰

Asegurar la paridad en la dirigencia sindical y en los procesos de negociación colectiva.

Los movimientos sindicales representados en la Confederación Sindical Internacional han establecido un objetivo mínimo de participación de mujeres a nivel nacional, regional e internacional, fijando niveles del 30%, y del 40% para las organizaciones con un número más importante de mujeres entre sus miembros, teniendo como objetivo último lograr la paridad. Por ejemplo en Chile, a partir de la Reforma Laboral aprobada en 2016 se tomaron medidas para aumentar la presencia de mujeres en los puestos de toma de decisiones y en las mesas de negociación. La Reforma Laboral chilena señala que las mujeres deben estar representadas en los órganos de dirección de las organizaciones sindicales en una proporción no inferior a un tercio del total (30%) de sus integrantes con derecho al fuero y a las demás prerrogativas (Sindicatos, Federaciones y Confederaciones; en Centrales Sindicales). En el caso de las comisiones negociadoras, se exige la presencia de al menos una mujer.

¹⁰ Elaborada a partir de SERNAM (2016): Sistematización del Seminario Internacional "Igualdad de género en la Acción Sindical", elaborada por Ivonne Urriola Pérez; propuestas del Taller de intercambio "Transversalización de Género en la Acción Sindical y las Estructuras Sindicales (junio 2016); entrevistas a líderes destacadas del mundo sindical y especialistas en género, trabajo y sindicalismo y revisión documental.

Aumentar la participación de las mujeres en los puestos de toma de decisiones de las organizaciones sindicales.

- Promover la participación y representación numérica (en los puestos de toma de decisiones) y temática (en las negociaciones colectivas).
- Identificar liderazgos de mujeres que se puedan potenciar.
- Diseñar y ejecutar una estrategia comunicacional para incentivar postulaciones de mujeres a los puestos de toma de decisiones.
- Promover la modificación de estatutos para asegurar cierto % de participación femenina en la dirigencia y en las mesas de negociación.
- Instar a la actualización de marcos regulatorios en relación con la representatividad (legislaciones de cupo/cuota sindical).
- Generar procesos de formación en liderazgo y negociación colectiva para fortalecer las capacidades de las mujeres para ocupar cargos directivos.
- Generar las condiciones necesarias para facilitar la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales promoviendo medidas que favorezcan la corresponsabilidad de los cuidados entre las familias, las empresas, los sindicatos y el Estado.

Negociaciones colectivas con perspectiva de género

- Definir las acciones necesarias para incluir la igualdad de género en los procesos de negociación colectiva.
- Utilizar y difundir herramientas estratégicas como manuales de negociación colectiva con perspectiva de género y herramientas para la elaboración de argumentos, mensajes, e ideas fuerza que permitan posicionar la agenda de género en las negociaciones.



Fortalecer las capacidades de los sindicatos para transversalizar la perspectiva de género.

La manera más efectiva de instalar cambios y transformaciones tiene que ver con la apropiación de los procesos y con la generación o el fortalecimiento de las capacidades. Hay que apuntar a que el movimiento sindical no solo conozca conceptualmente la perspectiva de género, sino en su capacidad de aportar calidad y pertinencia a la política, que tiene **relación con las condiciones de vida de hombres y mujeres, con el futuro de las sociedades.**

Desarrollar procesos de formación y acompañamiento técnico

- Escuelas de formación sindical en género para hombres y mujeres, generando instancias de capacitación y reflexión para visibilizar dónde están las problemáticas.

- Desarrollar cursos de formación de formadores hombres para trabajar estos temas con los hombres sindicalistas especialmente en los espacios laborales masculinizados.
- Promover que las organizaciones sindicales asignen un porcentaje del presupuesto destinado a la formación, a los temas de género.
- Desarrollar procesos de sensibilización con las bases e incidencia en la dirección de las organizaciones sindicales para incorporar los temas de género como una prioridad, pero también para promover el compromiso de las y los trabajadores con la defensa de los derechos humanos, los derechos laborales y los derechos de las mujeres.
- Procesos de sensibilización y formación en género que aborden cuestiones relacionadas con la corresponsabilidad y las masculinidades diversas y muestren con ejemplos cómo abordar las desigualdades.
- Buscar especialistas en género que acompañen técnicamente los procesos de transversalidad de género en las organizaciones sindicales.

Fortalecer los mecanismos institucionales.

- Crear o fortalecer los mecanismos de género o áreas de la mujer en las organizaciones sindicales con presupuestos adecuados, especialistas en género, autonomía, etc.
- Fortalecer los mecanismos de género dentro de los Ministerios de Trabajo para que puedan hacer un seguimiento efectivo a los procesos de transversalidad en el cumplimiento de las funciones de inspección laboral tanto en las empresas como en los sindicatos (por ejemplo, en los protocolos de actuación frente al acoso sexual, la violencia en el ámbito laboral, la libertad sindical, etc.).
- Promover mecanismos de incentivo, que provengan desde el Estado, que sirvan para promover sindicatos más igualitarios que no dependan exclusivamente de la voluntad política para acelerar los avances. Un buen ejemplo de ellos son los procesos de certificación.



**INFORMACION Y
CONOCIMIENTOS**

Generar y compartir información y conocimientos.

Comprometerse a compartir información e intercambiar conocimientos sobre los diversos modelos y experiencias para incorporar la perspectiva de género alimentará el aprendizaje mutuo (individual y colectivo) y ayudará a encontrar soluciones a los desafíos que se presenten en el camino.

- Realizar diagnósticos de género en las organizaciones sindicales que generen información comparable entre los países. La Comunidad de Sellos cuenta con un conjunto de herramientas que se pueden utilizar para la elaboración de los diagnósticos¹¹.
- Analizar las diferentes legislaciones laborales vigentes en los países que forman parte de la Comunidad

¹¹ Ver más en el siguiente enlace: <http://americalatinagenera.org/newsite/index.php/es/empresas-por-la-igualdad/igualdad/3211-guias-practicas-para-empresas>

de Sellos en relación a cómo se incorporan los temas de género, pero también en cuanto al ejercicio de derechos sindicales.

- Elaborar diagnósticos de género por rama o por sector para tener datos específicos que se puedan utilizar adecuadamente en los procesos de negociación y en la elaboración de agendas por rubro o sector productivo (por ejemplo, call centers, comercio, etc.).
- Analizar la implementación de las políticas de género y empleo para ver qué impactos han tenido en relación a la reducción de brechas¹².

Compartir e intercambiar información y experiencias

- Desarrollar una plataforma web con la información sindical recabada a través de los diagnósticos de cada uno de los países.
- Compartir experiencias exitosas y buenas prácticas para fortalecer la perspectiva de género en las organizaciones sindicales.
- Promover espacios regionales de intercambio para compartir los avances en nuestros países y las buenas prácticas que se están implementando.



Promover ambientes sindicales favorables a la igualdad de género y la no discriminación.

Cumplir con los compromisos internacionales para eliminar las desigualdades implica pensar en los sindicatos como organizaciones integradas por personas con necesidades diversas que requieren acciones concretas para ser atendidas.

- Promover la creación de guarderías y jardines de infancia para el cuidado de las niñas y niños promoviendo la corresponsabilidad en las tareas de cuidado entre padres, madres, empresa y estado.
- Revisar las micro prácticas en los espacios sindicales y definir acciones que promuevan la igualdad de género, revisar horarios de las reuniones, etc.
- Utilizar lenguajes inclusivos para apoyar y visibilizar la participación de las mujeres en los espacios sindicales.
- Promover que los temas de género se incluyan en los medios de comunicación corporativos (boletines, gacetas, etc.).
- Garantizar que se cumplen las normativas que promueven climas laborales a favor de la igualdad penalizando el acoso sexual y laboral.

¹² Ver PNUD (2014): Brechas de género en el mercado laboral: Una metodología para generar información, sensibilizar e incidir. http://www.ciedur.org.uy/adm/archivos/publicacion_275.pdf

ALIANZAS INTERNAS Y EXTERNAS



Fortalecer alianzas internas y externas, intersectoriales, locales y regionales.

Una estrategia combinada de alianzas entre diversos sectores y actores (instituciones, sindicatos y centrales sindicales, movimientos sociales, organizaciones de mujeres, líderes sindicales hombres, etc.) genera un círculo virtuoso con mucha potencialidad para incidir en las agendas de género, el ejercicio de los derechos laborales de las mujeres y en la mejora de las relaciones laborales.

- Fortalecer y dar continuidad a una Red de Sindicatos por la Igualdad de Género de los países que forman parte de la Comunidad de Sellos, por medio de un plan de trabajo que permita monitorear los avances.
- Construcción de redes de apoyo en igualdad y equidad de género especialmente en aquellas empresas transnacionales y multilatinas con presencia en varios países de la región.
- Mantener las alianzas con PNUD, OIT y otros organismos internacionales que pueden facilitar los espacios de diálogo y definir las estrategias para la implementación de los Sellos de Igualdad de Género.
- Construir y sostener alianzas importantes entre las mujeres sindicalistas, el movimiento de mujeres, los mecanismos de igualdad y los departamentos de género de las universidades.
- Fortalecer la estrategia de alianzas con los hombres es clave, especialmente en aquellos espacios muy masculinizados que comienzan a generar lentamente pequeños cambios y a levantar los temas de género.

DIÁLOGO Y AGENDAS



Generar diálogo para la construcción colectiva de agendas de género.

El rol de los sindicatos en la construcción de la agenda social y su posicionamiento en el espacio sociopolítico es fundamental, tanto en los aspectos donde se perciben mayores desigualdades de género en el mercado laboral como en otras áreas que no se limitan meramente a lo productivo sino que abarcan las condiciones de vida de hombres y mujeres.

- Promover espacios de diálogo social tripartito (sindicatos, empresariado y gobierno) para la construcción de una agenda de igualdad de género. Primero a nivel local/nacional y posteriormente en el ámbito regional para incidir en las políticas públicas de los países de la región.
- Potenciar el rol de incidencia de los sindicatos en el desarrollo e implementación de las políticas públicas en los diferentes países.

- Generar canales de diálogo entre las diferentes confederaciones sindicales, ramas, etc.
- Promover el establecimiento de agendas de género intersindicales por rama o por sector productivo entre diferentes países.
- Establecer una agenda a corto plazo, concreta y que permita impulsar una articulación y diálogo social sobre temas comunes, posicionar los temas en la opinión pública, sumar aliados.
- Algunos temas propuestos para articular agendas:
 - Promover la implementación de los Sellos de Igualdad para instituciones, sindicatos y empresas.
 - Ratificación de convenios internacionales, especialmente del convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.
 - Abordar las garantías de la libertad sindical especialmente con las empresas multinacionales o transnacionales.
- Buscar estrategias para involucrar en estos procesos a los/as trabajadores/as subcontratados o tercerizados.

2.4. Género en la Agenda Sindical

“Hoy el trabajo integra de manera sustantiva el proyecto de vida de mujeres y hombres. No es sólo una herramienta de subsistencia, sino de desarrollo, de crecimiento personal, de autonomía y de realización”

Sara Silveira, especialista en género y desarrollo de competencias laborales (entrevista junio 2016).

2.4.1. La agenda de género en la Negociación Colectiva.

En América Latina y el Caribe, la incorporación de las reivindicaciones de género en la negociación colectiva es aún un proceso incipiente.

Para poder evaluar los logros de las últimas décadas, las especialistas sugieren analizar dos ámbitos distintos:

A

De qué manera los temas relativos a inequidades, brechas y barreras de género y las relaciones de género en el trabajo están siendo considerados entre las demandas presentadas por los sindicatos en los procesos de negociación colectiva.

B

De qué manera esas demandas han sido efectivamente objeto de negociación (lo que depende también de la mayor o menor disposición de los empleadores en negociarlas) y qué acuerdos se han logrado en torno a ellas.

Un reciente estudio de la CSA-CSI (2014: 84) señala que los contenidos convencionales de los acuerdos colectivos están avanzado tímidamente hacia las cuestiones de género, con cláusulas sobre maternidad/paternidad, responsabilidades familiares y condiciones de trabajo, siendo los temas relativos a la no discriminación y promoción de la igualdad de oportunidades los menos tratados en la negociación colectiva.

Por ello sigue siendo urgente promover la inclusión de cláusulas de género en los procesos de negociación colectiva. Diversos actores coinciden en que la agenda de género en la acción sindical tiene que ser una agenda breve y que apunte a temas estratégicos, transformadores.

Reforma Laboral en Chile y oportunidades para la igualdad de género

1. Se garantiza la representación femenina en directorios sindicales mediante cuota (1/3); o por el porcentaje de afiliación de trabajadoras, si es menor.
2. Se establece la obligación de integrar al menos una mujer en cada comisión negociadora (de sindicatos con afiliación femenina) de una negociación colectiva reglada.
3. Las negociaciones podrán incluir acuerdos para conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares, el ejercicio de la corresponsabilidad parental, planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa.
4. Se podrán negociar pactos de extensión de beneficios para condiciones especiales de trabajo (pactos para trabajadores con responsabilidades familiares y pactos sobre distribución de jornada de trabajo semanal).

Una agenda que promueva el entendimiento de que los problemas que enfrenta la clase trabajadora no impactan por igual sobre mujeres y varones.

Lógicamente el contenido de una agenda de género depende en gran parte de las especificidades de la actividad o del sector: son diferentes las necesidades en sectores feminizados que en masculinizados, en ámbitos rurales que urbanos, etc. Sin embargo, es posible plantear algunas cuestiones comunes al conjunto de los sectores.

Las cláusulas de género que son resultado de las negociaciones colectivas tienen como objetivo “revertir las situaciones de desigualdad que viven especialmente las mujeres en el mercado de trabajo, y promover relaciones laborales beneficiosas para hombres y mujeres” (Centro de Estudios Mujeres y Trabajo: 2011, p.3)

Tabla 3. Ejemplo de cláusulas de negociación colectiva con relación a los derechos de las mujeres trabajadoras y a la igualdad de género

Promoción de la igualdad y la no discriminación
<ul style="list-style-type: none"> ▸ Cláusulas que intentan establecer como principio inspirador del convenio el compromiso de las/os firmantes con la efectividad del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, orientación sexual, raza, edad, nacionalidad, discapacidad, etc. ▸ Cláusulas que expresan la intención de velar por la puesta en práctica en su ámbito de aplicación del derecho a la igualdad por razón de sexo. ▸ Creación de órganos o comisiones paritarias especializadas en igualdad de género, con una composición que garantice una presencia equilibrada entre mujeres y hombres. ▸ Compromiso de negociar planes de igualdad de oportunidades en las empresas.
Acceso y calidad de los empleos al que acceden las mujeres
<ul style="list-style-type: none"> ▸ Cláusulas que promueven la igualdad en el acceso a los puestos de trabajo y a las oportunidades de promoción interna. ▸ Acciones positivas que compensen la discriminación que viven las mujeres en los procesos de selección y contratación. ▸ Cláusulas que permitan un acceso igualitario a la capacitación.

Reducción de la brecha de ingresos

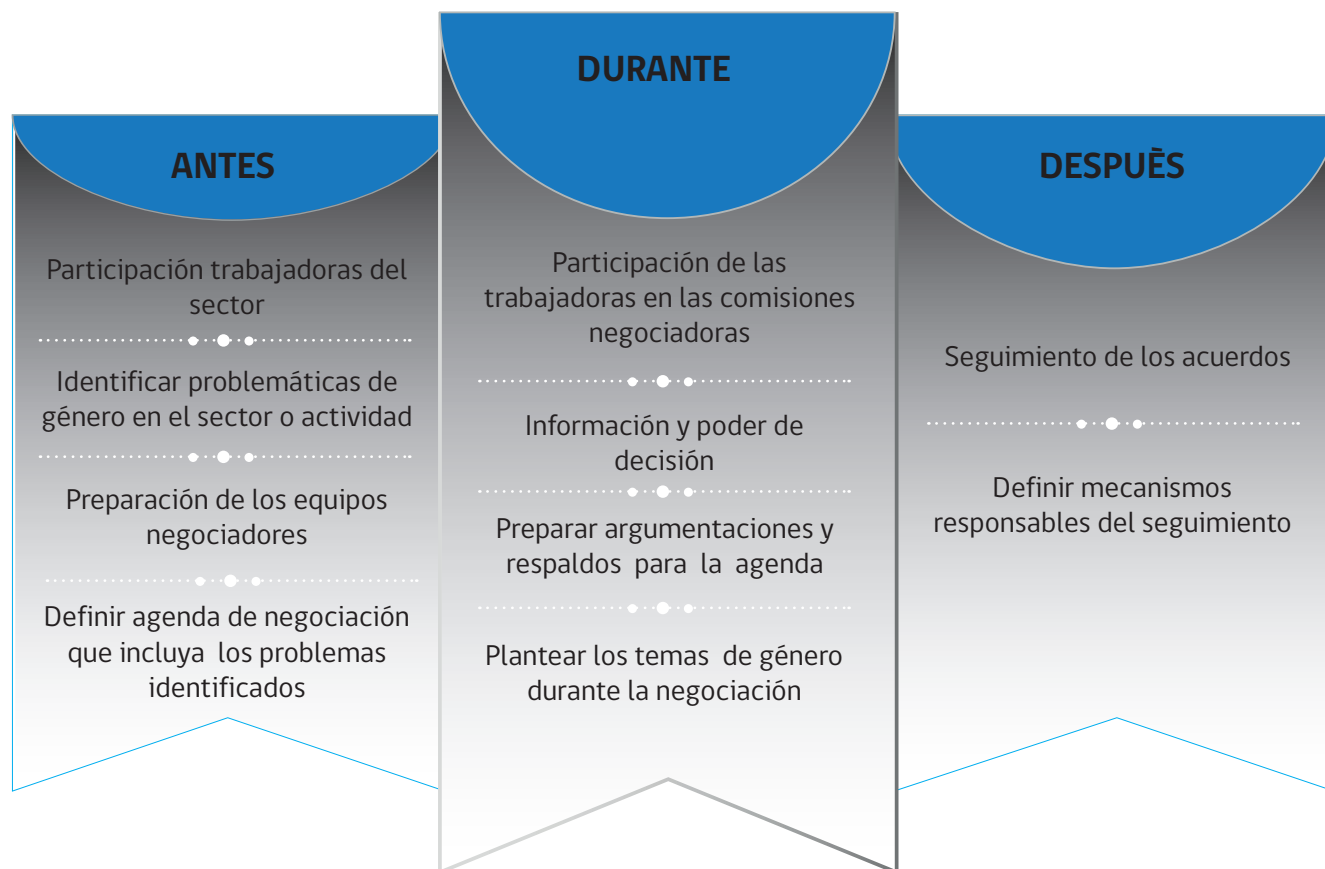
- Cláusulas que promueven la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- Cláusulas que promueven la transparencia de la información en relación a los ingresos.
- Cláusulas que traten la materia retributiva desde un enfoque de género: reconocimiento de complementos de asistencia a las trabajadoras afectadas por situaciones de riesgo durante el embarazo, durante la lactancia natural o por maternidad, evitando de este modo, la reducción de sus percepciones económicas.
- Cláusulas que reconocen un complemento salarial personal con el que tratan de compensar, en parte, la pérdida de salario sufrida por las y los trabajadores que ejerciten su derecho a la reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares en el ámbito de aplicación del convenio colectivo.
- Cláusulas que otorgan protección contra el despido de los padres por ocasión del nacimiento de un/a hijo/a o que extienden el derecho a las guarderías infantiles para hijas/os de trabajadores hombres.
- Convenios que reproducen o se remiten a la ley en relación a los permisos de lactancia.
- Cláusulas que reafirman las licencias o permisos por maternidad y/o promueven extensión de la duración de esta licencia y de la protección contra el despido, así como garantía de remuneración integral durante su vigencia.
- Cláusulas que instituyen el beneficio de la guardería en los casos en que no existe reglamentación legal y extensión de la duración y/o mejoría de los servicios en los demás casos.
- Convenios que establecen previsiones en relación con condiciones de la mujer trabajadora en materia retributiva, disfrute de vacaciones, distribución de la jornada laboral y traslados.
- Convenios que en la organización del trabajo establecen que el empresario tendrá en cuenta los derechos de los trabajadores con hijas/os, especialmente en las circunstancias que rodean a la mujer trabajadora.

Violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo

- Convenios que hacen expresa referencia al acoso sexual, definiéndolo como una conducta de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito laboral, indeseada, irrazonable y ofensiva para la víctima que es sujeto de ella.
- Convenios que establecen que las quejas sobre este tipo de comportamiento podrán canalizarse a través de la representación legal de los trabajadores, siguiendo el procedimiento sancionador previsto convencionalmente.
- Convenios que califican el acoso sexual como falta muy grave, sancionable con suspensión de empleo y sueldo, o rescisión del contrato cuando es reiterado o lo es hacia personal subordinado.

Fuente: CSA/CSI (2014): Estrategias sindicales por una mayor y mejor negociación colectiva en América Latina y Caribe y OIT (2005): América Latina Negociación colectiva y equidad de género.

Figura 4. Etapas para la transversalización de género en los procesos de negociación colectiva



Fuente: Elaborado a partir de Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina (2014): Género y Negociación colectiva: Módulo. 1 Equidad de género, organizaciones sindicales y negociación colectiva.p.52

► **¿Qué es importante tener en cuenta en cada una de las etapas del proceso?**¹³

a. La etapa previa a la negociación

- ✓ En esta fase hay que preparar la negociación. Para ello es conveniente:
- ✓ Asegurar la participación activa de las mujeres que trabajan en esa actividad.
- ✓ Recopilar información sobre las condiciones laborales de las y los trabajadores de esa actividad y analizar diferencias e inequidades.
- ✓ Dar a conocer los obstáculos que encuentran las mujeres en todos los niveles y jerarquías a causa de las discriminaciones basadas en prejuicios y estereotipos de género.

¹³ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina (2014): Género y Negociación colectiva: Módulo. 1 Equidad de género, Organizaciones sindicales y negociación colectiva.p.51- 52

- ✓ Investigar y recopilar cláusulas de género de convenios colectivos del sector de otros sindicatos a nivel nacional y en otros países.
- ✓ Preparar a los equipos que llevan adelante la negociación para abordar los problemas identificados.
- ✓ Desarrollar una agenda para la negociación que incluya los temas considerados.

b. La etapa de la negociación

Este es el momento en que se negocia el acuerdo con la contraparte. Para ello es importante:

- ✓ Integrar y promover la participación activa de las trabajadoras en las comisiones paritarias.
- ✓ Asegurar que todas y todos cuenten con información, aval y poder de decisión para participar activamente en la negociación.
- ✓ Preparar argumentos claros sobre los temas a negociar relacionados con la igualdad de oportunidades y derechos entre trabajadoras y trabajadores.
- ✓ Llevar a la mesa de negociación argumentos, leyes y normas nacionales o referencias a normas internacionales que apoyen los contenidos propuestos.

c. La etapa del seguimiento de lo acordado

Una vez firmado el acuerdo, es esencial realizar un seguimiento continuo para controlar que se cumpla con lo negociado. Es conveniente, por ejemplo:

- ✓ Seguir de cerca el cumplimiento de cada uno de los puntos acordados teniendo especial cuidado respecto de los relativos a género.
- ✓ Realizar todos los controles posibles, a través de las secretarías de género o de igualdad de oportunidades que existen en los sindicatos o si no las tienen, crear las en el mismo convenio.



3

UNA HOJA DE RUTA PARA EL PROCESO DE TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN LAS AGENDAS SINDICALES DE AMÉRICA LATINA

No hay recetas para transversalizar la perspectiva de género en la acción sindical o en las estructuras sindicales, pero a partir de los aprendizajes de diversas experiencias de la región, sí se puede identificar una Hoja de Ruta compuesta de etapas y pasos clave. Esta propuesta proporciona una visión integral de los pasos que se deben tener en cuenta para **una incorporación progresiva, continua y sistemática de la perspectiva de género en la acción sindical**. Si bien las etapas se han planteado de forma sucesiva, se trata de un mapa que es necesario adaptar al contexto de cada sindicato y de la realidad social y política correspondiente.

Figura 5. Etapas y pasos de la ruta para la transversalización de Género en la Acción Sindical

ETAPAS	PASOS	PUNTOS DE ENTRADA DE GÉNERO. Transversalmente durante todas las etapas de la ruta es fundamental identificar los puntos de entrada de género para superar las limitaciones que puedan surgir.
1. DISEÑAR ESTRATÉGICAMENTE EL PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Definir una estructura interna responsable o grupo promotor (integrantes, funciones, autoridad). ▪ Conseguir el respaldo institucional. ▪ Identificar las condiciones para el cambio: posibles resistencias y las oportunidades del contexto. ▪ Definir un plan de capacitación con contenidos básicos y también especializados. 	
2. IDENTIFICAR LOS PROBLEMAS Y DESAFÍOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Definir la opción de diagnóstico que se realizará, analizando los aspectos internos, externos o ambos. ▪ Comprender y definir claramente el problema de desigualdad de género que interesa tratar o resolver. ▪ Identificar las fuentes de información y revisar si hay análisis de género previos del sector o rama laboral, de la organización sindical/gremial. ▪ Producir o buscar la información estadística desagregada por sexo del sector laboral o rama que dimensionen los desafíos y establecer sus alcances e impactos. ▪ Recopilar y analizar la información. ▪ Presentar los resultados del diagnóstico (devolver la información) e identificar fortalezas y desafíos. 	
3. PLANIFICAR EL CAMBIO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Definir y formular las soluciones posibles para eliminar las desigualdades. ▪ Convertirlas en objetivos y determinar su prioridad. ▪ Diseñar una hoja de ruta, estrategia o plan de incidencia con objetivos y acciones claras para abordar los problemas detectados. ▪ Identificar posibles resistencias a los cambios y definir estrategias para reducirlas. ▪ Elaborar indicadores que permitan medir la reducción de las desigualdades expresadas en el problema seleccionado. ▪ Identificar los recursos necesarios para ello. ▪ Definir responsabilidades. 	
4. IMPLEMENTAR Y DAR SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollar capacitación específica en género (sensibilización y capacitaciones técnicas). ▪ Incorporar género de forma transversal en la formación sindical. ▪ Implementar el Plan o la Estrategia. ▪ Dar seguimiento continuo a la implementación y hacer ajustes periódicamente según el contexto, logros o fallos. ▪ Rendir cuentas y comunicar a las bases sobre los avances de la implementación. 	

Durante todas las etapas del proceso es fundamental **identificar los puntos de entrada de género o estrategia de entrada**. ¿Pero qué significa eso? Una **Estrategia de Entrada** “es un conjunto de acciones priorizadas y tácticas para ampliar un espacio de maniobra en una coyuntura-socioeconómica y política dada, para superar las limitaciones que pudieran bloquear o subvertir las intervenciones de género deseadas, y utilizar el potencial que podría aportar la utilización de un recurso o la oportunidad de promocionarlo”¹⁴.

Desarrollar una estrategia de entrada requiere analizar si lo que se propone es factible, que se puede hacer en determinado contexto y en determinado momento. Es importante analizar desde el inicio del proceso de transversalización, pero también durante la ejecución del plan o estrategia lo siguiente: **la factibilidad política**, si existe efectivamente (no sólo en la retórica), la voluntad política de avanzar en la incorporación de la perspectiva de género de manera sostenible y continua. **La factibilidad financiera**, determinada por la disponibilidad de recursos para darle la continuidad necesaria al proceso. **La factibilidad técnica**, que da cuenta de las capacidades humanas disponibles para llevar adelante un proceso de transversalización de género. Y **la factibilidad socio cultural**, para neutralizar las resistencias a modificar los marcos culturales internos y externos y promover la negociación más que el conflicto.

Veamos en detalle que implica cada una de las etapas, sus pasos y los puntos de entrada de género:

1.

Diseñar estratégicamente el proceso

Inicialmente, es muy importante conformar un equipo nuclear de articulación o grupo promotor que sea representativo de los diversos sectores y áreas del sindicato. Este grupo debe tener claridad de los objetivos del proceso y de su rol en el logro de los mismos. Es altamente recomendable que parte de la dirigencia sindical forme parte de esta estructura interna. Deben tener en cuenta lo siguiente:

- ✓ **Identificar apoyos y alianzas internas y externas.** Promover la participación y el involucramiento de la mayor cantidad de personas (sobre todo de los hombres aliados). Transmitir la idea de que esto es tarea de todos.
- ✓ **Identificar las fortalezas y debilidades de la organización sindical en relación a la igualdad de género** y a partir de ahí definir en qué áreas es factible avanzar y en cuáles no por el contexto institucional, los recursos, etc.
- ✓ **Identificar las principales resistencias** y definir acciones sistemáticas para reducirlas de forma progresiva.
- ✓ **Lograr el respaldo institucional formal** por medio de un documento o acuerdo con la dirigencia del sindicato.

► **Identificar apoyos y alianzas internas y externas.**

Es fundamental pensar y desarrollar una estrategia de alianzas que permita empujar los temas de género desde diversos ámbitos y de manera conjunta creando “densidad social” y un posicionamiento respecto de la gran agenda social y específicamente de la agenda de género. Hay que pensar en un trabajo coordinado entre los sindicatos, las organizaciones de mujeres y los movimientos sociales ampliados, el Estado (los ministerios de

¹⁴ Definición de Caroline Moser citada en Carmen de la Cruz (1998): “Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo”, EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer.

trabajo, los mecanismos de igualdad), la comunidad empresarial y productiva, las universidades, los medios de comunicación, los organismos de Cooperación Internacional, etc. No olvidar que la unión hace la fuerza.

La herramienta del mapa de actores es de gran utilidad por que se busca no solo tener un listado de los diferentes actores que participan en una iniciativa, o se desenvuelven en un campo, sino conocer sus acciones, los roles que juegan y los niveles de poder e influencia que pueden ejercer. Le puede servir para responder ¿Tiene interés, quién presiona y por qué?, ¿quiénes no son escuchados/as?, ¿quiénes son los afines en términos de transversalización de género y quiénes los opuestos?, ¿qué capacidad de influenciar las acciones de otros tienen determinados actores?, etc.¹⁵.

Figura 6. Mapa de actores



Es conveniente elaborar un mapa de actores internos (dentro de la organización sindical) y otro de actores externos. En ambos casos es importante identificar los siguientes elementos:

- Actor:** especificar cada actor, pueden ser colectivos o individuales.
- Grupo de actores sociales:** clasificación de los diferentes actores sociales en un espacio preciso (Instituciones, Organizaciones Sociales, Sindicatos, Centrales Sindicales, Universidades, etc.).
- Rol:** mandato y funciones que desempeña cada actor y el objetivo que persigue con sus accionar.

¹⁵ Tapella, E. (2007): El mapeo de Actores Claves, documento de trabajo del proyecto Efectos de la biodiversidad funcional sobre procesos ecosistémicos, servicios ecosistémicos y sustentabilidad en las Américas: un abordaje interdisciplinario", Universidad Nacional de Córdoba, Inter-American Institute for Global Change Research (IAI).

d. Relación predominante: se define como las relaciones de afinidad en relación a la igualdad de género (confianza) frente a los opuestos (conflicto) 1. Favorables, 2. Indiferentes y 3. Resistentes.

e. Poder de decisión o incidencia: capacidad del actor de limitar o facilitar las acciones por su poder de decisión o incidencia: 1. alto, 2. medio, 3. bajo.

Posteriormente se cruzará la información recopilada para determinar con cuáles actores es conveniente establecer alianzas. La plantilla de la herramienta número 1 puede ser de utilidad para la elaboración del mapa de actores.

Herramienta 1. Mapa de Actores

ACTOR	GRUPO DE ACTORES SOCIALES	ROL	RELACIÓN PREDOMINANTE (1. Favorables, 2. Indiferentes y 3. Resistentes)	PODER DE DECISIÓN O INCIDENCIA (1. Alto, 2. Medio, 3. Bajo)

- **Identificar las fortalezas y debilidades de la organización sindical en relación a la igualdad de género.**

La herramienta del análisis FODA puede ser muy útil para analizar las instituciones y su entorno. El análisis FODA es una herramienta que facilita la identificación de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas que enfrentamos a la hora de transversalizar la perspectiva de género al interior de las organizaciones sindicales, así como en la negociación de las agendas y la incidencia en el contexto sociopolítico. También permite definir estrategias para aprovechar las fortalezas y las oportunidades para reducir las amenazas externas y lidiar con las debilidades de la organización. Los resultados del análisis FODA pueden ser más enriquecedores si el ejercicio se realiza de manera participativa, pero también se puede realizar de manera individual por parte de la persona que está impulsando el proceso de transversalización.

Herramienta 2. Matriz de Análisis FODA

Interno	Fortalezas	Debilidades
Externo	Oportunidades	Amenazas

A continuación, encontrará algunos ejemplos de factores que podrían ejercer influencia¹⁶ para que una organización sindical impulse un proceso de transversalización de género identificados a partir de un análisis FODA.

Limitantes internos/Debilidades

- Desaparición o debilitamiento del apoyo comprometido inicialmente por parte de la dirigencia, cuando se vislumbra de forma más clara la dimensión de los cambios que se quiere impulsar.
- Falta de formación sindical sobre la relación entre la igualdad de género y la economía, las relaciones laborales, las políticas de empleo, las reformas laborales.

Factores favorecedores internos/ Fortalezas

- Existencia de una reflexión previa de la organización sobre las desigualdades de género.
- Actitud de apertura e interés por el tema, tanto en la dirigencia como en las bases.
- Reconocimiento al trabajo previo de personas de la organización en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género.

Factores favorecedores externos/Oportunidades

- Legitimidad alcanzada por los temas de género tanto a nivel nacional como internacional.
- Legitimidad interna alcanzada por los temas de género fruto de la incidencia ejercida a lo largo del tiempo por varias personas al interior de la organización.
- Reclamos de coherencia entre lo que se dice o lo que se hace por parte de las y los afiliados al sindicato y de las y los trabajadores.
- Incidencia por parte de la institucionalidad pública para que las organizaciones sindicales sean coherentes a los principios de igualdad de género en sus estructuras.

Factores limitantes externos/ Amenazas

- Contexto político complejo y/o contrario a avanzar en los temas de género.
- Conflictos sociales relacionados con temas laborales.

2.

Diagnóstico para identificar los problemas y desafíos

El diagnóstico es un proceso sistemático útil para reconocer la existencia de una situación determinada y el porqué de la misma. Sirve para saber, con más o menos detalles, lo que ocurre en una organización o en un sector determinado e identificar dónde están los principales problemas y desafíos¹⁷. Idealmente se requieren diagnósticos que tomen en cuenta tanto los elementos internos de las instituciones como los aspectos externos. Pero no siempre es posible, por ello el primer paso es definir el alcance del diagnóstico, precisando que aspectos se analizarán. ¿Qué se debe tener en cuenta en cada caso?:

El elemento central del diagnóstico es el análisis de género, que a su vez es el punto de partida para la incorporación de la perspectiva de género. Se trata de un proceso de análisis sistemático basado en información

¹⁶ Fuente: PNUD (2007): Desigualdades de género en las organizaciones. Procesos de cambio organizacional pro-equidad.

¹⁷ PNUD (2004): Cómo elaborar una estrategia de género para una oficina país

Diagnóstico para identificar los problemas y desafíos



Aspectos internos

- Liderazgo y voluntad política
- Cultura organizacional
- Capacidades y mecanismos institucionales
- Disponibilidad de información

Aspectos externos

- Incorporación de género en las agendas sindicales y en los espacios de articulación en los que participa el sindicato
- Enfoque de género en los procesos de negociación colectiva
- Estrategia de Alianzas

desagregada por sexo. Este proceso se utiliza para identificar, comprender y describir las diferencias de género y la relevancia de los roles de género y las dinámicas de poder en un contexto particular. La aplicación del análisis de género debe mostrar también los vínculos entre las desigualdades en los diferentes ámbitos sociales. No hay que olvidar que ni las mujeres ni los hombres constituyen grupos homogéneos en sí mismos. El género se cruza con muchas categorías e identidades sociales, como por ejemplo, la afiliación religiosa, política, origen étnico, condición social, edad y orientación sexual. Si decidimos realizar un diagnóstico interno, las preguntas de la herramienta 3 pueden ser de utilidad para analizar los principales aspectos.

Aplicar el análisis de género implica evaluar el cómo y por qué las diferencias y desigualdades de género son pertinentes al tema que se esté discutiendo (acceso al empleo, salarios, políticas macroeconómicas, fiscalidad, etc.). Hay que recordar que sin análisis de género no es posible la transversalización de la perspectiva de género (PNUD, 2016).

¿Qué necesitamos para hacer un análisis de género?

1. **Obtener información actualizada y desagregada por sexo, edad, origen étnico**, etc. e indicar donde los datos desagregados no están disponibles.
2. **Analizar la información** desagregada y relevante, especialmente la información socioeconómica, teniendo en cuenta especialmente el trabajo remunerado/no remunerado; conciliación de la vida familiar y laboral, brecha salarial, segregación horizontal y vertical, calidad del empleo, libertades sindicales, etc.
3. Analizar las **causas sistémicas o estructurales** del problema desde una perspectiva de género, por ejemplo los roles de género, el acceso y control a los recursos; la división sexual del trabajo; la escasez de tiempo, etc.
4. **Involucrar activamente a las mujeres y hombres de las bases** y de la dirigencia sindical en el análisis y la identificación de las necesidades.
5. **Recoger información de las acciones / medidas pertinentes adoptadas por el gobierno, otros actores, grupos de mujeres** para hacer frente a las desigualdades de género en el tema / sector que desee abordar. Hay que tomar en consideración las recomendaciones de anteriores acciones en la materia.
6. **Resaltar los temas de género en las discusiones con los actores** durante esta etapa.

Herramienta 3. Lista de verificación para un análisis de género en las organizaciones sindicales

Liderazgo y voluntad política

- ¿Los líderes claves en su organización son mayoritariamente hombres o hay paridad entre hombres y mujeres en los puestos de dirección?, ¿qué acciones positivas existen en la organización para promover la participación de las mujeres?
- ¿La dirección de su organización tiene una actitud favorable, comprometida con el tema?, ¿en qué tipo de acciones se refleja el compromiso con la igualdad de género?

Cultura organizacional

- ¿Qué tipo de clima organizacional hay?, ¿es favorable a la igualdad de género?, ¿qué pasa con el lenguaje, los chistes, comentarios y comportamientos?, ¿se tolera el hostigamiento sexual?
- ¿Se incentiva a hombres y mujeres a expresar sus necesidades y preocupaciones?
- ¿La corresponsabilidad en el cuidado de las familias se tiene en cuenta a la hora de fijar reuniones?

Capacidades y mecanismos institucionales

- ¿Existe unidad, enlace, área de género, punto focal de género, u otro similar en su organización? En caso afirmativo, ¿dónde está ubicada en el organigrama de su organización?, ¿tiene capacidad de incidencia en la dirección de la organización sindical/gremial?
- ¿Las personas que integran la organización reciben capacitación en género?
- ¿Cuentan con una política de género?, ¿el personal la conoce y la utiliza?
- ¿Existe presupuesto asignado a género?, ¿cuánto es el presupuesto asignado a género, en relación al presupuesto global de la organización (en porcentaje)?

Disponibilidad de información

- ¿Cuentan con datos desagregados por sexo y análisis de género del sector laboral al que representa el sindicato?
- ¿Disponen de bases de datos con cláusulas de género en los convenios y negociaciones de su rubro o sector?

Incidencia en la agenda de acción sindical

- ¿Género es un tema que está en la periferia o está en el centro de la agenda (es uno de los temas principales) de la organización y se refleja en la acción sindical y los convenios colectivos?
- ¿Género se considera sinónimo de “temas de mujeres” o es sinónimo de aspectos centrales que afectan la vida de hombres y mujeres?
- ¿Hay una estrategia para abordar los temas de género en las negociaciones colectivas?

Alianzas

- ¿Se involucra a los hombres, especialmente en aquellos sectores más masculinizados?
- ¿Participan de redes y alianzas para promover las agendas de género con otras organizaciones sindicales/gremiales (dentro y fuera del país), con el Mecanismo de la Mujer o de Igualdad, el Ministerio de trabajo?

3.

Planificar los cambios

Una vez que se han identificado los problemas que se pueden abordar, porque son prioritarios para la organización, es el momento de planificar los cambios que se espera lograr. Para ello se elabora un documento donde se definen las acciones para incidir en las debilidades y problemas detectados en el diagnóstico. En algunos casos se tratará de una **estrategia de género**, en otros de una **política de género** o quizás de un **Plan de incidencia**. En cualquier caso es fundamental que la propuesta incluya los plazos en los que se espera obtener los resultados, defina los recursos necesarios, y las personas responsables de las diferentes acciones.

Modificar las organizaciones y sus políticas no es algo fácil e iniciar un proceso de transversalización de género requiere que los/as agentes de cambio (por lo general las unidades o responsables de género) **identifiquen resistencias a los cambios propuestos** y definan estrategias adecuadas para manejarlas y reducirlas.

Herramienta 4. Tipología de resistencias y estrategias para incorporar la igualdad de género

TIPOS DE RESISTENCIAS	ESTRATEGIAS PARA ENFRENTARLAS
<p>Negación: Se reconoce la existencia de desigualdades en el mercado laboral o en el sector específico, pero se cree que nada de eso ocurre al interior de la organización sindical. Se cree que la organización es un ente neutro, en el que las desigualdades de género no tienen cabida.</p>	<p>Presentar evidencias, estadísticas sólidas sobre las brechas de género existentes y de discriminación, hallazgos de investigaciones cualitativas, buenas prácticas, normativas aceptadas a nivel global y otras informaciones que legitiman la necesidad de un cambio. Quizás sea necesario realizar alguna investigación para recabar esta información.</p>
<p>Dilución: Se admite la existencia de ciertas brechas, pero no se reconoce que puedan estar relacionadas o ser resultado de alguna desigualdad estructural o de discriminación de los varones hacia las mujeres.</p>	<p>La estrategia debe ser pedagógica: recurrir a conceptos que explican la construcción histórica de las desigualdades de género como patriarcado, sistema sexo-género, orden de género para dar cuenta del carácter estructural de este fenómeno. Hay que demostrar a través de datos comparativos como, aún en situaciones diferentes, las mujeres están en desventajas respecto de los varones en todas o la mayoría de las áreas de la realidad, presentando datos.</p>
<p>Retórica: Se expresa verbalmente el entusiasmo por los temas de género, pero no se traduce en acciones concretas o se busca la manera de retrasar su ejecución. Por ejemplo, puede que le digan que «no ha llegado aún la hora» para esta clase de iniciativa. El resultado final será la postergación de todo intento de acción.</p>	<p>Defienda la iniciativa sobre la base de que los cambios necesarios para revertir las desigualdades estructurales no pueden postergarse, ya que expresan la vigencia de los derechos humanos, dan cuenta del respeto por la justicia respecto de las oportunidades de mujeres y varones y contribuyen a la democracia de las organizaciones sindicales y al rol social que los sindicatos cumplen.</p>

TIPOS DE RESISTENCIAS

ESTRATEGIAS PARA ENFRENTARLAS



Falta de información: Aunque se reconoce la existencia del problema, se aduce que no hay información concreta que legitime la necesidad de abordar una transformación organizacional. Ocurre cuando una organización se ve obligada a tomar alguna acción, pero realmente no desea hacerlo. Por ejemplo, si se plantean algunas situaciones muy visibles de discriminación de género y todos tienen conocimiento del problema, la dirigencia se encontrará en una situación que los forzarán a tomar medidas.

Podría apoyar la necesidad de realizar una investigación más exhaustiva, pero hay que declararse en contra de que sea una precondition para iniciar alguna acción. Es importante presentar resúmenes de todos los aspectos del problema conocidos hasta la fecha y de sus causas y argumentar que es posible que la organización tome acciones preliminares basadas en la información disponible. También se puede sugerir que la organización utilice un proyecto piloto para investigar el problema y tomar acción simultáneamente. Adicionalmente se pueden citar ejemplos de otras intervenciones, en las cuales se necesitaba investigar más pero ello no impidió que se pusieran en práctica varias acciones antes de que se finalizara la investigación.



Simbolización: Se coloca estratégicamente a una mujer en algún espacio visible como prueba de que se están tomando en cuenta los temas de género y de que las mujeres son consultadas. Usualmente, los/las representantes simbólicos se limitan a uno por Comité, y se les da muy poco tiempo para presentar sus aportes. A menudo se les utiliza para ayudar a ajustar el lenguaje utilizado en un documento, de manera que sea apropiado y parezca que da apoyo a estos temas.

Si se está en una reunión con alguien que aparentemente cumple ese papel simbólico, es necesario procurar unir fuerzas tratando temas con los que se está de acuerdo y construir alianzas con otras personas presentes en la reunión, de manera que el/la participante simbólico no quede aislado y sea tomado en serio. Si se tiene la posibilidad de controlar la lista de asistentes a las reuniones hay que asegurarse que uno o más de sus aliados potenciales sea invitado.

TIPOS DE RESISTENCIAS

ESTRATEGIAS PARA ENFRENTARLAS



Subversión: Es una respuesta común entre las personas que deben implementar políticas, planes o estrategias de género y que consideran que no están de acuerdo con sus valores personales o que no es una prioridad de la organización. Las tácticas más comunes son:

- Designar como responsable a una persona a quien no le interesa esta problemática o cuya reputación es no ser competente.
- Establecer procedimientos que exigen postergar constantemente las decisiones hasta que las defina una persona situada a un nivel más alto o más bajo de la jerarquía.
- Referir las decisiones administrativas menores a un comité de administración de alto nivel que se reúne con poca frecuencia.
- Perder archivos, información, etc.
- Argumentar falta de recursos para ejecutar las acciones.
- Someter la información relevada a constantes revisiones y evaluaciones que postergan la oportunidad de actuar.

Monitorear la organización para identificar señales de falta de interés entre los/las responsables de ejecutar el plan estratégico o procedimientos que impiden su desenvolvimiento.

Si es necesario y viable, identificar departamentos alternativos para ejecutar el componente particular de la política que es ignorado o resistido.

También se pueden promover espacios de diálogo con quienes se resisten para que expongan sus razones y explorar juntos la forma de proseguir con la tarea sin violentar sus creencias y al mismo tiempo no impedir su desarrollo.

Fuente: Adaptado de FLACSO (2011): Guía de Transversalidad de la Igualdad de Género en las Políticas Públicas y PRIGEPP (2012): Fundamentos y orientaciones para la integración del enfoque de género en políticas, programas y proyectos en Sinergias: Cuadernos del Área Género, Sociedad y Políticas – FLACSO, Argentina.

4.

Implementar y dar seguimiento

Esta etapa es central, porque de nada vale tener un diagnóstico en profundidad y un excelente plan de incidencia, si se queda guardado y no se implementa.

Asimismo, es muy importante garantizar que se hace un seguimiento de la implementación del Plan. Tanto para el seguimiento como para la evaluación pueden utilizarse, listas de chequeo (check list) o comprobación para asegurar que la perspectiva de género se ha incorporado; o en su defecto para reformular lo que sea necesario y garantizar su incorporación.

Durante la implementación y el monitoreo a las acciones definidas en el plan, pueden surgir **argumentos que esconden resistencias a la igualdad de género** que obstaculizan la incorporación de la perspectiva de género en la acción sindical interna y externa. Es fundamental preparar respuestas fundamentadas para contraargumentar, que permitan incidir, negociar y plantear acciones concretas que promuevan cambios.

Herramienta 5. Batería de respuestas a los argumentos y resistencias

ARGUMENTACIONES QUE ESCONDEN RESISTENCIAS	¿CÓMO RESPONDER?
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los recursos financieros son demasiado escasos y el tiempo muy corto para contar con una especialista en género. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Atender a las cuestiones de género mejora la democracia interna, promueve la equidad y da sustentabilidad a las iniciativas sindicales, a igual o menor costo.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Teniendo una mujer en el equipo o en el comité asegura que los temas de género reciban una adecuada atención. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No todas las mujeres son especialistas en análisis de género. Una mujer en el equipo puede facilitar el acceso al conjunto de mujeres, pero no asegura que se incluya el enfoque de género, a menos que esté capacitada para ello.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporar temas de género dispersa los objetivos fundamentales. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El género no es un agregado, sino una forma de análisis que asegura la receptividad, sustentabilidad y apropiación de las propuestas sindicales.

<ul style="list-style-type: none"> ▪ En el contexto actual, la prioridad es otra (la reforma laboral, la libertad sindical, la negociación colectiva, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Las desigualdades de género atraviesan todas las prioridades del sindicato. De hecho, revertir estas inequidades contribuye a mejorar las condiciones de vida del conjunto de trabajadores y trabajadoras.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Si se trabaja de manera participativa se asegura que las visiones de las mujeres sean tenidas en cuenta. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El trabajo participativo no incluye necesariamente la participación real de las mujeres ni la representación de sus intereses, a menos que se planifiquen medidas necesarias para lograrlo.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Las necesidades de las mujeres ya están contempladas por el trabajo que realiza el gobierno desde sus instituciones, no es nuestro rol. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Todas las políticas y programas afectan a las personas de manera distinta según su género. Los sindicatos tienen la responsabilidad de visibilizar esos impactos diferenciados sobre todo si generan discriminaciones.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Las mujeres no tienen interés en las actividades del sindicato ni en dirigir, por eso no vienen a las reuniones ni se hacen escuchar. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Los horarios y lugares donde se hacen las reuniones pueden limitar la presencia de las mujeres; los patrones culturales pueden dificultarles hablar en público y estar en desacuerdo con los varones.

Fuente: Adaptado a partir de Bonder, Gloria (2001): La equidad de género en las políticas educativas: La necesidad de una mirada reflexiva sobre premisas, experiencias y metas. Documento elaborado para el Congreso LASA.

En esta etapa también, **la formación sindical en género y la comunicación** son dos aspectos transversales que contribuyen a que el proceso de implementación se mantenga vivo. La formación sindical debe apostar a la transformación de la mentalidad de las/os dirigentes sindicales. Habría que involucrar en la preparación de la dirigencia sindical el manejo de la perspectiva de género, pero no sólo desde lo meramente reivindicativo. Es importante generar una comprensión profunda de qué tiene que ver el género con la economía, las relaciones laborales, las políticas sociales, etc. Es necesario desarrollar procesos de formación para que los análisis de género desde los sindicatos vayan mucho más allá de lo cuantitativo, conscientes de que ya no se pueden formular políticas que no tengan en cuenta las realidades de los sujetos, de las mujeres, de la diversidad sexual.

Se recomienda, además, realizar campañas internas de comunicación para compartir con las bases del sindicato los avances y resultados de cada etapa y para introducir la perspectiva de género de forma permanente.



4

EXPERIENCIAS LATINOAMERICANAS DESTACADAS PARA PROMOCIONAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y EN LA ACCIÓN SINDICAL

En América Latina se han desarrollado actuaciones, metodologías, herramientas y experiencias que han sido reconocidas en un contexto determinado para promover la igualdad de género en la acción sindical, y que han demostrado su capacidad para introducir transformaciones con resultados positivos en la eliminación de los factores de desigualdad de género en las organizaciones sindicales. Se trata de experiencias destacadas que pueden aportar aprendizajes de utilidad para otras iniciativas de similares características y fines.

PROGRAMA DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES (Chile)

El Programa de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Equidad de Género del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG) del Gobierno de Chile, impulsa a diversas organizaciones, empresas, universidades, organismos públicos y de la sociedad civil a implementar buenas prácticas laborales con equidad de género, y en este marco promueve la adopción del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida familiar, laboral y personal –en adelante SIGIGC– que permite la certificación en la Norma chilena NCh3262-2012 “Sistemas de Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal”, la cual fue desarrollada por el Instituto Nacional de Normalización (INN), por expreso mandato del SERNAMEG.

Ver más [aquí](http://www.minmujeryeg.gob.cl/). <http://www.minmujeryeg.gob.cl/>

FOROS DE EMPRESAS POR LA IGUALDAD (América Latina y Caribe)

El Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), los Gobiernos de América Latina y Caribe y las Empresas Privadas, han apoyado el desarrollo de dos Foros Regionales de Empresas por la Igualdad de Género, en México (2012) y Colombia (2014). Los Foros nacieron con el objetivo de implementar la igualdad de género, la no discriminación y la diversidad como estrategias fundamentales para las empresas de América Latina y el Caribe. Con una participación de más de 200 empresas y organizaciones gremiales de 15 países de la región, se estructuraron diálogos e intercambios de experiencias, donde se compartieron las buenas prácticas y resultados alcanzados en la implementación de acciones por la igualdad. El III Foro Regional de Empresas por la Igualdad de Género (2016), será un espacio para compartir experiencias exitosas e innovadoras de transformación de políticas internas y externas de empresas, y construir una agenda de trabajo para los dos futuros años en consonancia con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Ver más [aquí](http://americalatinagenera.org/newsite/index.php/es/recursos-post2015-2). <http://americalatinagenera.org/newsite/index.php/es/recursos-post2015-2>

PROGRAMAS DE CERTIFICACIÓN Y MODELOS DE GESTIÓN (América Latina y Caribe)

Los Programas o Modelos de Certificación de Igualdad de Género, facilitan a las organizaciones analizar las diferentes dimensiones de su accionar desde una perspectiva de género, permitiéndoles incorporar principios de igualdad real en su ADN corporativo. Para que los Sellos sean una herramienta efectiva de transversalización del enfoque de género, éste debe impactar el contexto cotidiano de trabajadoras y trabajadores, logrando desarrollar una cultura con principios de igualdad, no discriminación, e inclusión.

En ese sentido, los sindicatos juegan un papel clave en los procesos de transformación organizacional, al representar de manera organizada al personal y al velar por los derechos de los y las trabajadoras. Son interlocutores centrales para promover cambios estructurales y culturales que busquen el cierre de brechas, como para evaluar la efectividad de los programas.

Doce países de la región, junto al Área de Género del Centro Regional del PNUD para América Latina y el Caribe, se asociaron para crear la [Comunidad de Sellos de Igualdad de Género](#), con el objetivo de promover la transversalidad del enfoque de género en más de 1400 centros laborales públicos y privados que han sido certificados en la Región. Los Programas o Modelos de Certificación de Igualdad de Género constituyen una herramienta de transformación organizacional la cual, si bien nace de una iniciativa de política pública y se aplica en instituciones públicas y privadas, busca como fin último transformar las organizaciones para reformular los estereotipos de género que originan las brechas del mercado laboral.

Ver más [aquí](http://americalatinagenera.org/newsite/index.php/es/empresas-por-la-igualdad) <http://americalatinagenera.org/newsite/index.php/es/empresas-por-la-igualdad>

BASE DE DATOS DE CONVENIOS COLECTIVOS QUE INCLUYEN CLÁUSULAS DE GÉNERO (Brasil)

El Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas desarrollado por el Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) de Brasil es un banco de datos que reúne los documentos que definen las condiciones de trabajo de las diversas categorías profesionales y que resultan de las negociaciones entre empleados y empleadores o de decisiones judiciales en Brasil. De este modo está integrada por acuerdos colectivos, convenciones colectivas y sentencias normativas así como estudios e investigaciones de interés para los y las trabajadores/as. Su principal objetivo es apoyar el movimiento sindical en el proceso de la negociación colectiva, tanto en la preparación de campañas como en las argumentaciones previas a la negociación. La información de esa base de datos pública, que está siendo implementado en el Ministerio de Trabajo de Brasil, ha permitido desarrollar análisis de cláusulas de género y trabajo de las mujeres mostrando la evolución del abordaje de algunas problemáticas estratégicas. Ver más [aquí](https://www.dieese.org.br/relato-riotecnico/2008/NegociacaoColetivaTrabalho_ResumoExecutivo.pdf) https://www.dieese.org.br/relato-riotecnico/2008/NegociacaoColetivaTrabalho_ResumoExecutivo.pdf

ALIANZAS ENTRE MUJERES SINDICALISTAS PARA LA ELABORACIÓN DE AGENDAS (Costa Rica)

Agenda Laboral de Mujeres Sindicalistas. Proceso de trabajo desarrollado en la Mesa Sindical de Mujeres Trabajadoras en Costa Rica (Fundación Friedrich Ebert, 2007). El documento recoge el proceso de construcción y validación de la Agenda Laboral de las Mujeres Sindicalistas en Costa Rica; a través de la Mesa Sindical de Mujeres Trabajadoras, mecanismo creado por la Fundación Ebert en América Central para operacionalizar el trabajo de cooperación desarrollado con las mujeres trabajadoras sindicalizadas. La agenda contempla una visión de país y comprende seis ejes temáticos: 1-Proceso productivo, trabajo decente, empleos de calidad y responsabilidad social empresarial. 2-Protección de derechos sociales y laborales. 3-Salud y seguridad social. 4-La protección de las mujeres contra toda forma de discriminación laboral. 5-La recuperación de un Estado Social de Derecho. 6-Desafíos internos de las organizaciones sindicales y sociales.

AUTORREFORMA SINDICAL Y GÉNERO (América Latina y Caribe)

En el último Congreso de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) se reafirmó que la igualdad, la equidad de género y la efectiva participación de las mujeres en sus máximos órganos (Comités Ejecutivos o similares) de las organizaciones sindicales son objetivos centrales de su política organizativa y constituyen en un eje transversal de todas las políticas de la CSA. Se propusieron fortalecer el proceso de autorreforma sindical por medio de un [Plan de Acción en Género](#), en línea con el [Plan de Acción para lograr la Igualdad de Género en los sindicatos](#) de la Confederación Sindical Internacional (CSI). Ver más [aquí](http://www.csa-csi.org/%C3%81reas-de-Actuaci%C3%B3n-eje-4---Paz,-Democracia-y-Derechos-Humanos-Equidad-e-Igualdad-de-G%C3%A9nero-5715) <http://www.csa-csi.org/%C3%81reas-de-Actuaci%C3%B3n-eje-4---Paz,-Democracia-y-Derechos-Humanos-Equidad-e-Igualdad-de-G%C3%A9nero-5715>

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA (Brasil)

La metodología para elaborar [Mapas de Género](#) responde a una forma simplificada de la Planificación Estratégica impulsada en Brasil por la Comissão Nacional para a Mulher Trabalhadora - CUT; da Secretaria Nacional da Mulher da Força Sindical e do Departamento Nacional para Assuntos da Mulher da CGT y la ejecución técnica de DIEESE. La metodología consiste en el desarrollo de cuatro pasos: a) El análisis de los problemas y las prioridades de la organización: a partir de la revisión de estudios, datos y análisis previos se hace una identificación de los principales problemas, las causas y efectos. b) A continuación, se realiza una discusión ampliada entre sindicatos, especialistas y sector privado para organizar los problemas según su prioridad. c) Se identifican indicadores para dar seguimiento a los problemas definidos previamente. d) La definición de las acciones: la intervención sobre los problemas prioritarios se define en relación al contexto sociopolítico y las capacidades del sindicato para responder a las problemáticas identificadas.

Ver más [aquí](https://www.dieese.org.br/relatoriotecnico/2001/mapaEquidadeGeneroPt.pdf) <https://www.dieese.org.br/relatoriotecnico/2001/mapaEquidadeGeneroPt.pdf>

AUDITORIAS DE GÉNERO (América Latina y Caribe)

Desde 2001, la OIT ha impulsado las [Auditorías Participativas de Género](#). Estos procesos se han definido como “una herramienta y un mecanismo basados en una metodología participativa de promoción del aprendizaje institucional sobre cómo incorporar las consideraciones de género de forma práctica y eficaz en las esferas individual, de unidad de trabajo y del conjunto de la organización”. La metodología que se aplica en una auditoría de género se basa en cuatro pilares que sustentan los cambios institucionales: el aprendizaje de la teoría institucional, la autoevaluación cualitativa, el ciclo de aprendizaje del adulto a través de la experiencia, y un enfoque de género y desarrollo. La CSA en su [Plan de Acción de Género](#) ha recomendado poner en marcha estas iniciativas con el objetivo de reforzar las políticas y estructuras sindicales respecto a la igualdad de género.

Ver más [aquí](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_101029.pdf) http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_101029.pdf

GÉNERO EN LA AGENDA SINDICAL (Chile)

La Agenda de Género de la Central Unitaria de Trabajadores y Trabajadoras (CUT) de Chile es parte de la agenda de la nueva institucionalidad laboral, surge como parte de un diagnóstico de las grandes desigualdades del país. Se aprovecha una oportunidad coyuntural: elección por primera vez de una mujer en la dirección de la CUT (2012). El objetivo es fortalecer la organización sindical incorporando la perspectiva de género en el análisis de los temas laborales y sindicales; y desarrollar acciones propositivas para aumentar la participación y la representación de las mujeres.

Ver más [aquí](http://www.comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2014/03/Agenda-CUT-2014.pdf) <http://www.comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2014/03/Agenda-CUT-2014.pdf>

“Agenda de Género” de la Central Unitaria de Trabajadores y Trabajadoras de Chile (CUT)¹⁸

Contenidos principales	Implementación	
	Logros	Pendientes
<p>La agenda aborda los 5 problemas prioritarios que enfrentamos las mujeres en el mundo del trabajo:</p> <ol style="list-style-type: none"> Acceso de las mujeres al mercado laboral y a empleos de calidad. Igualdad de ingresos entre hombres y mujeres. Derechos de maternidad y parentalidad. Cuidado infantil asequible y de calidad para trabajadoras y trabajadores. Erradicación de la violencia de género en el trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> Acompañamiento legislativo para la ratificación del convenio 189 y adaptación de la legislación nacional (20786) que rige la normativa contractual de las trabajadoras casa particular. Proyecto perfeccionamiento permiso prenatal parental para un segmento de profesionales de la Administración pública. Oferta de capacitación focalizada hacia las mujeres y dirigentes sindicales a través de un fondo específico del Ministerio del Trabajo. Garantizar la incorporación de cuotas para las mujeres en los estatutos sindicales. Derecho a la información sobre las remuneraciones para la reducción de la brecha salarial. 	<ul style="list-style-type: none"> Avanzar en la creación de un Sistema Nacional de Cuidados (infancia, adultos mayores y personas con discapacidad) universal y asequible. Avanzar en la implementación de la ley de remuneraciones y equidad salarial. Mejorar regulación que sanciona el acoso sexual y laboral.

¹⁸. SERNAMEG (2016): Sistematización del Seminario Internacional “Igualdad de género en la Acción Sindical”, elaborada por Ivonne Urriola Pérez.

FORMULAR CLÁUSULAS DE GÉNERO PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (Argentina)

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, ha desarrollado una guía de [Temas y contenidos específicos para promocionar la igualdad de género a través de la negociación colectiva](#). Los temas abordados son: acceso al empleo y condiciones de trabajo en general; igualdad salarial; maternidad, parentalidad y responsabilidades familiares; protección de la salud y seguridad en el trabajo; acción positiva y cláusulas antidiscriminatorias. El material pretende incrementar la capacidad de las organizaciones sindicales para analizar las situaciones concretas de desigualdad y discriminación que se dan en el sector, rama de actividad o empresa en la que se desarrolla la acción sindical en relación al tema concreto de cada unidad. Y elaborar cláusulas y propuestas concretas para incorporar a las plataformas de negociación colectiva.

Ver más [aquí](http://www.trabajo.gov.ar/downloads/formacionSindical/PUBLI_Genero_-_Negociacion_Colectiva-Modulo2.pdf) http://www.trabajo.gov.ar/downloads/formacionSindical/PUBLI_Genero_-_Negociacion_Colectiva-Modulo2.pdf

ESPACIOS TRIPARTITOS DE DIÁLOGO (Uruguay)

Hacia mediados de la década de los noventa y con el impulso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) comenzaron a formarse en la región comisiones tripartitas para promover la igualdad de oportunidades y trato en el empleo. En Uruguay la [Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo](#) se constituyó como una mesa de trabajo que formalmente no se encontraba incorporada a ninguna institución y estaba integrada por el sector gubernamental, el sector sindical y el sector empresarial a través de las cámaras empresariales. Su desarrollo acompañó el complejo proceso de la inclusión del tema de la igualdad de género en la agenda política uruguaya. Se estableció un objetivo común vinculado a promover el diálogo social en torno a la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el empleo, que logró establecer una alianza entre los diversos sectores de pertenencia de las integrantes. Esto permitió, entre otros factores, la incidencia y participación en la obtención de logros tales como la aprobación e implementación del Programa de Capacitación (Proimujer), la elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, la Ley de Trabajo doméstico, La Ley de prevención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral y en la relación docente alumno; así como la promoción de cláusulas de igualdad de género en la negociación de los consejos de salarios.

Ver más [aquí](http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/equidad/cap3/iii/index.htm) <http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/equidad/cap3/iii/index.htm>

MECANISMOS PARA AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES (Uruguay y Argentina)

La Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios (FUECYS) después de un proceso de tres años, de plantear el tema en los ámbitos de discusión de la Federación, formación sindical, actividades con socios gubernamentales y de organizaciones sociales; acordó en su XVI Congreso hacer efectiva la cuota para promover la participación de las mujeres. La cuota no fue aprobada como un fin en sí mismo sino como una herramienta para generar mayor representatividad, profundizar la democracia interna y coherencia con su misión como agente transformador de la sociedad. La propuesta aprobada indicaba lo siguiente:

- De cada tres lugares de dirección, uno deberá ser ocupado por una compañera.
- En ningún caso podrá haber una integración menor al 30% en: Consejo Directivo Nacional, Secretarías de la Federación, Comisiones fiscales, de ética y todas las que se conformen en ocasión de Congreso, Mesas de negociación, ámbitos de formación, Espacios de dirección o ejecución que se pudiesen crear en el futuro.

En Argentina, la Ley de cupo sindical (2002) estableció un piso mínimo del 30 por ciento de integración y participación femenina en la actividad sindical y que cada unidad de negociación colectiva debería contar con una cantidad de mujeres proporcional al total de trabajadoras de la rama y que los cargos electivos de los sindicatos reflejaran una presencia proporcional de mujeres. Aunque la normativa ha significado un avance relevante y de vanguardia en esta materia, existen críticas a las dificultades de implementación ya que cuando las listas sindicales no incorporan debidamente a la cantidad de mujeres previstas, las trabajadoras deben denunciarlo frente a una junta electoral sindical, elegida por los mismos directivos.

SISTEMA NACIONAL DE CUIDADOS (Uruguay)

El Sistema Nacional de Cuidados de Uruguay es una política pública dirigida a las personas en situación de dependencia que tiene como objetivo aproximarse de manera más equitativa, responsable y eficiente para resolver los cuidados de niños y niñas, personas mayores dependientes y personas con discapacidad. Gradualmente el Sistema integrará todos los servicios de cuidados, públicos y privados, tanto nuevos como ya existentes.

Requiere de la movilización de múltiples actores y recursos sociales de todo tipo, tras los valores de la solidaridad y la corresponsabilidad como articuladores de la convivencia en Uruguay.

Está regulada por la Ley del Sistema de Cuidados y se operativiza a través del Plan Nacional de Cuidados 2016-2020.

Ver más [aquí](http://www.sistemadecuidados.gub.uy/) <http://www.sistemadecuidados.gub.uy/>

UNA MIRADA DIVERSA E INCLUSIVA DE LAS IDENTIDADES DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES (Argentina)

El Programa de Trabajo y Diversidad Sexual del Ministerio de Trabajo de Argentina impulsó la creación de la [Mesa intersindical de Diversidad Sexual](#), una iniciativa pionera a favor de la articulación estatal-sindical en la materia. El objetivo de este espacio es fortalecer las políticas públicas que protegen los derechos de la población LGTBI en el ámbito laboral; adecuar el sistema administrativo en los sindicatos; impulsar en ellos la creación de áreas orientadas a la diversidad sexual; e impulsar la incorporación del tema en la negociación colectiva para incluir cláusulas que promuevan y establezcan la igualdad sin exclusión en los convenios colectivos de trabajo, entre otras acciones.

Como parte de ese proceso también se han elaborado [materiales de formación sindical e incidencia](#) para apoyar a los sindicatos en la [incorporación de la diversidad sexual y las identidades de género](#) en sus agendas.

Ver más [aquí](http://www.trabajo.gov.ar/descargar.asp?id_nvd=4346&id_lang=1) http://www.trabajo.gov.ar/descargar.asp?id_nvd=4346&id_lang=1

HERRAMIENTAS PARA EL ABORDAJE DE LAS MASCULINIDADES EN EL MOVIMIENTO SINDICAL (Argentina y América Latina)

La [Guía "Masculinidades y Sindicatos"](#) elaborada por la Unión Obrera de la Construcción (Argentina), surge de una iniciativa impulsada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Fundación UOCRA y distintas agencias, fondos y programas del Sistema de Naciones Unidas en el país (OIT, ONUMUJERES, ONUSIDA, OPS/OMS, PNUD, UNICEF y UNFPA). Su objetivo es favorecer la incorporación de la mirada de género desde el enfoque de la construcción social de las masculinidades. Aporta un encuadre conceptual y recursos didácticos para el desarrollo de actividades de formación en el ámbito sindical.

La guía está organizada en 4 capítulos: 1. Derechos humanos y género. Introducción general a la igualdad de género desde el paradigma de los derechos humanos. 2. Género y masculinidades. Definición del enfoque de masculinidades y sus aportes para discutir las concepciones hegemónicas acerca de lo que significa ser varones hoy y sus consecuencias para hombres y mujeres. 3. Desigualdades en el mundo del trabajo. Acercamiento a las diferentes formas de discriminación que se dan en los ámbitos laboral y sindical, y que afectan el desarrollo de las personas trabajadoras, especialmente a las mujeres. y 4. Sindicatos: su rol en la construcción de la igualdad de género. Presentación de los desafíos que enfrentan las organizaciones sindicales para avanzar hacia estructuras y prácticas más igualitarias e inclusivas de todas las personas trabajadoras. <http://www.fundacion.uocra.org/institucional-coordinacion-de-programa-s-para-la-promocion-de-la-equidad-programa-de-accion-para-la-igualdad-de-genero.php>

La [Guía sobre masculinidades y acoso sexual elaborada](#) por OIT es una serie de tres documentos para incidir en la construcción social de la masculinidad con los hombres para prevenir el acoso sexual en el mundo del trabajo:

En el libro 1 se describen los conceptos básicos para entender el acoso sexual y su vinculación con la masculinidad sexista.

El libro 2, dirigido a hombres sindicalistas y a hombres trabajadores del sector público en general, reflexiona sobre la construcción de las masculinidades en cada uno de esos sectores y propone sesiones de trabajo a desarrollar en las capacitaciones.

En el libro 3 se presentan los materiales de apoyo necesarios: bibliografía, un glosario de conceptos, enlaces y textos recomendados que sirven de material de apoyo para trabajar con esta herramienta.

Ver más [aquí](http://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_239603/lang--es/index.htm) http://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_239603/lang--es/index.htm

BIBLIOGRAFÍA

En la versión digital de la publicación (americalatinagenera.org) puede acceder a los enlaces de las publicaciones destacadas en [azul](#)

MERCADO LABORAL

- CEPAL (2014): [Informe regional sobre el examen y la evaluación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing](#), Santiago de Chile.
- CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT (2013): Informe Regional Trabajo decente e igualdad de género: políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe.
- FEIM (2014): [A 20 años de la Plataforma de Acción de Beijing: objetivos estratégicos y esferas de preocupación](#), Buenos Aires.
- OIT (2007): La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo 96.a reunión, 2007, Informe I (B). Ginebra.
- OIT (2013): [Estudio Acoso sexual en el trabajo y masculinidad](#).
- OIT (2016): Informe Tendencias mujer y trabajo. [Informe completo](#) y [resumen ejecutivo](#)
- PNUD (2014): [Brechas de género en el mercado laboral: Una metodología para generar información, sensibilizar e incidir](#), Bogotá.

GÉNERO Y ACCIÓN SINDICAL

- Carmen Bravo (2011) [Transversalidad de género en la acción sindical](#) en Gaceta Sindical N° 261
- Centro de Estudios Mujeres y Trabajo, (2011): La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la equidad de género y diversidad. Documentos de trabajo 1 y 2, elaborado por Estela Díaz y Nora Goren, Argentina.
- CGT Confederacao Geral dos Trabalhadores, CUT Central Unica dos Trabalhadores, Forca Sindical y DIEESE (1999): [Mapa de las cuestiones de género : perspectivas para la acción sindical ante las transformaciones en el mundo del trabajo](#), Sao Paulo.
- CSA (2015): [Declaración del Foro Sindical de las Américas](#), Ciudad de Panamá 9 de abril.
- CUT (2014): [Agenda de género de la CUT](#)
- DIEESE (2008): [Negociação Coletiva de Trabalho e Equidade de Gênero e Raça no Brasil](#), Brasil.
- DOMOS (2011): [Equidad de género, estratégico para fortalecer la acción sindical](#)
- FES (2012): [Mujeres y el mercado de trabajo De la injusticia a la acción sindical afirmativa](#)
- Fundación Ebert (2015): [Reforma laboral, género e igualdad](#)
- OIT (2005): [América Latina Negociación colectiva y equidad de género](#)
- OIT (2013): [Igualdad de género en la negociación colectiva](#)
- OIT(): [Negociación Colectiva y Equidad de Género](#)
- OIT(s/a): [La acción sindical en materia de género. Instrumentos y Experiencias](#)
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina (2014): Género y Negociación Colectiva.
- SERNAM (2015): Sistematización del Seminario internacional "Género en la Acción Sindical".

TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN LAS ESTRUCTURAS SINDICALES

- ACKER, Joan (2000): "Jerarquías, trabajos y cuerpos: una teoría sobre las organizaciones dotadas de género" en Marysa Navarro y Catherine Stimpson, Cambios sociales, económicos y culturales, México: Fondo de Cultura Económica.
- Comisiones Obreras de Euskadi (CCOO-Euskadi)(s/a) [Ponencia del X Congreso de Comisiones Obreras de Euskadi](#)
- Confederación Sindical Internacional (2007): [Programa de acción para lograr la igualdad de género en los sindicatos](#)
- CCOO-Fundación Paz y Solidaridad Cataluña, Michela Albarello (2012): [La transversalización de la perspectiva de género en el proceso de "autorreforma sindical" en América Latina](#). Análisis del proceso de FSAL y propuesta de indicadores en Procesos de Autorreforma sindical en las Américas Avances del Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical (GTAS) en 2011 - 2012
- CSA, Amanda Villatoro (2012): [Auditorías Participativas de Género. Una herramienta clave para la autorreforma y las mujeres trabajadoras](#)
- CSA/CSI (2014): [Estrategias sindicales por una mayor y mejor negociación colectiva en America Latina y Caribe](#).
- CSA (2015): [Resolución 13 sobre Equidad e Igualdad de Género](#). Organización Sindical y Autorreforma.
- Confederación Sindical Internacional (2008): Lograr la igualdad de género. Manual sindical
- FES (2008): [Los sindicatos tienen género](#)
- OIT (2006): Igualdad de género y movimiento sindical
- RAO, Aruna, KELLEHER, David & STUART, Rieki (1999): Gender at Work. Organizational Change for Equality, Connecticut: Kumarian Press.

SISTEMAS DE GESTIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EMPRESAS Y ORGANIZACIONES

- PNUD (2009): Negocios que promueven la igualdad. Cómo poner en práctica programas de Certificación de Sistemas de Gestión de Calidad con Equidad de Género.
- PNUD (2010): Igualdad de Género en las Empresas. Cómo avanzar con un Programa de Certificación de Sistemas de Gestión de Equidad de Género.
- PNUD (2013): Guía para organizaciones: responsabilidades compartidas. Acciones laborales para la conciliación con corresponsabilidad social.
- PNUD (2014): Empresas libres de violencia: Prevención, detección, atención y sanción de la violencia basada en género y el acoso sexual y laboral.
- PNUD (2014): Estudio Regional: Igualdad de género en PYMES y Cooperativas.
- SERNAM (2013): G U Í A. Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en las Organizaciones
- SERNAM (2013), Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en las Empresas. Nota Técnica sobre Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en las Organizaciones.

MATERIALES PARA LA FORMACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO

- ICEI (2009): [Cuadernos de género: Políticas y acciones de género](#). Materiales de formación
- OIT (2001): [Capacidad de Organización y Negociación: Poder para Realizar Cambios .Modulo 2](#)
- OIT (2003): [Materiales de capacitación. Género y organización: poder para realizar cambios](#)
- OIT (2010): [Transversalidad de Género, Guía para la formadora](#)
- OIT (2011) Aportes, nuevos alcances, retos y dilemas de la formación para el trabajo y el desarrollo de competencias con perspectiva de género en América Latina y el Caribe en el Siglo XXI. Elaborado por Sara Silveira. Documento no publicado.

- OIT (2011): [Transversalidad de Género, Guía para la formadora](#)
- OIT (2011): [La transversalidad de género. Módulo para la formación de hombres y mujeres sindicalistas.](#)
- OIT (2013): [Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista](#), 4 módulos.
- SERNAM (2015), Guía para la formación de Agentes de Igualdad Para la Implementación de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género y el Sello IGUALA-CONCILIACIÓN. Vida laboral, familiar y personal.

GUÍAS Y MANUALES SOBRE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

- Diputación Foral de Bizkaia (2006): [Manual de recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en la actividad de la Diputación Foral de Bizkaia](#)
- FLACSO (2011): Guía de Transversalidad de la Igualdad de Género en las Políticas Públicas.
- ICEI (2013): [Cuadernos de Género 2: Integración del enfoque de género en Políticas, Planes y Proyectos para el desarrollo: Avances, retrocesos, desafíos y propuestas para una adecuada implementación.](#)
- OIT (2010): [Guía para la incorporación de la perspectiva de género en las estrategias de desarrollo económico local.](#)
- PNUD (2011) [Políticas de Igualdad, Equidad y GenderMainstreaming ¿De qué estamos hablando?](#)
- PNUD (2013): [Destino igualdad: Ruta de desarrollo de capacidades institucionales para el mainstreaming de género en las políticas públicas](#)
- PNUD (2016): How to conduct a Gender Analysis. Guidance Note for UNDP Staff.

ANEXOS

Anexo 1. Listado de personas entrevistadas

País	Nombre	Organización	Cargo
Chile	Solange Sanchez do Prado	Fundación Friedrich Ebert Stiftung (FES)	Coordinadora de Programas Sindicales
Chile	Manuela Verdugo	Asociación de Profesionales del Ministerio de Relaciones Exteriores (APROFEX)	Presidenta
Chile	Elizabeth Guerrero	PNUD	Coordinadora de los temas de Género
Costa Rica	María Elena Rodríguez Samuels	Sindicato de Empleados del Banco Nacional	Secretaria General
Argentina	Nora Goren	Instituto de estudios del mercado laboral.	Docente y especialista en género y trabajo
Uruguay	Ana Rey	Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios (FUECYS)	Secretaria de Género
Uruguay	Sara Silveira	Administración Nacional de la Educación Pública de Uruguay.	Asesora y Especialista en competencias laborales.
Regional	María José Chamorro	OIT	Responsable de Género para Centroamérica.
Regional	Guillermina Martín	PNUD	Responsable del proyecto regional de Sellos de Igualdad en las empresas y otras organizaciones

Anexo 2.

Listado de participantes en el taller de intercambio “Transversalización de Género en la Acción Sindical y en las Estructuras Sindicales” (24 de junio de 2016)

Nombre	Institución/organización	E-mail
Arlette Gay	LAN Tripulantes	arlettegay@gmail.com
Peter Sharp Vargas	Presidente Asociación Nacional Democrática de Funcionarios de la Defensoría	psharp@dpp.cl
Carla Valenzuela	Encargada de Género Presidente Asociación Nacional Democrática de Funcionarios de la Defensoría	cvalenzuela@dpp.cl
Solange Reyes Guerra	Representante de la Asociación de funcionarios (as) de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile	solrey@u.uchile.cl
Rosa Cantillana	Sindicato Monticello	rosa.cantillana.1978@gmail.com
Josefina Rosales Sandoval	Sindicato Sodexo Teniente	josefina.drs@gmail.com
Olga Vásquez	Presidenta de la asociación de oficiales administrativos de la D.S.S.O	olga.vasquez@saludohiggins.cl

Nombre	Institución/organización	E-mail
Verónica Olguín	Dirigente Fenats base D.S.S.O.	veronica.olguin@saludohiggins.cl
Graciela Alejandra Gómez	CODELCO Andina. Directora Sindicato de Supervisores	graciela.gomez@odelco.cl
Andrea Figueroa	Profesional del Programa de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Equidad de Género de SERNAMEG	afigueroa@sernam.gob.cl

Anexo 3.

Agenda del taller de intercambio

TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN LA ACCIÓN SINDICAL Y EN LAS ESTRUCTURAS SINDICALES. Santiago de Chile, 24 de junio de 2016	
9.00 a 9.45	<p>Bienvenida y presentación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Palabras de bienvenida y presentación del proyecto en el que se enmarca la actividad • Presentación de participantes. • Presentación Agenda y objetivos del taller. • Presentación del Programa Buenas Prácticas Laborales
Momento 1: ¿De qué estamos hablando?: Conceptos básicos de género	
9.45 a 10.45	<p>Discusión teórica y debate sobre los conceptos básicos de la teoría de género.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en grupos • Espacio de reflexión colectiva • Exposición teórica
Café	
Momento 2: Perspectiva y análisis de género: Las organizaciones no son neutras	
11.00 a 13.00	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición de la facilitadora • Las organizaciones no son neutras al género: Trabajo en grupos con preguntas guiadas para aplicar el análisis de género a las organizaciones sindicales e identificar fortalezas y desafíos. • Presentación en plenaria y conversación guiada para identificar dónde están los principales desafíos.
Almuerzo	
Momento 3: Estrategias de entrada y herramientas para la Transversalización de Género en la acción sindical.	
14.00 a 15.30	<ul style="list-style-type: none"> • Se presentan organizadamente los desafíos y nudos críticos identificados por la mañana Se organizan en grupos para formular recomendaciones a corto, mediano y largo plazo que constituirá un Plan de Incidencia. • Plenaria Exposición de la facilitadora
15:30-16.00	<ul style="list-style-type: none"> • Café, evaluación y cierre

Anexo 4.

Plan de Acción de Género de la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas¹⁹

El Congreso instruye a la CSA y a sus organizaciones afiliadas a:

- a) Desarrollar y profundizar acciones para continuar avanzando en la integración de la perspectiva de género en las políticas sindicales, estrategias, acciones y en las estructuras. De esta forma, seguir poniendo en práctica la política de acción positiva (cuotas) de un 40% como mínimo de participación de mujeres en todas las capacitaciones, eventos, Conferencias y en todos los niveles de las organizaciones sindicales;
- b) Empoderar a las mujeres en las organizaciones sindicales, reforzando las políticas y estructuras sindicales respecto a la igualdad de género, a través del desarrollo de herramientas como: las políticas de género, los indicadores de género; así como la puesta de marcha de las auditorias participativas de género que se orientan a reforzar la capacidad colectiva de las organizaciones sindicales.
- c) Acompañar procesos de incidencia en las políticas públicas para atender las necesidades e intereses de las trabajadoras y hacer un llamado a la acción para erradicar todo tipo de discriminación y violencia que enfrentan las mujeres trabajadoras de las Américas. Intensificar la campaña Alto a la Violencia contra la mujer en el Trabajo y en el Hogar;
- d) Fortalecer el proceso de autorreforma sindical, centrado en la organización - participación de las trabajadoras en las organizaciones y en la defensa de sus derechos, promoviendo la sensibilización de las mujeres sobre los beneficios de la afiliación, la representación sindical en el lugar de trabajo y los convenios colectivos, como herramientas importantes para cerrar la brecha de género;
- e) Adoptar en su totalidad y velar por su cabal cumplimiento del plan de acción de la CSI sobre Igualdad de Género;
- f) Intensificar la Campaña Regional Trabajo Decente para las Trabajadoras del Hogar por la Ratificación del convenio 189. Instrumento que ayudará a regular el trabajo del hogar remunerado;
- g) Promover la Movilización activa del movimiento sindical en fechas importantes para la reivindicación de derechos fundamentales de los trabajadores en general y las mujeres en particular: 8 de marzo, 1 mayo, 7 de octubre y 25 de noviembre, en las cuales se demande trabajo decente para todas las mujeres;
- h) Intensificar acciones a nivel nacional para instar a los Estados que aún no han hecho, a ratificar los Convenios de la OIT sobre igualdad de género: 102, 111, 100, 156, 183 y 189, y proporcionar un sistema para garantizar su aplicación y supervisión efectiva;
- i) Fortalecer alianzas estratégicas y acciones de coordinación con las Federaciones Sindicales Internacionales

¹⁹ Ver más en <http://www.csa-csi.org/%C3%81reas-de-Actuaci%C3%B3n-eje-4---Paz-Democracia-y-Derechos-Humanos-Equidad-e-Igualdad-de-G%C3%A9nero-5715>

y las redes de Mujeres a nivel nacional, regional e internacional;

- j) Exigir políticas públicas y nuevos servicios públicos de interés social referidos al cuidado de las personas, para contribuir a liberar el potencial productivo de las mujeres;
- k) Incidir para que en cada uno de los países se adopten indicadores de trabajo decente con perspectiva de género, con el apoyo y la asistencia técnica de la OIT;
- l) Impulsar la creación y/o fortalecimiento de las Comisiones Tripartitas de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, en toda la Región como mecanismo consultivo y promotor del dialogo social, del trabajo decente y la protección a la maternidad, entre otros;
- m) Apoyar todas las actividades del Comité de Mujeres Trabajadoras de las Américas (CMTA), lo cual requiere voluntad política y asignación de recursos.

Anexo 5.

Compromisos internacionales y nacionales en relación a la igualdad de género en el mercado laboral.

CEDAW

La **Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer** (conocida como CEDAW, por su sigla en inglés) fue aprobada por las Naciones Unidas en 1979 y significó una ampliación de la Declaración Universal y de los Pactos Internacionales de Derechos Humanos. En su artículo 11 estableció que Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos.

Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer

La conferencia realizada en 1995 en Beijing, instó en su Plataforma de Acción, a los Estados a incorporar la perspectiva de género en todos sus programas de acción. En relación al empleo y la economía, los países se comprometieron a lograr seis objetivos estratégicos:

- Promover la independencia y los derechos económicos de la mujer, incluidos el acceso al empleo, a condiciones de trabajo apropiadas y al control de los recursos económicos
- Facilitar el acceso de la mujer, en condiciones de igualdad, a los recursos, el empleo, los mercados y el comercio
- Proporcionar servicios comerciales, capacitación y acceso a los mercados, información y tecnología, particularmente a las mujeres de bajos ingresos
- Reforzar la capacidad económica y las redes comerciales de la mujer
- Eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación en el empleo
- Fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia

Objetivos de Desarrollo Sostenible

En 2015 los estados miembros de la ONU aprobaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que incluye un conjunto de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para poner fin a la pobreza, luchar contra la desigualdad y la injusticia, y hacer frente al cambio climático. Los objetivos 5 y 8 plantean compromisos explícitos en relación a la igualdad de género y el mercado laboral.

Objetivo 5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

- 5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- 5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en el ámbito público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- 5.3 Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital

femenina.

- 5.4 Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
- 5.5 Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.
- 5.6 Garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos, de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.

Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

- 8.5 Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

Conferencias regionales de la Mujer

La Conferencia regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe congrega cada 3 años a las autoridades de alto nivel encargadas de los temas relativos a la situación de las mujeres y las políticas de género en la región. En la última conferencia, los 33 países firmantes aprobaron el **Consenso de Santo Domingo (2013)** en el que se comprometieron a impulsar la autonomía económica de las Mujeres del siguiente modo:

- Instar a los Estados a ratificar o adherirse a los convenios de la Organización Internacional del Trabajo en materia de igualdad de género, como los referidos al trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.
- Reconocer el valor del trabajo doméstico no remunerado y adoptar las medidas y políticas públicas necesarias, incluidas las de carácter legislativo, que reconozcan el valor social y económico del trabajo doméstico.
- Definir y establecer instrumentos de medición periódica del trabajo no remunerado que realizan las mujeres y asegurar en los presupuestos públicos la dotación de recursos necesarios a los mecanismos responsables de recopilar y sistematizar las informaciones para la realización de las encuestas nacionales de uso del tiempo, con objeto de facilitar el diseño de políticas públicas adecuadas y justas.
- Desarrollar e implementar políticas activas referidas al mercado laboral y al empleo productivo que aseguren trabajo decente para todas las mujeres, combatiendo las condiciones de precariedad e informalidad que afectan principalmente a la fuerza laboral femenina y asegurando igual salario por

trabajo de igual valor, una tasa de participación igualitaria, la presencia sin discriminación en puestos de poder y decisión y la superación de la segregación ocupacional, con particular atención a las mujeres rurales, las afrodescendientes, las indígenas, las mujeres con discapacidad y las jóvenes.

- Impulsar y hacer cumplir leyes de igualdad laboral que eliminen la discriminación de género, raza, etnia, orientación sexual y otros criterios discriminatorios en el acceso al mercado laboral y la permanencia en este, estableciendo mecanismos de presentación de quejas ante instancias especialmente identificadas y asignadas a tal fin y definiendo sanciones para el hostigamiento, el acoso sexual y otras formas de violencia contra las mujeres en el espacio de trabajo.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

Seis convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son clave para lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo. Fueron evolucionando desde la protección de la maternidad como prioridad, hacia el establecimiento de iguales derechos y oportunidades para hombres y mujeres:

- Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración, 1951.
- Convenio N° 103 sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952.
- Convenio N° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.
- Convenio N° 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981.
- Convenio N° 183 sobre la protección de la maternidad, 2000.
- Convenio N° 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.



 @SERNAMCHILE

WWW.SERNAM.CL

 /SERNAMCHILE