
Propuesta de aprobación para el Comité Ejecutivo – 12 & 13 December 2017

Agenda Item XI. 1. A.

Plan de Acción: Igualdad de Oportunidades para Igualdad de Derechos

Tema/Contexto

El Grupo de Trabajo de Igualdad de Oportunidades ha debatido y aprobado el siguiente Plan de Acción.

Recomendación de decisión:

Se invita al Comité Ejecutivo a aprobar este Plan de Acción

Igualdad de oportunidades para la igualdad de derechos

Con el objetivo de reforzar la solidaridad, la política social y la negociación colectiva para empleos de calidad, la industria europea decidió durante su Congreso en junio de 2016 convertir el grupo de trabajo en "Igualdad de oportunidades" en un grupo de trabajo permanente. El grupo de trabajo de Igualdad de Oportunidades (EOWG) está compuesto por representantes nominados de sindicatos afiliados. Este grupo de trabajo se enfoca en luchar contra todas las formas de discriminación en el lugar de trabajo, el mercado laboral y en la sociedad en general. También abordará la situación de los refugiados y la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes, específicamente los jóvenes y las mujeres. Su objetivo es promover la igualdad de derechos de todas las personas, independientemente de su:

- **Género**
- **Edad**
- **Condiciones de salud o discapacidad**
- **Creencias religiosas**
- **Raza**
- **Orientación sexual o identidad de género (LGBTQI)**

Las políticas de igualdad y la lucha contra la discriminación son cuestiones políticas profundas y deben ser impulsadas tanto por mujeres como por hombres dentro de la industria europea. Las dimensiones de igualdad de género y de lucha contra la discriminación deben incluirse en todos los sindicatos de la industria europea en ambos niveles: los sindicatos nacionales y la federación sindical europea. El Plan de Acción 2016-2020 establece nuestras prioridades sobre temas de actualidad que el grupo de trabajo debe abordar. Además, estas prioridades pueden estar influenciadas por eventos y asuntos actuales. Los Estatutos 2016-2020 son el primer paso esencial en la búsqueda de una representación equitativa de las mujeres en la industria europea. El Plan de Acción debe leerse conjuntamente con las resoluciones políticas del EOWG "Lograr la igualdad de oportunidades para la igualdad de derechos".

COOPERACIÓN ACTIVA CON LOS COMITÉS POLÍTICOS

En el futuro, las áreas temáticas definidas deberían reflejarse constantemente en los tres Comités de Políticas (Política Industrial, Negociación Colectiva y Política Social, y Política de la Compañía) con el fin de destacar todas las prioridades políticas de Europa en términos de igualdad de oportunidades. En particular, es necesario desarrollar un enfoque horizontal sobre igualdad de género en todas las posiciones políticas tomadas por industriAll Europe.

Política Industrial (IP)

- Explorar los impactos de la digitalización en los diferentes grupos cubiertos por el grupo de trabajo de Igualdad de Oportunidades, particularmente mujeres y trabajadoras.
- Las trabajadoras tienen más probabilidades de sentir el impacto, ya que tienen una mayor probabilidad de trabajar en trabajos precarios, poco cualificados / no cualificados, con poca o ninguna capacitación. ¿Cómo salvaguardar una transición justa? ¿Cuáles son las necesidades de capacitación?
- Fortalecer el papel de la mujer en la industria: promoviendo habilidades técnicas y habilidades, asegurando que se valoren los trabajos predominantemente femeninos, garantizando el derecho a la formación y educación.

Negociación Colectiva y Política Social

- Mejora y expansión de los sistemas sociales, servicios públicos de calidad, beneficios sociales, seguro social, sistemas de pensiones solidarios y no especulativos, de modo que una vida digna y segura sea posible para todos los trabajadores, en todas las edades.
- Luchar contra el trabajo precario.
- Otorgar acceso a trabajos decentes y capacitación para todos.
- Rediseñar los horarios de trabajo teniendo en cuenta la necesidad de un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida, incluida la posibilidad de una reducción colectiva e individual del tiempo de trabajo tanto como sea posible sin pérdida de salario.
- Conceder igual salario por el mismo trabajo.
- Combatir la desigualdad salarial (es decir, la brecha salarial de género): desarrollo y uso de sistemas de pago transparentes.
- Reconocimiento y acreditación de períodos de ausencia (parental), ingresos, pensión.
- Promoción de la salud, creación de lugar de trabajo y condiciones de trabajo apropiadas para los trabajadores de edad.
- Trabajar y luchar por la revalorización de los trabajos predominantemente femeninos (aumentar los salarios, mejorar las condiciones de trabajo, reconocer las cualificaciones, promover la diversidad de género en las habilidades, etc.)
- Garantizar el derecho de acceder al empleo y la capacitación a personas con discapacidades.
- Se debe prestar especial atención a la vulnerabilidad e integración de los trabajadores migrantes y refugiados.

Política de Empresa

- Promover a las mujeres en todos los sectores y empresas y aumentar el número de mujeres sindicalistas para representar mejor sus intereses.
- Hacer un compromiso claro contra la discriminación, el acoso moral o sexual y la violencia en el lugar de trabajo.
- Intercambio de mejores prácticas de discriminación positiva e integración de grupos vulnerables a nivel de empresa.
- Promover la implementación de sanciones reales para las personas que discriminan dentro de la empresa.
- Promover la implementación de sanciones reales (sanciones financieras) para las empresas y las administraciones que discriminan.

Comité Ejecutivo

- Deben iniciarse debates (mediante un informe o una intervención) sobre cuestiones de igualdad de género a la luz del trabajo realizado en los diversos comités de los comités ejecutivos. Los datos de género deben presentarse sobre la situación en cada país.

OTRAS ACTIVIDADES DEL GRUPO DE TRABAJO

Temas horizontales en la Red de Igualdad de Oportunidades

- Lucha contra todas las formas de discriminación. Nadie debe ser discriminado por motivos de edad, sexo, etnia, discapacidad, orientación sexual y religión. (Estrategia de igualdad de la UE 2016 - 2020)
- Crear condiciones más adecuadas para que las mujeres concilien mejor la vida laboral y familiar, así como las actividades sindicales y políticas.
-

- Discusión y participación activa en la implementación de las normas mínimas europeas para el permiso de maternidad y el permiso parental, así como una mejor protección de la maternidad. (Se emplea una terminología diferente, no hay discusión en la Comisión sobre la directiva de protección de la maternidad).
- Integrar a las personas con discapacidad en la fuerza de trabajo (podría preverse un grupo de trabajo separado dentro del grupo de trabajo EO) dándoles acceso a trabajos de calidad.
- Implementar la integración de la perspectiva de género en la industria europea (ver el siguiente punto).
- Señalar los días internacionales para crear sensibilidad mediante acciones:
 - ✓ 25 Noviembre – Día Internacional contra la Violencia de Género
 - ✓ 3 Diciembre – Día Internacional de las Personas Discapacitadas
 - ✓ 8 Marzo- Día Internacional de la Mujer
 - ✓ 17 Mayo – Día Internacional contra la homofobia, Transfobia y Biofobia
 - ✓ Establecer una fecha para “El día de la Brecha Salarial” en cada país
- Exigir la introducción de herramientas jurídicas y judiciales vinculantes, incluida la acción colectiva para defender los derechos de los trabajadores que son víctimas de discriminación.
- Fomentar la creación de una acción grupal que permita a las víctimas de discriminación ir a juicio de forma conjunta.

Incorporación de la perspectiva de género en industriAll Europe

- Combatir los estereotipos de género.
- Mayor reflexión y acción (de acuerdo con las disposiciones de los Estatutos actuales) para aumentar la participación de las mujeres en el liderazgo y las estructuras de industriAll Europe, teniendo en cuenta el período congresual actual y el próximo.
- Recopilación de datos y ejemplos de mejores prácticas dentro de los afiliados, así como de otros sindicatos (redes) europeos y mundiales.
- Formulación de todos los documentos de políticas de industriAll Europe en la forma neutral de género, en la medida de lo posible (idioma = conocimiento).

RECURSOS

- Una persona de contacto en la secretaría para todas las cuestiones de organización y trabajo preparatorio.
- En línea con los recursos disponibles, dos reuniones de grupos de trabajo por año con interpretación provista en el idioma de los participantes y al menos en los tres idiomas de trabajo oficiales de industriAll Europe.
- Traducción de documentos de trabajo en los tres idiomas oficiales de trabajo de industriAll Europe.
- Estas reuniones deberían organizarse uno o dos días antes de las reuniones del Comité Ejecutivo a fin de garantizar la participación de los miembros del grupo de trabajo de la OE según lo decidido por el Comité Ejecutivo.
- Establecer uno o más Grupos de Trabajo Específicos sobre temas específicos a ser determinados por el grupo de trabajo de Igualdad de Oportunidades (en línea con los debates y propuestas que pueden emanar del Comité Ejecutivo o de los Comités Políticos o con el objetivo de hacer propuestas a los órganos antes mencionados) compuesto por miembros del grupo de trabajo de Igualdad de Oportunidades. Estos grupos informarán sobre el progreso de su trabajo al grupo de trabajo de Igualdad de Oportunidades para el debate y la toma de decisiones