

ANEXO 1

ORIENTACIÓN PRÁCTICA PARA COMITÉS EJECUTIVOS Y ÓRGANOS DE GOBERNANZA



Propósito de este anexo

Este anexo ofrece recomendaciones prácticas para que el liderazgo sindical implemente la negociación colectiva con perspectiva de género. Puede extraerse y compartirse con comités ejecutivos, órganos de gobernanza y responsables de la toma de decisiones que requieran orientación estratégica sin necesidad de leer el manual completo.

CÓMO UTILIZAR ESTE ANEXO

- **Liderazgo sindical:** Revisar este anexo para identificar acciones inmediatas y orientaciones estratégicas
- **Comités de gobernanza:** Utilizarlo como base para decisiones de política y asignación de recursos.
- **Negociadoras/es:** Consultar el manual principal (secciones 1-4) para análisis detallado, herramientas y orientación para la implementación.
- **Facilitadoras/es de formación:** Combinar este anexo con actividades propias y/o con las incluidas en la sección 3 para talleres.

Por qué importa la negociación con perspectiva de género

La desigualdad de género en la mesa de negociación limita la eficacia sindical, reduce la participación de la afiliación y genera acuerdos que no responden a las necesidades de más de la mitad de la fuerza laboral. Implementar una negociación con perspectiva de género fortalece la capacidad organizativa, amplía la representación y produce mejores resultados para todas las personas trabajadoras.

LA EVIDENCIA:

- Las mujeres que se sienten representadas muestran mayores tasas de afiliación sindical, movilización y participación en el liderazgo (sección 2.3).
- Los equipos de negociación diversos producen acuerdos más completos e inclusivos (sección 2.3).
- Los sindicatos con igualdad de género demuestran procesos democráticos más sólidos y mayor representatividad (sección 2.3).
- La negociación colectiva reduce sistemáticamente las brechas salariales de género y mejora las condiciones laborales (sección 4.1).

El problema: cómo la desigualdad de género configura la negociación

Para un análisis detallado, ver sección 3.3 del manual principal

Los procesos actuales de negociación reflejan y refuerzan desigualdades estructurales a través de cinco mecanismos clave:

1. Composición desigual de los equipos

- Las mujeres siguen estando subrepresentadas en el liderazgo sindical y en los equipos de negociación.
- Con frecuencia se les asignan “temas de mujeres” en lugar de negociaciones estratégicas centrales.
- Representación simbólica: se considera suficiente la presencia de una mujer, mientras que la participación masculina es ilimitada.

2. Prioridades sesgadas

- Las culturas sindicales masculinizadas priorizan los salarios y la productividad como cuestiones aisladas.
- Los temas que afectan desproporcionadamente a las mujeres reciben consideración secundaria: igualdad salarial, licencias por cuidados, protección frente a la violencia.

ACLARACIÓN CRÍTICA:

Para quienes trabajan en sectores de bajos salarios enfrentando crisis del costo de vida y de vivienda, **los salarios siguen siendo la máxima prioridad. La negociación con perspectiva de género no significa relegar los salarios.**

Significa:

- Garantizar que las mejoras salariales aborden la igualdad salarial entre géneros que realizan trabajo comparable.
- Considerar las disposiciones sobre cuidados y protección frente a la violencia como componentes esenciales del trabajo decente, no como complementos opcionales.
- Reconocer que quienes trabajan a tiempo completo, cualquiera sea su salario, merecen lugares de trabajo seguros, remuneración justa y conciliación entre vida laboral y personal.

La negociación con perspectiva de género fortalece las estrategias salariales al garantizar que los beneficios alcancen equitativamente a todas las personas trabajadoras.

3. Capacidad de negociación limitada

- La escasa representación femenina en el liderazgo margina la igualdad de género como prioridad estratégica.
- Las cuestiones de género se presentan como opcionales en lugar de derechos fundamentales.

4. Barreras estructurales a la participación

- Las responsabilidades de cuidado limitan la disponibilidad de las mujeres para sesiones prolongadas.
- Las estructuras organizativas no contemplan necesidades diversas de participación.
- Horarios, lugares y formatos de reuniones excluyen a personas cuidadoras.

5. Alcance limitado de los acuerdos

Muchos acuerdos con cláusulas de igualdad no abordan:

- La segregación ocupacional.
- El acceso desigual a ascensos y desarrollo profesional.
- La carga de cuidados no remunerados.
- El empleo precario concentrado en sectores feminizados.
- La exposición a violencia y acoso en el trabajo.

Marco de acción para el liderazgo sindical

ACCIONES INMEDIATAS (en un plazo de tres meses)

1. Transformar la composición de los equipos de negociación

Acción:

- Establecer estándares mínimos de representación de género: 40 % de cada género en todos los equipos (sección 3.3).
- Asignar mujeres a negociaciones estratégicas centrales, no solamente en “temas de mujeres” (sección 3.3)
- Rotar las asignaciones de los equipos de negociación para desarrollar capacidades en el conjunto de la afiliación (sección 2.3)
- Monitorear y reportar la composición del equipo anualmente (sección 3.3)

Herramientas de implementación: Véase las actividades de la Sección 3 para ejercicios de fortalecimiento del equipo.

Resultado esperado: Perspectivas más diversas, mayor desarrollo de liderazgo femenino y fortalecimiento de la capacidad negociadora

2. Reformular las prioridades de negociación

Acción:

- integrar la igualdad de género como una prioridad estratégica central en todos los mandatos de negociación (sección 3.4);
- incluir auditorías de equidad salarial y análisis de la brecha salarial de género en cada ronda de negociación (sección 4.1);
- elevar las disposiciones sobre cuidados, las protecciones frente a la violencia y la conciliación entre la vida laboral y personal como derechos fundamentales en el lugar de trabajo (secciones 4.2, 4.6);
- para trabajadores y trabajadoras con bajos salarios: integrar la equidad salarial en las estrategias de mejora salarial; abordar las necesidades de cuidado y la protección frente a la violencia como componentes esenciales del trabajo decente (sección 3.3);
- asegurar que los registros de negociación reflejen las prioridades de la totalidad de la afiliación, incluidas las mujeres, las personas cuidadoras y los grupos marginados (sección 3.3).

Herramientas de implementación: Véase la Sección 4 para orientación detallada sobre cada área prioritaria.

Resultado esperado: Acuerdos integrales que ofrezcan mejores condiciones para todas las personas trabajadoras, mayor satisfacción de la afiliación y mayor relevancia sindical.

3. Fortalecer la capacidad organizativa

Acción:

- establecer como obligatoria la formación con perspectiva de género para todos los miembros de los equipos de negociación (sección 2.1);
- desarrollar experiencia interna mediante alianzas con especialistas en igualdad de género (sección 2.3);
- crear programas de mentoría que vinculen a negociadoras con experiencia con negociadoras emergentes (sección 4.3);
- establecer sesiones periódicas sobre interseccionalidad y prácticas de negociación inclusivas (sección 2.1).

Resultado esperado: Mayor capacidad analítica, negociaciones más eficaces y desarrollo sostenible de competencias.

4. Abordar barreras a la participación

Acción:

- programar las sesiones de negociación durante el horario laboral habitual cuando sea posible;
- proporcionar apoyo para el cuidado infantil en las reuniones de negociación y actividades sindicales;
- ofrecer opciones de participación híbrida/remota para personas cuidadoras;
- asegurar que los lugares de reunión sean accesibles (transporte, acceso físico);
- proporcionar asignaciones para comidas y apoyo para el transporte;
- establecer calendarios claros y previsibles que permitan planificar los arreglos de cuidado.

Resultado esperado: Mayor participación de mujeres y personas cuidadoras, toma de decisiones más representativa y una participación más amplia.

Acciones a medio plazo (6-12 meses)

5. Ampliar el alcance de la negociación

Adoptar marcos integrales de negociación que aborden todo el espectro de las cuestiones relacionadas con la igualdad de género.

Áreas prioritarias: Para orientación detallada sobre la implementación y estudios de caso, véase la sección 4.

A. IGUALDAD SALARIAL Y REMUNERACIÓN

- realizar auditorías de brecha salarial de género;
- establecer mecanismos de transparencia salarial;
- negociar marcos de igualdad salarial por trabajo de igual valor;
- abordar las penalizaciones salariales en sectores y ocupaciones feminizadas.

B. CUIDADOS Y CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

- negociar licencias parentales remuneradas (maternidad, paternidad, adopción);
- establecer disposiciones de licencia por cuidados (cuidado de personas mayores, familiares enfermos, emergencias);
- crear modalidades de trabajo flexible;
- asegurar el apoyo del empleador para el cuidado infantil y de personas dependientes.

C. VIOLENCIA Y ACOSO

- implementar las disposiciones del Convenio 190 de la OIT;
- establecer procedimientos claros de denuncia, investigación y sanción;
- negociar licencias remuneradas para sobrevivientes de violencia doméstica;
- abordar la violencia de género facilitada por la tecnología;
- crear protocolos de lugar de trabajo seguro y programas de formación.

D. DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

- establecer como obligatorios procesos de promoción con equilibrio de género;
- crear programas de mentoría y desarrollo de liderazgo;
- abordar la segregación ocupacional y los sesgos en la evaluación de puestos;
- negociar el acceso a formación y oportunidades de desarrollo profesional.

E. SALUD Y SEGURIDAD

- incluir consideraciones de salud ocupacional específicas de género;
- abordar la menstruación, el embarazo y la menopausia en el trabajo;
- negociar adaptaciones adecuadas en el lugar de trabajo;
- asegurar que el equipo y las instalaciones de seguridad respondan a necesidades diversas.

F. TRABAJO PRECARIO

- abordar las dimensiones de género del trabajo informal, temporal y a tiempo parcial;
- garantizar igualdad de trato independientemente del estatus laboral;
- negociar vías hacia el empleo permanente;
- proteger los derechos de trabajadoras y trabajadores de plataformas y de la economía de encargos.

G. DIGITALIZACIÓN Y TECNOLOGÍA

- garantizar la equidad algorítmica en la contratación, promoción y evaluación del desempeño;
- negociar protecciones frente a la vigilancia facilitada por la tecnología;
- abordar el desarrollo y el acceso a competencias digitales;
- asegurar derechos en modalidades de trabajo en plataformas y trabajo remoto.

Resultado esperado: Acuerdos que reflejen la totalidad de las necesidades y derechos de las personas trabajadoras, mayor relevancia sindical y protecciones laborales más sólidas.

Cambios institucionales a largo plazo (continuos)

6. Transformar la cultura sindical y las estructuras de poder

Acción:

- adoptar cuotas de género estatutarias para los cargos de liderazgo (recomendado un mínimo del 40-50 por ciento);
- establecer comités de igualdad de género con autoridad de toma de decisiones y asignación presupuestaria;
- integrar la presupuestación con perspectiva de género en la asignación de recursos sindicales;
- crear mecanismos de rendición de cuentas: auditorías de género periódicas, informes de progreso, planes de acción correctiva;
- desarrollar directrices de negociación colectiva con perspectiva de género y cláusulas modelo;
- construir alianzas con organizaciones de derechos de las mujeres y movimientos sociales;
- transversalizar la perspectiva de género en todas las actividades sindicales.

Resultado esperado: Compromiso organizativo sostenido, cambio estructural permanente, mayor capacidad y legitimidad sindical.

Indicadores de éxito: medición del progreso

Una implementación eficaz requiere un monitoreo sistemático. Hacer seguimiento del progreso a través de:

MÉTRICAS DE PARTICIPACIÓN

- **porcentaje de mujeres en los equipos de negociación:** objetivo del 40-50 por ciento de representación;
- **porcentaje de mujeres en el liderazgo sindical:** seguimiento en todos los niveles (ejecutivo, regional, lugar de trabajo);
- **tasas de asistencia por género:** monitorear la participación en reuniones relacionadas con la negociación, sesiones de formación y actividades sindicales;
- **trayectoria de liderazgo:** seguimiento del avance de las mujeres dentro de las estructuras sindicales.

CONTENIDO DE LOS ACUERDOS

- **número de cláusulas de igualdad de género negociadas:** contabilizar y categorizar por tipo (equidad salarial, cuidados, violencia, etc.);
- **cobertura de disposiciones:** hacer seguimiento de qué áreas prioritarias están abordadas (equidad salarial, cuidados, violencia, promoción, salud/seguridad, trabajo precario, digitalización);
- **inclusión de mecanismos de implementación:** verificar que los acuerdos incluyan procedimientos de monitoreo, cumplimiento y resolución de disputas;
- **especificidad de las disposiciones:** evaluar si las cláusulas son ejecutables o meramente declarativas.

RESULTADOS EN EL LUGAR DE TRABAJO

- **reducción de las brechas salariales de género:** medir a lo largo del tiempo en los lugares de trabajo cubiertos;
- **utilización de licencias parentales y por cuidados por todos los géneros:** hacer seguimiento de las tasas de uso para evaluar la efectividad;
- **incidentes de violencia y acoso:** monitorear los incidentes reportados y las tasas de resolución;
- **representación de mujeres en la gestión/liderazgo:** hacer seguimiento del avance en el lugar de trabajo;
- **niveles de satisfacción de las personas trabajadoras por género:** encuestar a la afiliación sobre la percepción de igualdad e inclusión;
- **tasas de retención por género:** monitorear si las disposiciones reducen la rotación de mujeres.

SALUD ORGANIZATIVA

- **reclutamiento y retención de afiliación:** hacer seguimiento del crecimiento general de la membresía y su composición;
- **resultados de la negociación:** comparar acuerdos con y sin disposiciones de género;
- **capacidad de movilización:** evaluar la participación en campañas y acciones colectivas;
- **reconocimiento externo:** monitorear premios, alianzas y liderazgo sectorial.

Recomendación: Establecer mediciones de línea de base antes de la implementación, luego realizar evaluaciones anuales para hacer seguimiento del progreso y ajustar las estrategias.

MENSAJES CLAVE PARA LAS DISCUSIONES DE GOBERNANZA

Al presentar la negociación con perspectiva de género ante los órganos de gobernanza, enfatizar:

"LA IGUALDAD DE GÉNERO FORTALECE A LOS SINDICATOS."

EVIDENCIA:

- las mujeres que se sienten representadas muestran mayores tasas de afiliación sindical, movilización y participación en el liderazgo (sección 2.3);
- los equipos de negociación diversos producen acuerdos más completos e inclusivos (sección 2.3);

- los sindicatos con igualdad de género demuestran procesos democráticos más sólidos, mayor transparencia, representatividad más amplia, mayor capacidad para construir alianzas y mayor legitimidad organizativa (sección 2.3).

Esto crea un ciclo de refuerzo: Más afiliación → más fortaleza → más representatividad → más democracia.

"Se trata de todas las personas trabajadoras, no solo de las mujeres."

Puntos clave:

- la negociación con perspectiva de género aborda desigualdades interseccionales: edad, raza, etnia, discapacidad, orientación sexual, origen socioeconómico;
- las disposiciones sobre cuidados benefician a todos los géneros y estructuras familiares (padres, familias monoparentales, personas cuidadoras de mayores, familias elegidas);
- las protecciones frente a la violencia crean lugares de trabajo más seguros para todas las personas;
- los principios de equidad salarial establecen sistemas de remuneración más justos en toda la fuerza laboral;
- las modalidades de trabajo flexible apoyan a todas las personas trabajadoras con responsabilidades de cuidado;
- las disposiciones de salud y seguridad que consideran necesidades diversas protegen a todas las personas trabajadoras.

"Tenemos pruebas de que funciona."

Evidencia de la práctica:

Los acuerdos globales con corporaciones multinacionales demuestran que las disposiciones integrales de igualdad de género son alcanzables en diversos sectores y contextos culturales. Los ejemplos nacionales y sectoriales demuestran negociaciones exitosas sobre licencias parentales remuneradas, protecciones frente a la violencia doméstica, marcos de equidad salarial y disposiciones sobre cuidados.

Para estudios de caso y ejemplos detallados, véase la sección 2.4 (Acuerdos Marco Globales) y la sección 4 (logros sectoriales y nacionales en negociación)

Evidencia de investigación:

- la negociación colectiva reduce sistemáticamente las brechas salariales de género (sección 4.1);
- los lugares de trabajo sindicalizados muestran mejores resultados en igualdad de género (sección 1.3);
- la afiliación sindical de las mujeres se correlaciona con mejores protecciones en el lugar de trabajo (sección 2.3).

"Para trabajadoras y trabajadores con bajos salarios, los salarios siguen siendo la prioridad - Y podemos abordar la igualdad de género."

Mensaje crítico para los sindicatos que representan a personas trabajadoras en crisis económica:

La negociación con perspectiva de género no significa relegar los salarios. Significa:

- 1. Garantizar que las mejoras salariales aborden la equidad salarial:** Al negociar aumentos salariales, asegurar que las mejoras cierren las brechas salariales de género y aborden las penalizaciones salariales en trabajos feminizados.
- 2. Reconocer el cuidado y la seguridad como derechos fundamentales:** Las protecciones frente a la violencia y las disposiciones sobre cuidados son componentes esenciales del trabajo decente, no lujos que se posponen hasta alcanzar niveles salariales más altos.
- 3. Fortalecer los resultados generales de la negociación:** Los enfoques con perspectiva de género producen acuerdos más integrales que benefician a todas las personas trabajadoras.
- 4. Construir sindicatos más fuertes:** La negociación inclusiva incrementa la afiliación, la participación y el poder de negociación.

Ejemplo: Un sindicato del sector minorista que negocia salarios durante una crisis del costo de vida puede simultáneamente:

- asegurar aumentos salariales generales;
- abordar las brechas salariales entre categorías laborales dominadas por hombres y categorías dominadas por mujeres;
- negociar licencias remuneradas por violencia doméstica (costo cero para el empleador, alto valor para las personas trabajadoras);
- establecer disposiciones de horarios flexibles para apoyar a personas trabajadoras con responsabilidades de cuidado.

La negociación con perspectiva de género fortalece las estrategias salariales al garantizar que todas las personas trabajadoras se beneficien de manera equitativa.

Recursos y apoyo

El Departamento de Igualdad de Oportunidades de UNI Global Union proporciona apoyo integral para la implementación de la negociación colectiva con perspectiva de género, incluyendo programas de formación, cláusulas modelo, asistencia técnica y materiales de campaña.

Para un listado completo de recursos, publicaciones y servicios de apoyo, véase la sección de Bibliografía del manual principal.

Próximos pasos: comenzar

PARA COMITÉS EJECUTIVOS

Dentro de un mes:

1. Revisar este anexo con todo el comité ejecutivo.
2. Asignar la responsabilidad de la igualdad de género a uno o varios miembros ejecutivos específicos.
3. Asignar presupuesto para la formación inicial y el desarrollo de capacidades.
4. Solicitar datos de referencia sobre la representación actual de género en los equipos de negociación y en los puestos de liderazgo.

Dentro de tres meses:

1. Adoptar una política sobre representación mínima de género en los equipos de negociación.
2. Programar formación en perspectiva de género para todas las personas negociadoras actuales.
3. Revisar las próximas prioridades de negociación para integrar la igualdad de género.
4. Establecer un comité o grupo de trabajo de igualdad de género.

Dentro de seis meses:

1. Realizar la primera auditoría de género de las estructuras y acuerdos sindicales.
2. Desarrollar directrices de negociación con perspectiva de género para negociadores y negociadoras.
3. Establecer indicadores de éxito y sistemas de medición.
4. Informar sobre el progreso a la afiliación.

Para órganos de gobernanza

Acciones inmediatas:

1. Adoptar enmiendas estatutarias que establezcan cuotas de género si aún no están en vigor.
2. Integrar la igualdad de género en el plan estratégico y en los indicadores de desempeño.
3. Asignar recursos específicos para el trabajo en igualdad de género.
4. Establecer mecanismos de informe y rendición de cuentas.

Acciones a medio plazo:

1. Revisar y actualizar todas las políticas organizativas con enfoque de género.
2. Integrar la presupuestación con perspectiva de género en los procesos de asignación de recursos.
3. Construir alianzas con organizaciones de igualdad de género.
4. Desarrollar una estrategia de comunicación para promover la negociación con perspectiva de género ante la afiliación.

Conclusión

La negociación colectiva con perspectiva de género no es un ámbito separado del trabajo central de los sindicatos. Es esencial para construir el poder de las personas trabajadoras, mejorar las condiciones laborales y garantizar trabajo decente.

La evidencia es clara: **la igualdad de género fortalece a los sindicatos. Sindicatos más fuertes logran mejores resultados para todas las personas trabajadoras.**

La implementación requiere compromiso del liderazgo, asignación de recursos y una transformación organizativa sostenida. Este anexo proporciona el marco. El manual principal ofrece las herramientas detalladas. UNI Igualdad de Oportunidades brinda apoyo continuo.

La pregunta no es si debemos actuar, sino cuán rápidamente podemos implementar estos cambios.

*Este anexo fue preparado por el Departamento de Igualdad de Oportunidades de UNI Global Union.
Basado en el Manual sobre Negociación Colectiva con Perspectiva de Género*



equal
opportunities