
Propuesta para aprobación del Comité Ejecutivo – 12 & 13 December 2017

Agenda Item XI. 1. B.

Resolución: Igualdad de Oportunidades para Igualdad de Derechos

Tema/Contexto

El Grupo de Trabajo de Igualdad de Oportunidades ha debatido y aprobado la siguiente Resolución sobre “Igualdad de Oportunidades para Igualdad de Derechos”.

Recomendación de decisión:

Se invita al Comité Ejecutivo a aprobar esta Resolución.

Alcanzando la Igualdad de Oportunidades para Iguales Derechos

1 – Temas de Igualdad de Género

Lograr la igualdad entre mujeres y hombres en Europa sigue siendo un desafío a nivel nacional y europeo. Si bien la brecha educativa entre mujeres y hombres parece acortarse y los derechos de las mujeres en Europa han progresado considerablemente en las últimas décadas, el camino por recorrer sigue lleno de obstáculos para lograr derechos genuinos e iguales en una sociedad basada en un modelo patriarcal. Por lo tanto, las tasas de empleo y los salarios de las mujeres son más bajos que los de los hombres, con grandes variaciones en todos los sectores industriales y en toda Europa, a menudo causados por patrones de discriminación laboral. Debido a un cambio en el paisaje político europeo en los últimos años (medidas de austeridad) y la disminución de las responsabilidades sociales corporativas (violaciones de la libertad de negociación colectiva), las mujeres han sido las primeras en caer en el trabajo precario y la pobreza. Por lo tanto, IndustriAll Europe debe fomentar sobre todo la sindicalización de las trabajadoras desempleadas o empleadas y garantizar una mejor representación en sus órganos a fin de defender sus derechos de la mejor manera posible.

Brecha salarial de género: Las mujeres en toda Europa siguen ganando en promedio 16,4% (1) menos que los hombres por el mismo trabajo. Los sindicatos europeos tienen como objetivo crear conciencia y presionar para cerrar la brecha salarial de género con todas las herramientas disponibles (es decir, negociación colectiva, diálogo social) a todos los niveles (nacional y europeo). Para luchar contra la desigualdad salarial, los sindicatos deberían, por ejemplo, mediante negociaciones colectivas y / o medidas legales, impulsar:

- Desarrollo y uso de sistemas de pago transparentes.
- Mejora de funciones y ocupaciones predominantemente femeninas (mejora salarial, mejora de las condiciones de trabajo, validación de habilidades, reconocimiento de cualificaciones).
- Promover una fuerza de trabajo con equilibrio de género.
- Combatir cualquier forma de trabajo precario, en particular los trabajos forzados a tiempo parcial (trabajando para establecer una duración mínima de no menos de la mitad de tiempo completo).
- Combatir las barreras al progreso de la carrera (por ejemplo: fenómeno de "suelos pegajosos" o fenómeno de techos de vidrio).
- Combatir la segregación laboral entre mujeres y hombres
- Promover la igualdad de acceso a los permisos parentales y combatir las desventajas financieras de la paternidad.
- Combatir la discriminación en la contratación, de la cual las mujeres son a menudo víctimas debido a la persistencia de los estereotipos de género.

Techos de cristal: con demasiada frecuencia, la progresión de la carrera de las mujeres se ve frenada ya que las mujeres no pueden acceder a puestos gerenciales. Además, las mujeres están segregadas en ciertos trabajos y excluidas de otras. En 2016, solo el 23,3% (2) de los miembros del consejo de las empresas que cotizan en bolsa registradas en los países de la UE eran mujeres. Los sindicatos se dedican a promover a las mujeres en todos los sectores y negocios, y aumentar el número de mujeres sindicalistas para representar mejor sus intereses. En la actualidad, las mujeres todavía tienen una mayor probabilidad que los hombres de trabajar en trabajos precarios, no cualificados o de baja calificación, con poca o ninguna capacitación. Los sindicatos deben garantizar el acceso a la capacitación y tomar medidas para facilitar el desarrollo profesional de las mujeres.

1 Fuente: Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE)

2 Fuente: Comisión Europea

Brecha en las pensiones: la mayoría de las mujeres tienen carreras laborales más cortas y tienden a trabajar en empleos precarios (es decir, a tiempo parcial, a plazo fijo, contratos flexibles, etc.). La carga de los deberes familiares conduce a una mayor frecuencia de trabajo a tiempo parcial entre las mujeres. Los patrones de discriminación en el empleo contribuyen a la brecha de la pensión de género. El promedio de la brecha de pensiones de género en la UE28 en 2014 se situó en 40.2%, con los hombres de 65-74 en promedio ganando pensiones que son cuarenta por ciento mayores que los de las mujeres en el mismo rango de edad. A pesar de que la brecha de pensiones se ha mantenido estable en Europa desde la crisis económica, se ha ampliado significativamente. Los sistemas de seguridad social y, en particular, los sistemas de pensiones, deben basarse en la solidaridad, salvaguardarse, mejorarse y adaptarse para permitir que las mujeres tengan una vida segura y digna a todas las edades.

Equilibrio trabajo-vida: conciliar la vida laboral y la vida familiar es una preocupación para las mujeres y los hombres, y un elemento clave para el bienestar positivo en el trabajo. Deben crearse condiciones más adecuadas para las mujeres y los hombres para conciliar mejor el trabajo y la vida privada. IndustriAll Europe exige políticas que promuevan entornos de trabajo favorables a la familia, incluido el acceso a los períodos de atención tanto para mujeres como para hombres (para niños, dependientes y ancianos). Esto implica políticas y arreglos más amigables con el tiempo de trabajo, incluida la reducción del tiempo de trabajo, colectivo o individual, así como mejorar la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de las mujeres embarazadas a través de legislaciones nacionales y europeas y convenios colectivos a nivel sectorial y empresarial. También se debe mejorar la protección contra el despido y la discriminación de las mujeres embarazadas. Con este fin, industriAll Europe hace un llamamiento a la modernización de la Directiva de licencia de maternidad.

IndustriAll Europe acoge con satisfacción la propuesta de la CE sobre el equilibrio de la vida laboral, que representa un gran avance. El paquete incluye un enfoque político mixto de medidas legislativas y no legislativas sobre licencia familiar y arreglos de trabajo flexibles, cuidado de niños y cuidado a largo plazo, e incentivos económicos para que padres y cuidadores trabajen. Los trabajadores no deben verse comprometidos o discriminados cuando recurren a este tipo de permiso. Los períodos de licencia se incluirán en el cálculo de las prestaciones sociales y, en particular, de la pensión de jubilación.

Solo las medidas legislativas producirán resultados concretos. Junto con la CES, industriAll Europe se asegurará de que esta propuesta allane el camino para nuevos derechos para los trabajadores. Dentro de cada Estado miembro, también deberían realizarse esfuerzos para establecer servicios públicos de atención a la primera infancia a fin de facilitar el reingreso profesional después del permiso de maternidad de las mujeres y para las personas dependientes.

Lucha contra los estereotipos: a pesar de las últimas décadas de progreso en la igualdad de género, los estereotipos de género todavía están presentes en nuestra vida cotidiana, en el hogar y en el trabajo, y conducen a la discriminación. IndustriAll Europe debe combatir los estereotipos de género mediante la revalorización de empleos predominantemente femeninos actualizando los salarios, mejorando las condiciones laborales, reconociendo las cualificaciones, promoviendo la diversidad de género en las habilidades, etc. El fortalecimiento del papel de la mujer en la industria es clave para mejorar la percepción femenina en el trabajo mercado, específicamente en la promoción de habilidades técnicas y promoción de habilidades. La carga de los deberes familiares (la crianza de los hijos y los hogares) no debe considerarse que depende exclusivamente de las mujeres. Debe ser una responsabilidad igual para ambos padres, mujeres y hombres. IndustriAll Europe promueve la integración de la perspectiva de género y está desarrollando un enfoque horizontal de igualdad de género en todas sus reflexiones, posiciones políticas y demandas. El grupo

de trabajo de EO tiene que desarrollar demandas y estrategias en coordinación con el Comité de Negociación Colectiva y Política Social y el Comité de Política de Empresa. Los estereotipos de género son una consecuencia y una causa de desigualdades persistentes entre mujeres y hombres y deben ser firmemente opuestos.

Violencia contra las mujeres: la violencia de género está en todas partes: en el hogar, en el trabajo, dentro de nuestras estructuras sindicales, en la escuela, en la calle o en línea, independientemente de los antecedentes sociales y la educación. La violencia de género sigue siendo la violación más fundamental y generalizada de los derechos humanos de las mujeres, ya que 1 de cada 3 mujeres en Europa ha sufrido violencia física o sexual en algún momento de sus vidas (desde los 15 años). La violencia masculina contra las mujeres sigue siendo una de las principales causas de muerte entre las mujeres en el mundo de hoy. IndustriAll Europe continuará trabajando conjuntamente con la CES en el proyecto 'Safe at Home, Safe at Work'. Además, estaremos continuamente vigilantes para proteger los derechos fundamentales de las mujeres a fin de que estén a cargo de sus propios cuerpos y vidas. Por ejemplo, las mujeres deben decidir libre e independientemente si desean o no interrumpir un embarazo sin castigo. Se debe proporcionar acceso gratuito a anticoncepción y aborto.

IndustriAll Europe exige la adopción de una legislación vinculante en cada Estado miembro para castigar más ampliamente los comportamientos sexistas, el acoso sexual y la violencia en el trabajo, en el hogar y en la sociedad. Además, las medidas para prevenir, proteger y apoyar a las víctimas deben aplicarse en todas partes y especialmente en el lugar de trabajo y las sanciones impuestas a las personas declaradas culpables de violencia sexual o sexista. El Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, el 25 de noviembre, debería convertirse en un día de acción europea para la industria europea.

2 – Políticas de Diversidad

El grupo de trabajo de Igualdad de Oportunidades (EOWG) se enfoca en luchar contra todas las formas de discriminación (género, edad, personas con discapacidades, creencias filosóficas o religiosas, trabajadores migrantes, grupos étnicos, orientación sexual o identidad de género) en el lugar de trabajo; mercado de trabajo y en la sociedad en general. El llamamiento de IndustriAll Europe está respaldado por la Carta de Derechos Fundamentales de la UE en el Tratado y la Directiva 2000/78 / CE que prohíbe la discriminación en el empleo. Los sindicatos son observadores de primera línea del hecho de que incluso hoy en día la discriminación prevalece en todas las dimensiones del empleo, desde los procedimientos de contratación hasta el día de pago y la progresión profesional. IndustriAll Europe, como federación europea de sindicatos industriales, desempeña un papel clave en la lucha contra todos los factores de discriminación, mediante el diálogo social y la negociación colectiva con los empleadores.

Grupos étnicos: los sindicatos europeos rechazan todas las formas de prejuicio, racismo y xenofobia de conformidad con la resolución de la industria europea y la directiva de la UE 2000/43 / CE sobre igualdad étnica. Los sindicatos deben luchar contra cualquier forma de discriminación en la contratación y en el trabajo. Los sindicatos deberían proporcionar información sobre procedimientos efectivos para que las víctimas presenten una queja y busquen protección a nivel nacional y europeo.

Trabajadores migrantes: el continente europeo está atravesando la peor crisis humanitaria de su historia. En los últimos meses, varios millones de personas han buscado refugio huyendo de la pobreza, la guerra y la persecución o han sido desplazados por la fuerza. IndustriAll Europe hace un llamamiento a todas sus organizaciones afiliadas, su personal y sus miembros activos en todas las empresas de Europa para mostrar su solidaridad activa con los refugiados y rechazar todas las formas de prejuicio, racismo, xenofobia y actos

de violencia en los términos más enérgicos posibles (3). En nuestra opinión, construir muros no es una solución sostenible. Los Estados miembros y la UE deben afirmar que el asilo es un derecho humano fundamental (Convenio de Ginebra) y que los refugiados en la Unión Europea deben ser tratados humana y responsablemente (es decir, la suspensión del convenio de Dublín en Alemania) y acceder al mercado laboral y la formación profesional debe estar asegurada. Finalmente, industriAll Europe está profundamente comprometida con la búsqueda de la paz, tanto en Medio Oriente como en el resto del mundo. Exigimos que todos los gobiernos europeos contribuyan a una solución política para poner fin a los conflictos, a fin de aplicar políticas económicas humanitarias y extranjeras basadas en la solidaridad y el respeto entre los pueblos.

Personas con problemas de salud o discapacidades: en 2010, la CE adoptó y se comprometió con la Estrategia Europea de Discapacidades 2010-2020 (EDS) en línea con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (UNCRPD). Los sindicatos deben garantizar que los trabajadores con discapacidad no sean discriminados. Uno de los paneles de la EDS es aumentar significativamente la proporción de personas con discapacidad que trabajan en el mercado laboral abierto, así como su acceso a empleos y educación de calidad. Representan una sexta parte de la población general en edad de trabajar de la UE, pero su tasa de empleo es comparativamente baja. Las personas con discapacidad también deberían beneficiarse de un acceso equitativo a una educación de calidad y a lo largo de toda la vida. Estos aspectos deben debatirse a nivel de CB y política de la compañía. Por ejemplo: las empresas (especialmente aquellas con más de 250 empleados) deberían alentar a definir una tasa de contratación mínima y legal en la ley de empleados con discapacidades. Las sanciones deben aplicarse si esta tasa no se respeta.

Prevenir la pobreza en la vejez: los sindicatos deberían abogar por la promoción de la salud y la creación de condiciones laborales y de trabajo adecuadas para los trabajadores de edad avanzada. Igualmente, se debe hacer hincapié en la mejora y expansión de los sistemas sociales, los servicios, la seguridad social y los sistemas de pensiones solidarios y no especulativos para que todos los trabajadores de todas las edades puedan tener una vida digna y segura.

Orientación sexual e identidad de género (LGBTQI): IndustriAll Europe está comprometida con la igualdad de trato y el respeto por los trabajadores lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGBTQI). Los trabajadores LGBTQI son más vulnerables a ser discriminados en el lugar de trabajo. La directiva vinculante de la UE protege a los trabajadores contra la discriminación por motivos de orientación sexual LGBTQI. Debe promoverse la implementación de sanciones efectivas para las empresas y administraciones discriminatorias. Debe establecerse una acción grupal que permita a las víctimas de discriminación comparecer ante los tribunales.

3 – Transformación del trabajo industrial

Las tecnologías digitales están cada vez más presentes tanto en nuestras vidas diarias como en nuestras vidas laborales. Han transformado la forma en que trabajamos, y han cambiado drásticamente industrias enteras y continuarán haciéndolo en el futuro. La digitalización no puede considerarse como un proceso neutral desde el punto de vista del género, ya que es más probable que las trabajadoras sientan el impacto, ya que tienen una mayor probabilidad de trabajar en trabajos precarios de baja cualificación / no cualificados. La transformación del trabajo industrial ha dejado una gran brecha de género especialmente en el sector de las

3 Fuente: [industriAll Europe congress 2016 - Resolution on the Refugees Crisis](#).

TIC. IndustriAll Europe debe utilizar la negociación colectiva y la legislación para asegurarse de que la Digitalización sea un proceso neutral en cuanto al género. Se debe prestar especial atención a todas las formas de teletrabajo, trabajo ocasional a distancia y el derecho a la desconexión.

Garantizar el derecho a la formación y la educación: para reducir el impacto negativo de la digitalización en las trabajadoras, el acceso a la formación debe garantizarse durante toda la vida a las mujeres, independientemente de su tipo de contrato de trabajo y su duración. Tenemos que fijar derechos de capacitación obligatorios y suficientes para que los trabajadores mantengan y mejoren sus oportunidades en el mercado laboral. Los sindicatos deben integrar las nuevas cualificaciones digitales, tareas y categorías de trabajo en las negociaciones con los empleadores, dando a los trabajadores acceso a la recapitación permanente y prestando especial atención a las mujeres de 55 años y más, para protegerlos de la exclusión del mercado laboral. Este es especialmente el caso, ya que los hombres tienden a tener más tiempo que las mujeres para invertir en capacitación y aprendizaje de por vida, ya que generalmente se dedican menos a las tareas domésticas y al cuidado que sus parejas. Los sindicatos deben crear conciencia sobre la anticipación de las necesidades de nuevas cualificaciones y competencias, especialmente para los jóvenes y los menos capacitados.

4 – Representación de mujeres en industriAll Europe

El objetivo del 30% es una recomendación seria (4), muchos pasos ya se han tomado, pero este objetivo aún debe lograrse. Aunque debería ser nuestra meta a medio plazo, estamos lejos de alcanzar la paridad. Deben decidirse los procedimientos para revisar el cumplimiento de las decisiones del Congreso a este efecto.

CONCLUSIÓN

El grupo de trabajo de Igualdad de Oportunidades está dedicado a crear conciencia y reforzar las políticas de negociación social y colectiva en los temas de desigualdad de género, política de diversidad y transformación del trabajo industrial. Su objetivo es mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres e incluir a más mujeres en el mercado laboral y en los sindicatos fortaleciendo el papel de las mujeres en la industria. Las reuniones del Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Oportunidades aseguran un espacio para intercambiar prácticas en toda Europa sobre temas de Igualdad de Oportunidades. Trabaja para desarrollar un enfoque interdisciplinario del género y la diversidad en todas las reflexiones, posiciones políticas y demandas de la industria en colaboración con los comités de Política Industrial, Negociación Colectiva y Política Social y Política de Empresa. Esto implica que los comités antes mencionados y el Comité Ejecutivo deberían encargarse de consultar al EOWG sobre todos los temas incluidos en el plan de acción y en esta resolución.

4 Art. 18 – Miembros del Comité Ejecutivo