

Informe transnacional de los efectos de la crisis en el empleo de las mujeres y su participación en las organizaciones sindicales



Edita: Confederación Sindical de CC00.

Elaborado por: Secretaria Confederal de Mujer e Igualdad de CC00.

Diseño y producción: Secretaría Confederal de Organización y Comunicación de CC00.



Publicación del proyecto europeo NETWORK. GENDER

ÍNDICE

Capítulo 1. Crisis, políticas y desigualdad entre mujeres y hombres	7
1.1. El impacto de género en las políticas europeas.....	7
a) Estrategia 2020: Una visión sindical sobre la igualdad.....	8
1.2. Situación de las mujeres en el ámbito de la Unión Europea: España, Italia y Reino Unido.....	9
a) Tasa de actividad, empleo y paro de las mujeres	9
b) Jornada y tipo de contrato.....	13
c) Diferencia salarial	16
d) Sectores de actividad y tipo de puesto laboral.....	19
1.3. Crisis, reformas y desmantelamiento del Estado de bienestar en Italia y Reino Unido y España	21
a) Situación en España	21
b) Situación en Italia	23
c) Situación en Reino Unido	25
Capítulo 2. La negociación colectiva y el diálogo social.....	31
2.1. La negociación colectiva en España.....	31
2.2. La negociación colectiva en Italia.....	33
2.3. La negociación colectiva en el Reino Unido	35
2.4. La negociación colectiva supranacional: comités de empresa europeos.....	37
Capítulo 3. La participación de las mujeres en los sindicatos... 43	
3.1. Participación sindical de las mujeres en la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO).....	43
a) Inicios y compromisos con la igualdad efectiva de mujeres y hombres.....	43
b) Mapa de género	44
c) Avances y buenas prácticas.....	46
d) Obstáculos.....	48
e) Retos y propuestas	49

3.2 . Participación sindical de las mujeres en la Confederación Genera Italiana del Lavoro (CGIL)	50
a) Inicios y compromiso con la igualdad efectiva de mujeres y hombres	50
b) Mapa de género	51
c) Avances y buenas prácticas	52
d) Obstáculos	53
e) Retos y propuestas	53
3.3. Participación sindical de las mujeres en Communication Workers Union (CWU) del Reino Unido	54
a) Inicios y compromisos con la igualdad efectiva de mujeres y hombres	54
b) Mapa de género	54
c) Avances y buenas prácticas	55
d) Obstáculos	57
e) Desafíos y propuestas	57
3.4. Participación sindical de las mujeres en UNI GLOBAL- EUROPA.....	58
a) Inicios y compromiso con la igualdad efectiva de mujeres y hombres	58
b) Mapa de género	58
c) Avances y buenas prácticas	60
d) Obstáculos	61
e) Retos y propuestas	61
Bibliografía.....	63

Capítulo 1

Crisis, políticas y desigualdad entre mujeres y hombres

Capítulo 1

Crisis, políticas y desigualdad entre mujeres y hombres

1.1 El impacto de género en las políticas europeas

No es ningún secreto que esta es probablemente una de las crisis financieras y económicas más serias desde 1930, con más de veinte millones de empleos perdidos en todo el mundo y más de cinco millones actualmente en peligro. Y aunque las mujeres no fueron directamente afectadas por la crisis en sus primeras etapas, la segregación de género existente en muchos sectores del mercado laboral ha causado un impacto sin precedentes en la fuerza de trabajo femenina.

Las explicaciones comunes de la segregación sexual giran alrededor de diferencias en educación y formación, experiencia, estereotipos sexuales y tendencias (incluso en negociación colectiva y prácticas organizativas), preferencias y necesidades (incluso en seguridad y tiempo). De la sobrerrepresentación de las mujeres en ciertos sectores de la economía, a la infrarrepresentación en puestos directivos y de toma de decisiones, este tipo de situación limita las oportunidades de las mujeres en el mercado de trabajo y constituye un obstáculo importante a la igualdad de oportunidades y de trato en el lugar de trabajo.

Esta situación se ha agravado aún más por recomendaciones específicas de la Comisión Europea, centradas en consolidación fiscal a cualquier precio, reducción de las pensiones, recortes presupuestarios en todos los niveles de las Administraciones, desregulación y abaratamiento del mercado laboral, que empuja a un número cada vez más grande de europeos a la pobreza en el trabajo y la exclusión social. Y como la experiencia demuestra, las mujeres se verán particularmente afectadas por este impulso hacia el empleo desregulado y flexibilizado.

Asimismo, las medidas de austeridad dirigidas al sector público han tenido un efecto desproporcionadamente severo sobre las trabajadoras. El ajuste de los gastos del sector público en varios países ha obligado a muchas las Administraciones Públicas a poner fin al reclutamiento o a despedir al personal actual, con consecuencias negativas, en particular, para las mujeres. La austeridad podría llevar a cambios tanto en las proporciones relativas de los sectores privados,

públicos, como terceros/otros sobre el empleo total, y también a la degradación de la calidad de trabajo debido a estrategias de la gestión del mismo. A pesar de que el sector público sigue siendo una fuente de empleo de calidad, tanto para hombres como para mujeres, la mayor representación de la mujer en el sector público hace de esto una cuestión fundamental para las mujeres.

Desde 2011, año en el que el paquete legislativo conocido como *six-pak* entró en vigor, el enfoque de gobernanza económica de la UE se ha centrado sobre todo en la mejora de la competitividad del costo internacional y hacer cumplir la disciplina presupuestaria.

La Comisión Europea actualmente se ocupa de asesorar a los Estados miembros a fin de reorganizar la negociación colectiva para que los salarios se fijen de forma más flexible y puedan fácilmente ser revisados a la baja durante las recesiones cíclicas. Este procedimiento deteriorará en particular la posición de las mujeres, que están más protegidas en cuanto a salarios y Seguridad Social cuando están acogidas a convenios colectivos. Además, este tipo de prácticas por parte de la gobernanza económica de la UE deja poco margen de acción a los interlocutores sociales para ejercer sus funciones.

El diálogo social ha sido parte esencial de la historia de nuestras relaciones laborales democráticas y ha sido fundamental en el proceso de consolidación y desarrollo de la Europa social y democrática de Derecho. Sin embargo, el diálogo social y en concreto los sindicatos sufren una situación sin precedente. Destaca el predominio de la gobernanza unilateral en detrimento del papel del diálogo social en todo lo referente al mercado de trabajo y a las políticas activas de empleo, así como de las políticas a desarrollar en los planes nacionales de reforma.

Otro ataque contra la autonomía y la necesidad de los interlocutores sociales como parte de la promoción del diálogo social en Europa radica en la comunicación de REFIT publicada el 2 de octubre de 2013 por la Comisión Europea. Este documento pretende bloquear la solicitud de los interlocutores sociales en el sector de peluquería para transformar su acuerdo sobre seguridad y salud ocupacional en ley; un sector que está compuesto mayoritariamente por mujeres (80%). También identifica el área entera de la legislación comunitaria sobre salud ocupacional y seguridad como potencialmente redundante. Esta decisión en el contexto de la política de austeridad de la UE y un enfoque cada vez más negativo al diálogo social es perjudicial para el modelo social europeo.

A fin de dotar de sentido el compromiso de la UE con el modelo social europeo, las intervenciones injustificadas en la negociación colectiva y el sistemático deterioro de las condiciones de trabajo deben detenerse. Por otra parte, los interlocutores sociales deben tener una participación efectiva en la toma de decisiones, en la gobernanza económica de la UE en aquello que afecta a sus áreas de competencia. Este principio de participación de los interlocutores sociales y la integridad del diálogo social deben ser consagrados en la legislación europea de ejecución, si es necesario a través de denuncias ante el Tribunal de Justicia Europeo.

a) Estrategia 2020:

Una visión sindical sobre la igualdad

A principios del 2010, la CE propuso la Estrategia Europa 2020 con la intención de que fuera la estrategia de la UE para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador con cinco objetivos principales en los ámbitos del **empleo, la investigación y el desarrollo, la educación, el cambio climático y la energía, y lucha contra la pobreza y la exclusión social**. Y si bien no existe una referencia directa al tema de género, se puede inferir que este está presente y que es necesario para poder cumplir con las metas propuestas.

1. Crecimiento del empleo

Uno de los objetivos claves para la Estrategia 2020 es el crecimiento de la tasa de empleo a un 75% para las personas entre 20-64 años de edad. Si bien no hay una referencia explícita a las mujeres, se debe entender que ellas son una fuente primordial de mano de obra y que, por tanto, están incluidas dentro de estos objetivos.

Desafortunadamente, y aunque se han logrado avances en materia de incremento de empleo femenino en un porcentaje superior al 60%, en 16 de los 27 países miembros, la crisis ha tenido un impacto directo en las mujeres, lo que dificulta el cumplimiento de los objetivos trazados por la Estrategia 2020. La segregación existente en el empleo, los paquetes de estímulo y las medidas de austeridad que han sido adoptadas por algunos países europeos, y que han sido dirigidas a sectores específicos, afectan de manera diferente tanto al empleo masculino como al femenino.

Tal es el caso de países como Alemania, donde el empleo masculino se benefició de las medidas de estímulo en aproximadamente el 72% de los casos y el empleo femenino tan solo en un 28% de los casos.

Del mismo modo, las medidas de austeridad dirigidas al sector público han tenido un efecto desproporcionadamente severo en las mujeres trabajadoras. Los recortes en los gastos de servicios públicos en varios países ha obligado a muchas Administraciones Públicas a detener la contratación y/o a despedir personal, con consecuencias particularmente negativas para las mujeres, ya que aunque el sector público sigue siendo una fuente de empleo de calidad para hombres y mujeres, son las mujeres las que tienen mayor representación en este sector.

Adicionalmente, la situación se ha visto agravada por las recomendaciones específicas a cada país por parte de la Comisión Europea, que buscan mejorar la competitividad de los mercados exigiendo la desregulación del mercado de trabajo. Estas recomendaciones parten del supuesto de que la calidad del empleo se encuentra en el camino de mayores cuotas de exportación, las recomendaciones de la Comisión a los Estados miembros consiste en solicitarles que revisen la legislación relativa a cuestiones tales como los procedimientos de despido, el uso de contratos de duración determinada y el tiempo de trabajo, lo que promueve la precariedad del empleo y empuja a un número cada vez mayor de mujeres europeas a la pobreza y la exclusión social.

Dentro de las mujeres, los grupos más vulnerables son las jóvenes, las de mayor edad y las mujeres migrantes.

● Las mujeres jóvenes

En el caso de las mujeres jóvenes, estas se caracterizan por ser las más propensas a verse afectadas por las altas tasas de desempleo y la falta de inclusión en el mercado laboral. Si bien las jóvenes europeas superan a sus homónimos masculinos en términos de educación, la falta de experiencia laboral y la segregación existente en materia de capacitación hace que las mujeres busquen emplearse en sectores donde las perspectivas laborales son peores. Adicionalmente, los empleadores son más reticentes a la hora de emplear a mujeres jóvenes, ya que están a la expectativa constante de que las mujeres harán

pausas en su carrera profesional en el momento en que se produzca el nacimiento de hijos.

● Las mujeres de mayor edad

En el caso de las mujeres de mayor edad, las diferencias de género son resultados de las desventajas que han sufrido dentro de su vida laboral a través de los años. El empleo parcial o informal, las pausas en la carrera profesional, y la desigualdad en materia de responsabilidad familiar son factores que impactan no solo la empleabilidad de las mujeres, sino que a la vez derivan en una desigualdad salarial que con el paso de los años se traduce en desigualdad en las pensiones y pobreza.

● Mujeres migrantes

Si bien dentro del mercado laboral hay grupos vulnerables, las mujeres migrantes son, sin dudas, las más vulnerables a causa de género y etnicidad. Su bajo nivel de educación, sus diferencias culturales y su baja comprensión del mercado en el cual desarrollan su trabajo las relega a los sectores del trabajo informal o desregularizado, donde permanecen invisibles, reciben salarios bajos por su trabajo y tienen pocas posibilidades de hacer valer sus derechos.

Para mejorar la situación de las mujeres y promover su acceso al mercado laboral, se requiere de políticas de género claras y directas que promuevan, entre otras cosas, la desagregación laboral, la asistencia en materia de búsqueda de trabajo, los incentivos para la creación de empresas, la flexibilidad laboral y los subsidios de empleo.

2. Educación

En materia de educación, la falta de políticas con una visión de género contribuye a cimentar estereotipos socio-culturales que, a su vez, derivan en la elección de carreras y profesiones tradicionalmente ocupadas por mujeres. Esta elección conlleva un incremento en la segregación existente de empleo entre hombres y mujeres y va en detrimento de aquellas áreas donde las mujeres pueden tener mayor posibilidad de crecimiento profesional y mejores salarios.

Esto se ve reflejado claramente en el hecho de que si bien las mujeres europeas representan el 60% de los estudiantes inscritos en instituciones de educación superior, este porcentaje no se ve reflejado en el número de cargos de decisión y dirección que ostentan.

Para evitar esta situación se requieren políticas que promuevan el ingreso y el empleo de mujeres en áreas de trabajo no tradicionales, y capacitación y formación profesional a lo largo de su vida productiva.

1.2 Situación de las mujeres en el ámbito de la Unión Europea: España, Italia y Reino Unido

a) Tasa de actividad, empleo y paro de las mujeres

En la Unión Europea la tasa de actividad¹ en 2012 era del 72%, tasa que no ha experimentado una variación elevada respecto de 2008. Tomando como referencia Italia, el Reino Unido y España, la diferencia más pronunciada se produce en España cuya tasa de actividad ha aumentado 1,4 puntos en este periodo de tiempo. Considerando la tasa de actividad en base al sexo, las mujeres representan en 2012 el 65% en la UE, frente a la de los hombres 78%, variando las diferencias entre sexos desde los 20 puntos de Italia hasta los 11 del Reino Unido. En España la tasa de actividad de las mujeres en 2012 se sitúa ligeramente por encima de la UE. Dicha tasa se ha incrementado en cuatro puntos respecto de 2008.

Tasa de actividad 2008-2012

	2008			2012		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
EU (28)	70,7	77,9	63,7	71,7	77,9	65,5
España	72,6	81,8	63,2	74,1	80,1	67,9
Italia	63,0	74,4	51,7	63,7	73,9	53,5
Reino Unido	75,9	82,4	69,4	76,3	82,2	70,3

Fuente: Elaboración propia a partir de datos Eurostat

¹ Todas las referencias sobre actividad, ocupación, paro están referidas al grupo de edad que comprende de 16 a 64 años.

Situación de España

La tasa de actividad de los hombres ha ido descendiendo, a la vez que ha aumentado la población masculina inactiva principalmente en las situaciones de pensionistas/jubilados y en estudiantes. Este aumento se produce a partir del año 2009, año en el cual la pérdida de empleo en la construcción y la industria se intensificó.

Por otra parte, la tasa de actividad de las mujeres no ha dejado de crecer a lo largo del tiempo, y más concretamente en los últimos años; en 2008 la tasa de actividad de las mujeres era del 60% y en 2012 ha ascendido en 4 puntos.

En el periodo de tiempo considerado casi un millón de mujeres, cuya causa de inactividad era atender a las labores del hogar, se han incorporado al mercado laboral. Entre las razones que pueden dar lugar a esta incorporación destacan, por una parte, las expectativas de encontrar empleo en actividades, en las que predomina el empleo femenino, ligadas con los cuidados; y, por otra, la progresiva reducción de los ingresos de los hogares.

Situación en Italia

En el periodo de tiempo considerado, la población activa de Italia apenas ha aumentado. Una de las explicaciones se debe al descenso de la población activa masculina, mientras que la participación de las mujeres en el mercado laboral en este periodo ha permanecido inalterada. En Italia se da una circunstancia excepcional de la baja participación de las mujeres en el mercado laboral, la tasa de inactividad de las mujeres es del 42%, frente al 29% de la UE y el 27% de España.

En 2010, cuando en Alemania, Francia y Reino Unido se había observado un crecimiento del empleo, en nuestro país solo se redujo el ritmo de descenso, en 2011 se ha registrado un modesto aumento, seguido en 2012 por un nuevo descenso. En general, en comparación con 2008, el empleo ha disminuido en más de medio millón de personas. Las tasas de empleo italianas estaban muy lejos de la media de la UE27 en 2008 antes de la recesión, y han seguido aumentando.

Gran parte del crecimiento del año pasado se debió a los trabajadores que han perdido sus puestos de trabajo y que están en busca de uno nuevo (seis

de cada diez casos). Una pequeña parte se debe al aumento de las personas que estaban en situación de inactividad y que decidieron buscar trabajo junto a quienes buscan su primer empleo; en ambos casos, sobre todo las mujeres. Con respecto a la edad, más de la mitad del crecimiento se debe al grupo 30–49 años, pero la brecha entre ellos y los jóvenes de 15 a 29 años en términos de tasas de desempleo se ha ampliado, llegando en 2012 a una diferencia de 16 puntos porcentuales en detrimento de los más jóvenes.

La crisis ha exacerbado las diferencias regionales.

El número de personas potencialmente utilizables en el proceso de producción es cerca de 6 millones de personas si a los desempleados se suma la mano de obra potencial. Entre las fuerzas de trabajo potenciales ha aumentado el número de quienes declaran como justificación de la falta de búsqueda el desaliento: no se busca un trabajo porque se considera que no se podrá encontrar y, también en este caso, el fenómeno afecta sobre todo a las mujeres, especialmente en el sur.

El examen conjunto de las tasas de desempleo y la falta de participación nos permite conocer algunas de las características específicas del mercado laboral italiano.

En 2012 la tasa de desempleo ha estado en línea con la media UE27 (10,7 contra 10,4%), la no participación sigue en aumento en los últimos años situándose en niveles altos (20% el italiano contra el 13,5% de la media UE27), con valores máximos para las mujeres y para las regiones del sur, donde el indicador es casi tres veces el del norte (34,2% contra 11,8%).

Situación en el Reino Unido

En general, de acuerdo con la Oficina Nacional de Estadística del Reino Unido (ONS), los niveles de empleo están en constante aumento y el número de mujeres con empleo también va en aumento.

El empleo femenino en el Reino Unido ha alcanzado su nivel más elevado desde que comenzó el registro, a la vez que el número total de gente desempleada descendió otra vez al final de 2013.

La tasa de empleo de las mujeres alcanza el 67%, la más alta desde 1971. Según los datos oficiales de ONS, las mujeres representan el 46% de la población activa del Reino Unido. Hay una preocupación generalizada en el Reino Unido, pues gran parte del aumento en el empleo se produce entre los

que tienen salarios más bajos, trabajos de media jornada y precarios del sector privado. En noviembre de 2012 un informe de la ONS indica que el empleo en el sector público representó el 22% del total de empleo de las mujeres y 23% del empleo total. El año pasado el número total de la gente empleada en el sector público bajó al 19%, este cambio tendrá un efecto desproporcionado en las mujeres.

TASA DE EMPLEO

Durante 2012 la tasa de empleo de la UE era del 64%, un punto por debajo de 2008; en 2012 cuando la crisis económica era una realidad, el efecto sobre el empleo era desigual en los distintos países: mientras que en Italia y el Reino Unido el descenso de la tasa de empleo es similar a la UE, en España la tasa de empleo descendió 9 puntos entre 2008 y 2012 situándose en el 55%.

Situación de España

La crisis ha supuesto en el periodo 2008-2012 la pérdida de 3.007.800 empleos netos y 2.455.700 empleos asalariados. A lo largo de este periodo se han destruido 645.000 empleos netos y 532.300 empleos asalariados ocupados por mujeres, especialmente en el sector servicios. La destrucción de empleo ha sido menor entre las mujeres, aunque a partir del ajuste en el sector público (2011) el recorte se intensifica en las mujeres, mientras que en los hombres se frena el ritmo de destrucción de empleo.

En España en el año 2012, la tasa de empleo de los hombres de 25 a 49 años sin hijos menores de 12 años era de 75%; en el caso de tener hijos de esa edad la tasa de empleo era más alta (79%). El valor más alto en hombres se alcanza con dos hijos menores de 12 años (80%). En el caso de las mujeres, a medida que se incrementa el número de hijos menores de 12

Tasa de empleo 2008-2012

	2008			2012		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
EU (28)	65,7	72,7	58,8	64,1	69,6	58,5
España	64,4	73,5	54,9	55,4	60,2	50,6
Italia	58,8	70,3	47,2	56,8	66,5	47,1
Reino Unido	71,5	77,3	65,8	70,1	75,2	65,1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos Eurostat

Tomando en consideración la variable sexo, es en España donde se produce la diferencia más marcada: en los hombres la tasa de empleo descende 13 puntos respecto de 2008, mientras que para las mujeres el descenso es de 4 puntos

Tomando en consideración la variable sexo, es España donde se produce la diferencia más marcada: en los hombres la tasa de empleo descende 13 puntos respecto de 2008, como efecto principalmente de la pérdida de empleo, mientras que para las mujeres el descenso es de 4 puntos. Esta diferencia en el descenso de la tasa de empleo es debida a que en 2008 los primeros empleos que se perdieron fueron en el sector de la construcción y después en Industria, sectores caracterizados por una alta presencia masculina, mientras que a finales de ese año comenzaron a perderse empleo en el sector servicios², sector feminizado.

años, disminuye la tasa de empleo. Con un hijo menor de 12 años, la tasa es de 62% y de 57% en el caso de dos hijos menores de 12 años. Con tres hijos o más la tasa descende al 49%.

Situación en Italia

En Italia las oportunidades de las mujeres en el mercado de trabajo son frenadas por problemas de carácter estructural. La crisis ha afectado duramente a las mujeres, sobre todo en el Sur, donde para hacer frente a los problemas económicos de la familia aceptan trabajos de baja cualificación.

Una primera mirada a los indicadores de empleo de Italia muestra claramente la existencia de una profunda desigualdad de género. La tasa de empleo de los hombres en Italia es del 66%, mientras que en

2 Mercado de trabajo. Evolución 2007-2011. Informe realizado por la Secretaría Confederal de Empleo y Migraciones de CCOO, octubre 2011.

las mujeres es del 47%, con una diferencia de género en perjuicio de las mujeres del 19%. Las tasas de empleo de los varones varían desde el 62% en el sur de Italia a un 76% en el norte, con un mayor grado de variación de las mujeres cuyas tasas de empleo van desde el 31% en el sur de Italia al 57 % en el norte. La tasa de empleo total es del 57%. La menor tasa de empleo de las mujeres en el sur de Italia guarda relación directa con la menor disponibilidad de servicios de guardería.

Entre los efectos imprevistos de la prolongada crisis está la creación de 110.000 nuevos puestos de trabajo femeninos entre el 2010 y el 2011 (+1,2%) frente a la pérdida de 15.000 puestos de trabajo masculinos (-0,1%). Sin embargo, para las mujeres la conciliación ente vida laboral y familiar sigue siendo muy problemática. Mientras que entre las personas solteras de 35 a 40 años la tasa de actividad, masculina y femenina, es prácticamente idéntica (91,5% la primera y 89,6% la segunda), entre las parejas sin hijos comienzan a vislumbrarse diferencias (de alrededor de 15 puntos porcentuales), pero es con el nacimiento del primer hijo cuando las diferencias se amplían, con una brecha de 25 puntos porcentuales con un hijo, 40 con dos hijos y casi 50 con el tercer hijo.

Situación en el Reino Unido

Entre el 2008 y 2012 la tasa de empleo en el Reino Unido para los hombres y las mujeres cayeron, reflejando el impacto de las pérdidas de empleo en el sector público y privado. Aunque los datos de Eurostat muestran una tendencia general de descenso en las tasas de empleo total en el Reino Unido entre 2008 y 2012, esta tendencia no es constante y la situación según la Encuesta de la Fuerza de Trabajo de marzo de 2014 de ONS muestra que las tasas de empleo van en aumento tanto para los hombres como para las mujeres. Actualmente, las mujeres en el año 2014 suponen el 46% de la población trabajadora del Reino Unido.

TASA DE PARO

El aumento de desempleo tiene una incidencia especial en España respecto del conjunto de la UE. Así, mientras en la UE la tasa de paro en 2012 se situaba en el 10%, en España asciende al 25%, siendo su incremento continuo, llegando a confluir las

tasas de paro de ambos sexos, situándose ambas en torno al 25%. En el caso opuesto hay que reseñar la situación del Reino Unido, donde la tasa de desempleo por sexos se mantiene inferior a la tasa de la UE.

Situación de España

Como se desprende de los datos, el empleo sólo tiene un tímido crecimiento, por lo que la situación de los parados es cada vez peor, porque o bien no tienen posibilidades de encontrar empleo, o el que encuentran es temporal. Esto ha hecho que la permanencia de los parados en el desempleo haya aumentado considerablemente. Actualmente hay casi cuatro millones de personas paradas que no perciben prestaciones por desempleo, y la situación no hace sino empeorar con el tiempo. A medida que aumenta la permanencia en paro disminuye el número de personas protegidas, y si son mujeres aún más. Actualmente hay más de 2 millones y medio de parados de larga duración que no tienen ninguna cobertura: tres de cada cuatro personas que llevan más de un año paradas, y suponen el 60% del total, no perciben ninguna prestación. Esta situación verdaderamente desesperante, en el caso de las mujeres, es todavía peor: el 77% de las paradas de larga duración no recibe prestaciones.

Situación en Italia

En este periodo de tiempo la tasa de desempleo en Italia ha aumentado en 3 puntos. Las diferencias de género y variabilidad regional se reflejan en las tasas de desempleo. El desempleo es más probable que se produzca entre la población joven que vive en el sur de Italia y entre las mujeres.

Revisando las tasas de desempleo por género y edad se puede ver que el desempleo de la mujer sigue siendo significativamente superior, con respecto a las tasas de desempleo de los hombres, no sólo en el grupo de edad más joven. Esto puede estar relacionado con una mayor dificultad de la mujer para reincorporarse en el mercado de trabajo en Italia tras las interrupciones relativas a partos.

La situación de desempleo en Italia es más probable que sea de larga duración que en el caso de otros países: en 2008 casi el 45% de los hombres y casi el 50% de las mujeres desempleadas en Italia fueron parados de larga duración, en comparación con 25,4 % de los hombres y el 26% de las mujeres en los países de la OCDE (OCDE, 2009).

En Italia el nivel de empleo comenzó a empeorar en el tercer trimestre de 2008 para los hombres (0,2%), y en el primer trimestre de 2009 para las mujeres (-0,4 %).

En relación con el empleo, en el periodo de crisis 2008-2011 han sufrido los mayores impactos negativos los hombres (-46.000 activos, -438.000 ocupados), las personas sin título universitario (-927.000 ocupados entre los que solo acreditan la educación obligatoria) y los residentes en el sur (-129.000 activos, -300.000 ocupados).

En Italia, la tasa de desempleo se ha mantenido inferior a la media UE-27 hasta la primavera de 2012, año en que ha comenzado a aumentar. Desde 2008, el desempleo aumentó en un total de más del 60 %, sólo el 30,2% en 2012 (más de 600 mil unidades). La crisis ha exacerbado las diferencias regionales: en el sur la tasa de desempleo total disminuyó hasta el año 2011, comenzó a crecer en el último año, la tasa de desempleo se situó en el 7,4 % en el norte y el 17,2 % en las regiones del sur.

Al mismo tiempo, se ha alargado la duración del desempleo: la gente en busca de trabajo durante al menos 12 meses aumentó desde 2008 en 675.000 personas, un 53 % del total. Se trata de un nivel muy alto, incluso en comparación con otros países europeos (44,4% de media en la UE-27). La cifra implica fuertes diferencias entre territorios (15 meses y 27 meses en el norte en el sur) y el tipo (la duración media de las personas que buscan su primer empleo es de 30 meses).

El aumento del desempleo ha ido acompañado por una marcada reducción de la inactividad. Por un lado, hay más jóvenes y sobre todo más mujeres que participan; por el contrario, menos adultos se jubilan. Las mujeres, en particular, contribuyen a la reducción de la inactividad en 2012 en siete de cada diez casos.

El examen conjunto de las tasas de desempleo y la falta de participación nos permite ver algunas de las características específicas del mercado laboral italiano. En 2012 la tasa de desempleo ha sido en promedio durante el año en línea con la media de los países de la UE 27 (10,7 vs 10,4%); la no participación sigue en aumento en los últimos años, ocupa un lugar predominante (20% en comparación con el promedio italiano del 13,5% UE-27), con valores máximos para las mujeres y para las regiones del sur, donde el indicador es casi tres veces superior al del Norte (34,2% frente al 11, 8 %).

Situación en el Reino Unido

La tasa de desempleo del Reino Unido entre octubre y diciembre de 2013 fue el 7,2% de la población económicamente activa, 0,4 puntos porcentuales desde julio a septiembre de 2013. El porcentaje de personas de edades comprendidas entre 16 y 64 años que eran económicamente inactivas (tasa de inactividad) fue del 22%, y ha cambiado muy poco desde julio de 2013. En el Reino Unido hay 8.93 millones de personas inactivas con edades entre 16 a 64 años. Actualmente hay 2,34 millones de personas desempleadas, lo que representa un descenso de 125.000 entre julio y septiembre de 2013 y 161.000 personas un año antes. Diferenciando por sexo, hay 1,33 millones de hombres desempleados, con descensos de 65.000 entre julio y septiembre de 2013 y 86.000 un año antes, y hay 1,02 millones de desempleadas, descendiendo en 60.000 mujeres de julio a septiembre de 2013 y 76.000 un año antes.

b) Jornada y tipo de contrato

TIPO DE CONTRATO

Las mujeres tienen cada vez mayor presencia en el mercado de trabajo en toda la Unión Europea, con grandes diferencias respecto de los hombres en cuanto a tipo de jornada y tipo de contrato. Respecto al tipo de contrato en la UE, en 2012 el 14% de la población asalariada tenía un contrato de duración determinada; Italia se ha mantenido en torno a ese porcentaje en el periodo 2008-2012; las situaciones dispares corresponden al Reino Unido y a España. Así, mientras en el Reino Unido los porcentajes de población asalariada están muy por debajo de la UE en todo el periodo, en España casi la cuarta parte de las personas que trabajan en 2012 tienen un contrato temporal.

Porcentaje de población asalariada con contrato temporal

	2008			2012		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
EU (28)	14	13	15	14	13	14
España	29	28	31	24	22	25
Italia	13	12	16	14	13	15
Reino Unido	5	5	6	6	6	7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos Eurostat

Situación en España

En el periodo 2008-2012 en España se produce un descenso de este tipo de contratos, pasando del 29% al 24%, a pesar de ello los porcentajes continúan siendo muy elevados. El 92% de las personas que tienen este tipo de contrato alega no poder encontrar un empleo de duración indefinida.

Situación en Italia

Se ha producido el ajuste de los mercados de trabajo europeos con la disminución del número de empleados, y mediante la expansión de contratos a tiempo parcial. Al mismo tiempo se ha modificado la tendencia a recurrir al trabajo temporal.

Después de que en la primera fase de la crisis los trabajadores a tiempo parcial fueran los primeros en ser expulsados de los procesos productivos, en muchos países europeos la incidencia del trabajo temporal está creciendo. Italia ha seguido esta tendencia. La reducción de la tasa de empleo se vió acompañada por el aumento de la cuota del trabajo temporal. Los jóvenes han visto disminuir de forma apreciable la probabilidad de encontrar un empleo o, si lo tienen, de mantenerlo; pierden también las edades centrales mientras permanecen en el trabajo las cohortes de más edad.

Esta tendencia es confirmada por los vaivenes de la tasa de empleo por edad: entre el 2008 y el 2012 el indicador, que en media disminuye dos puntos porcentuales (del 58,7 al 56,8%), aumenta entre los 60-64 años, sobre todo para las mujeres (2,7 puntos porcentuales en media, 3,8 para las mujeres).

Disminuye el empleo indefinido (-5,3% entre 2008 y 2012 y -2,3% en el último año), mientras que aumenta el tiempo parcial y atípico. En particular, en Italia la reducción del empleo de 2012 (69.000 personas menos) se vió acompañada no solo de la polarización entre tipos contractuales, sino también por una reorganización en detrimento de las profesiones más cualificadas, de los jóvenes y de los trabajadores de los grupos de edad centrales. Se reduce, en efecto, la incidencia de artesanos y de los obreros especializados, pero también de las profesiones cualificadas, mientras aumentan los ejecutivos en las actividades comerciales y los servicios (sobre todo trabajadores asistencia personal) y los no cualificados. Dentro de las profesiones cualificadas, el grupo de los directores

y empresarios, al final de los cuatro años, pierde 449 mil unidades (-42,6%), casi 100.000 solo en el último año, en la mayor parte pequeños empresarios y directores de empresas.

El descenso más fuerte se produjo en la construcción (-11,7%) y en algunas actividades del sector terciario (servicios a las empresas y actividades financieras y de seguros). Al contrario, se señala la dinámica positiva de los servicios a las familias, donde los empleados a tiempo completo crecen el 7,1%; caracterizándose por ser mano de obra no cualificada y a menudo con nacionalidad extranjera.

Situación en Reino Unido

En el Reino Unido, en noviembre de 2012, tres veces más mujeres trabajaban a tiempo parcial que los hombres (25% de las mujeres empleadas en trabajos a tiempo parcial frente al 8% de hombres).

De hecho, en 2012 el 74% de todos los trabajadores a tiempo parcial eran mujeres. En el Reino Unido, según datos de la ONS y ASHE en 2012, la brecha salarial por hora entre el trabajo a tiempo completo y de tiempo parcial fue del 37% y los trabajadores a tiempo parcial son dos veces más propensos a ganar menos que el salario mínimo de Reino Unido. La encuesta de equilibrio de la vida laboral del Reino Unido (BIS) ha puesto de manifiesto que el 59% de las mujeres con hijos a cargo trabajan a tiempo parcial, frente al 16% de los hombres con hijos a cargo. El relativamente alto costo del cuidado de los niños en el Reino Unido se cree que es un factor importante en esta estadística, ya que los padres invierten un tercio de la renta neta de los hogares en el cuidado de niños, en comparación con la OCDE cuyo promedio es del 13%.



TIPO DE JORNADA

El 32% de las mujeres que trabajan en la UE en 2012 lo hacen a tiempo parcial, lo que supone un porcentaje muy elevado respecto a los hombres (9%). Tomando las referencias de España, Italia y Reino Unido se observa que el empleo a tiempo parcial de las mujeres es más elevado que el de los hombres. Es el Reino Unido quien tiene los porcentajes más elevados de empleo a tiempo parcial, 43% las mujeres y 13% los hombres.

Analizando los motivos por los cuales se acogen a este tipo de jornada, el 44% de las mujeres con contrato a tiempo parcial en la UE especifica que es debido a que tienen que cuidar a menores o personas enfermas o por otras responsabilidades familiares y el 24% indica que es debido a no encontrar empleo a tiempo completo. En el Reino Unido el 59% de las mujeres que trabajan a tiempo parcial alegan no encontrar empleo a tiempo completo, mientras que el 15% alegan otras razones, pasando no encontrar empleo a tiempo completo a tercer lugar.

El empleo a tiempo parcial se configura como una forma de acceso al empleo en el inicio de la vida laboral tanto para las mujeres como para los hombres, aún siendo la situación más desfavorable para las mujeres. Así, en la Unión Europea el 25% de los hombres entre 15 y 24 años tiene un contrato a tiempo parcial, en el caso de las mujeres este porcentaje asciende al 40%.

A lo largo de la vida laboral, el empleo a tiempo parcial se constata como transitorio en el empleo masculino (6% hombres de 25 a 49 años y 11% de 50 a 64 años en la UE), mientras que para las mujeres el empleo a tiempo parcial se configura como un elemento estructural (30% de 25 a 49 años y 36% de 50 a 64 años en la UE).

El 36% de las mujeres de la UE entre 25 y 54 años con hijos o hijas a cargo trabajan a tiempo parcial, porcentaje nueve veces superior al de los hombres (4%). En el caso de no tener hijas o hijos, las mujeres continúan predominando con contratos a tiempo parcial, incrementándose su "presencia" en el mismo a lo largo de la vida laboral.

Situación en España

En España en el año 2012, los motivos principalmente alegados por las mujeres de 16 a 64 años para el

RAZONES DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Mujeres					
2012	No encontrar empleo tiempo completo	Enfermedad o incapacidad	Cuidado menores, familiares y otras responsabilidades	Están formándose	Otras razones
UE (28)	24,3	3,3	44,4	7,3	20,7
España	58,2	1,0	20,7	5,0	15,1
Italia	54,5	1,4	29,8	1,8	12,4
Reino Unido	13,9	2,0	59,3	9,6	15,3

Fuente: Elaboración propia a partir de datos Eurostat

trabajo a tiempo parcial son los tres siguientes: no poder encontrar trabajo a tiempo completo (58%), el cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores (20%) y otros motivos no especificados (15%); la principal característica del trabajo a tiempo parcial es la involuntariedad.

El 89% de las personas ocupadas a tiempo parcial por hacerse cargo del cuidado de personas dependientes (enfermos, familiares o amigos de 15 o más años) son mujeres. Las principales razones alegadas son que los servicios de cuidado son muy caros (37,2%) y la falta de servicios de cuidados de personas dependientes (24,3%).

Situación en Italia

La brecha en la ocupación entre licenciados y licenciadas y las diferencias retributivas indican que todavía las mujeres, en este caso entre las más formadas, siguen estando penalizadas en el mercado de trabajo.

A los tres años de haber finalizado la carrera las diferencias de género se confirman de forma significativa: trabajan 71 mujeres y 78 hombres sobre 100. También a los tres años de la consecución del título el empleo estable es una prerrogativa masculina: pueden contar con un puesto seguro el 66% de los ocupados y el 49% de las ocupadas.

Las mujeres licenciadas tienen más dificultad en encontrar un empleo y cuando lo encuentran son empleos más inestables y precarios, asociados a menores sueldos. Con el transcurso de los años, después de la licenciatura, las diferencias no se reducen, incluso, a menudo, aumentan. "La existencia de significativas y persistentes desigualdades de género en el empleo, también entre los licenciados, es síntoma de alejamiento cultural y civil del país respecto al objetivo de conseguir una participación

igualitaria de las mujeres en el mercado de trabajo, este retraso contribuye además a devaluar la educación universitaria femenina”: *Clementina Casula (Universidad de Cagliari) y Bruno Chiandotto (Universidad de Florencia)*.

La desventaja de las mujeres se produce en todas las carreras. Las diferencias de género no parecen atribuibles a algunas de las razones más frecuentemente señaladas para explicar su causa, como la menor formación de las mujeres licenciadas con respecto a los varones, la persistente segregación horizontal en la elección de los estudios y de las profesiones, o la maternidad. De hecho, las mujeres licenciadas poseen mejores curriculums respecto a los colegas varones, su situación de desventaja se da en todos los tipos de licenciatura, y aquellas que no tienen hijos se encuentran, de todos modos, con las mismas dificultades de aquellas que los tienen. Más convincentes parecen, por tanto, las explicaciones que trasladan las diferencias observadas a una más general desigualdad de género con raíces en la cultura y en la estructura socio-institucional del país, que se traduce en una marcada asimetría entre hombres y mujeres en la división del trabajo retribuido y no retribuido.

Situación en Reino Unido

Los datos de Eurostat muestran que, si bien la incidencia del trabajo temporal en el Reino Unido es considerablemente menor que en el conjunto de Europa y de España e Italia, se ha producido un ligero aumento del mismo entre 2008 y 2012. En noviembre de 2012, según datos de la Encuesta

de Población Activa (EPA), del total de mujeres empleadas con contratos temporales el 36% no pudo encontrar un trabajo permanente y aportó esta razón para trabajar en un empleo temporal.

c) Diferencia salarial

En la Unión Europea la diferencia salario/hora entre sexos es del 16,2%; sin embargo, se observan disparidades entre los Estados miembros con una diferencia que oscila desde menos del 10% de Italia al 20% en el Reino Unido.

Diferencia salarial por hora 2011

EU (27)	16,2 euros
España	17,8 euros
Italia	5,8 euros

Datos extraídos de Eurostat; diferencia salarial calculada según salario/hora

Eliminando la diferencia de horas trabajadas por mujeres y hombres, la brecha salarial persiste. La ganancia media anual de las mujeres es menor a la de los hombres en cualquier país de la UE; existen marcadas diferencias que van desde 12.733 euros del Reino Unido hasta los 5.322 euros de Italia. Expresando la brecha salarial en términos del salario de los hombres respecto al de las mujeres, el salario de los hombres equivale al 125% del salario femenino en España o al 145% en el Reino Unido; es decir, en España el salario medio anual

Industria, construcción y servicios (excepto Administraciones Públicas, defensa y Seguridad Social)

	Total	Hombres	Mujeres	Distribución% hombres/mujeres
EU (28)	30.764	34.495	26.513	130
España	27.057	29.799	23.801	125
Italia	31.680	33.979	28.657	119
Reino Unido	34.817	41.119	28.386	145

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial Eurostat 2010

Las variaciones observadas en los datos son debidas a las diferencias metodológicas entre Eurostat y el INE

de las mujeres debería incrementarse un 25% para equipararse al de los hombres y en el Reino Unido un 45%.

Es posible afirmar que las mujeres tienen una doble “brecha” en relación a los hombres sobre el mercado de trabajo en términos de salario: por una parte, las mujeres tienen un salario medio por hora inferior al de los hombres, además de haber más mujeres trabajando a tiempo parcial. De esto resulta un salario medio anual inferior al de los hombres.

La diferencia salarial, por lo general, refleja los diferentes patrones de trabajo de las mujeres. En la mayor parte de los países en los que la tasa de empleo de las mujeres es baja la diferencia salarial es inferior a la media, las diferencias salariales elevadas suelen darse en mercados laborales altamente segregados o en los que existe una importante proporción de mujeres que trabajan a tiempo parcial.

Situación en España

Si la desigualdad salarial entre sexos se analiza no en términos de ganancia por año, sino en términos de ganancia por hora, entonces la brecha salarial entre hombres y mujeres se reduce claramente. La ganancia por hora de las mujeres supone el 83% de la ganancia masculina y el salario femenino por

hora debería aumentar un 19% para equipararse al de los hombres. Si se adopta la ganancia por hora trabajada como enfoque de análisis de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres el resultado es que la brecha salarial se reduce sustancialmente y da una apariencia de que la desigualdad salarial no es tan grave como lo que realmente es, al excluir del análisis las diferencias en jornada laboral de hombres y mujeres, así como el diferente número de horas trabajadas, que determinan el salario real acumulado (mensual/anual).

Ganancia por hora normal

Año 2011	Euros/hora
Ambos sexos	14,53 euros
Mujeres	13,12 euros
Varones	15,68 euros
Diferencia hombres-mujeres	2,56 euros
% Ganancia hombres/mujeres	119,5%

Fuente INE: Encuesta de Estructura Salarial 2011.
Los datos pueden diferir con Eurostat por las metodologías utilizadas

Trabajadores/as según ganancia respecto al SMI, jornada y sexo (España)

AÑO 2011	Total			Tiempo completo		
	Ambos sexos	Mujeres	Varones	Ambos sexos	Mujeres	Varones
% Total de trabajadores/as	100	100	100	100	100	100
De 0 a 1 SMI < 8.979,60	11,3	16,38	6,8	1,38	2,22	0,79
De 1 a 2 SMI < 17.959,20	33,16	38,19	28,73	31,95	37,37	28,09
De 2 a 3 SMI < 26.938,80	27,17	24,07	29,92	32,04	31,19	32,65
De 3 a 4 SMI < 35.918,40	13,6	11,4	15,54	16,46	15,41	17,2
De 4 a 5 SMI < 44.898,00	7,4	5,56	9,03	9,11	7,73	10,09
De 5 a 6 SMI < 53.877,60	3,14	2,02	4,13	3,85	2,76	4,62
De 6 a 7 SMI < 62.857,20	1,92	1,21	2,54	2,37	1,69	2,85
De 7 a 8 SMI < 71.836,80	1,05	0,55	1,49	1,3	0,76	1,68
Más de 8 SMI < 71.836,80	1,25	0,63	1,81	1,55	0,88	2,03

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial 2011. SMI 2011: 8.979,60 euros

Trabajadores/as según su ganancia respecto al SMI, jornada y sexo (España)

AÑO 2011	Total			Tiempo completo		
	Ambos sexos	Mujeres	Varones	Ambos sexos	Mujeres	Varones
% Total de trabajadores/as	100	46,92	53,08	100	41,63	58,37
De 0 a 1 SMI < 8.979,60	100	68,03	31,97	100	66,8	33,2
De 1 a 2 SMI < 17.959,20	100	54,02	45,98	100	48,69	51,31
De 2 a 3 SMI < 26.938,80	100	41,56	58,44	100	40,52	59,48
De 3 a 4 SMI < 35.918,40	100	39,34	60,66	100	38,98	61,02
De 4 a 5 SMI < 44.898,00	100	35,26	64,74	100	35,32	64,68
De 5 a 6 SMI < 53.877,60	100	30,13	69,87	100	29,9	70,1
De 6 a 7 SMI < 62.857,20	100	29,68	70,32	100	29,67	70,33
De 7 a 8 SMI < 71.836,80	100	24,59	75,41	100	24,4	75,6
Más de 8 SMI < 71.836,80	100	23,43	76,57	100	23,55	76,45

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial 2011. SMI 2011: 8.979,60 euros

En el conjunto de la población asalariada tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, un 16,4% de las mujeres –frente a un 7% de los hombres– gana menos que el salario mínimo interprofesional (SMI). Sin embargo, si analizamos la población asalariada a tiempo completo, apenas hay personas asalariadas ganando por debajo del SMI, ya que legalmente no debería haber nadie trabajando a jornada completa por debajo del salario mínimo interprofesional.

No obstante a tiempo completo, el porcentaje de mujeres que cobra entre 1 y 2 veces el SMI es muy superior al porcentaje de hombres, lo que ratifica que las mujeres se ubican en mayor medida que los hombres en los salarios más bajos, tanto en el conjunto de jornadas laborales (donde pesa el tiempo parcial) como entre las personas asalariadas a tiempo completo.

Al desglosar las personas asalariadas por su nivel de ganancia se observa que no se mantienen los porcentajes anteriores, sino que las mujeres están sobrerrepresentadas en los niveles inferiores de salarios y están subrepresentadas en los niveles superiores de salarios, como se aprecia en la tabla anterior: las mujeres suponen el 68% de la población asalariada con ingresos inferiores al SMI pero solo suponen el 23% de la población que gana más de 8 veces el SMI.

Situación en Italia

La baja valorización de las competencias, la segregación laboral y la mayor presencia en el trabajo no estándar son elementos que contribuyen a explicar la desigualdad salarial femenina. En promedio, la retribución neta mensual de las trabajadoras sigue siendo inferior un 20% a la de los hombres (en 2012, 1.103 contra 1.396 euros), la diferencia se reduce a la mitad considerando los empleos a tiempo completo (11,5 % respectivamente 1.279 y 1.444 euros); entre estos, las diferencias se mantienen importantes para las licenciadas.

Además, las mujeres declaran con menor frecuencia que los hombres el beneficiarse de las partidas salariales accesorias, tales como los incentivos. En una carrera a menudo marcada, además por la mayor presencia en trabajos por debajo de la cualificación académica, también por episodios de discontinuidad debidos al nacimiento de los hijos, la diferencia salarial en detrimento de las mujeres aumenta con la edad, sobre todo para las licenciadas a las que se añade el efecto “techo de cristal”. Dicha desventaja, a igualdad de otras condiciones, se reduce sólo en los casos de educación post licenciado hasta hacer que la diferencia salarial entre hombres y mujeres no sea significativa.

Situación en Reino Unido

La Igualdad de remuneración por trabajo de igual valor está cubierta por la Ley de Igualdad de 2010 en Inglaterra, Escocia y Gales. En Irlanda del Norte está cubierta por la Ley de Igualdad (NI) 1970 en su versión modificada; Discriminación Sexual de 1976 y el empleo (Irlanda del Norte) de 2003.

Según la página web del Congreso de Sindicatos (TUC): "Las mujeres todavía ganan 5.000 euros al año menos que los hombres". El informe dice: "La brecha salarial de género es aún mayor para las mujeres, que trabajan a tiempo parcial, que ganan 35% menos por hora que los hombres que trabajan a tiempo completo".

d) Sectores de actividad y tipo de puesto laboral

España

Sectores de actividad

Las mujeres al incorporarse al mercado laboral lo hacen de forma masiva dentro del sector servicios. A lo largo de todo el periodo marcado por la pérdida de empleo la ocupación de las mujeres asalariadas se concentra en actividades sanitarias y servicios sociales, educación, comercio y actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico. Históricamente, las mujeres al incorporarse a la vida laboral se han concentrado en actividades ligadas al cuidado y atención a terceras personas. En el periodo 2008-13 esta situación se mantiene como resultado de considerar que es más fácil encontrar empleo en estas actividades.

Entre las actividades económicas que contemplan las tasas de contratación femenina más altas (2012) destaca: "Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico", consecuencia de la regulación de las personas que trabajan en este ámbito, que entró en vigor el 1 de enero de 2012. Dicha regulación hizo en un año que la afiliación a la Seguridad Social de esta área se incrementase un 39%.

Esta situación ha cambiado a lo largo de 2013 con la entrada en vigor del RD 129/2012, de 28 diciembre, que posibilitaba la transferencia de la responsabilidad del alta y el pago de las cotizaciones hacia las trabajadoras; esto ha podido influir en el descenso

afiliativo al Régimen General, que durante 2013 ha sido superior al 4% todos los meses.

Población ocupada por sexo y ocupación

En 2012 en España había 17.281,975 de personas ocupadas. Tomando como referencia la CNO-11, la categoría de "Directores y gerentes" representa el 5% de la población ocupada. Las subcategorías que aglutinan más del 50% son las que se corresponden con "Directores de departamentos administrativos y comerciales" (25%) y "Directores de producción y operaciones" (33%). El porcentaje más bajo (6%) corresponde a "Miembros del poder Ejecutivo y de los cuerpos legislativos"; "Directivos de la Administración Pública y organizaciones de interés social; directores ejecutivos".

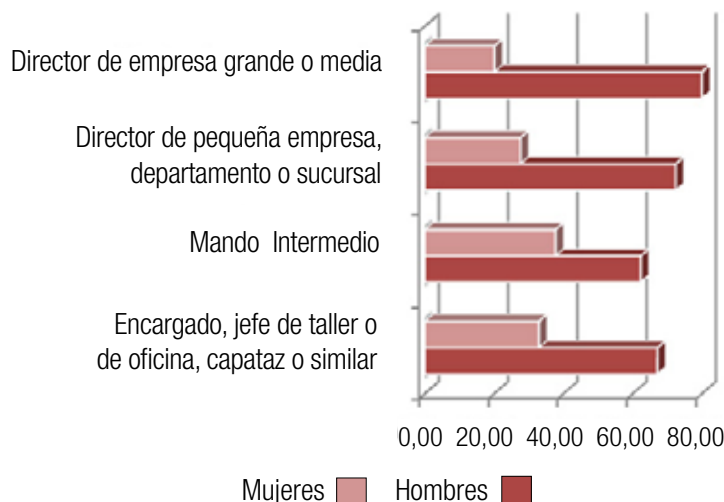
Atendiendo a la variable sexo, el 70% de las personas ocupadas clasificadas como "Directores y gerentes" son hombres; las mujeres se concentran en las subcategorías: "Directores de departamentos administrativos y comerciales" y "Directores de producción y operaciones". La diferencia más marcada se produce en la subcategoría "Directores de producción y operaciones", donde los hombres se sitúan 8 puntos por encima de las mujeres. En cuanto a la categoría "Miembros del poder Ejecutivo y de los cuerpos legislativos"; "directivos de la Administración Pública y organizaciones de interés social; directores ejecutivos", las mujeres representan el 30% de las personas ocupadas en ella.

Asalariados por tipo de puesto laboral

La población asalariada en España en 2012 ascendía a 14 millones, concentrándose el 82% en la categoría de "Empleados con jefes y sin subordinados". En esta categoría la distribución de la población según sexo es muy similar. Muy alejado de este porcentaje se encuentran los puestos con personal a cargo. Los puestos en los cuales se concentra mayor número de personas asalariadas son "Encargado, jefe de taller o de oficina, capataz o similar y Mando intermedio". En todos los puestos la presencia de mujeres es significativamente inferior a los hombres, siendo las diferencias de 60 puntos de director de empresa grande o media hasta los 24 de mandos intermedios.

Población asalariada por tipo de puesto laboral

(% según categoría)



Italia

Con el fin de promover el empleo de las mujeres y estimular la creación de relaciones de empleo estable, la ley 92/2012 para reformar el mercado laboral había previsto la introducción de incentivos a las empresas que contratan mujeres de cualquier edad, que hayan estado sin empleo durante 24 meses (tiempo que se reduce a 6 meses en el caso de las trabajadoras que trabajan en una profesión o en un sector económico caracterizado por una pronunciada desigualdad laboral por género). Esta medida, implementada en el verano de 2013, junto con ayuda para las empresas que contraten desempleados más de 50 años, ha permitido la contratación de 6de.500 mujeres, de las cuales 4.500 eran del sur. Esto unido a otro tipo de iniciativas ha permitido que en los últimos meses casi 14.000 mujeres encontrasen un empleo.

Tipo de jornada

El tiempo parcial es involuntario; es decir, está establecido por las empresas y no por razones de conciliación. Es una condición cada vez más extendida entre las trabajadoras. Por último, mejorar la conciliación entre los tiempos de trabajo y los de cuidado representa uno de los principales objetivos para hacer expresar plenamente el potencial femenino en el mundo del trabajo y mejorar la

productividad de las empresas públicas y privadas.

A pesar de la mayor participación del empleo femenino en los años de la crisis, la cuota de mujeres ocupadas en Italia sigue siendo inferior a la UE, se centra en pocas profesiones y se asocia a fenómenos de trabajar por debajo de la cualificación académica, de forma creciente y más acentuado que con los hombres.

La recuperación del empleo femenino es en parte atribuible al crecimiento de las empleadas extranjeras (76 mil, 7,9%), centradas exclusivamente en trabajos no cualificados ante las familias y concentradas principalmente en el grupo de edad de 35 a los 49 años.

Desde la crisis, el ritmo de crecimiento del empleo femenino en las profesiones no cualificadas es más del doble que entre los hombres (el empleo femenino crece en el período 2008-2012, de 24,9%, el masculino del 10,4%) y más del triple dentro de las profesiones que afectan a las actividades comerciales y los servicios (14,1 y 4,6 %, respectivamente).

A nivel sectorial, este crecimiento se ha limitado al sector terciario en las áreas del comercio, hostelería y restauración y en el de los servicios a las familias, donde las mujeres representan la casi totalidad de los ocupados. Las profesiones que recogen el mayor número de ocupadas son el comercio al por menor, y secretarías, el 18% del total del empleo femenino).

En este marco, el deterioro de las condiciones generales del mercado del trabajo ha intensificado el fenómeno de la segregación de género: Tras una sustancial estabilidad en el 0,87 durante el período 2004-2008, a partir de 2009 este índice crece sistemáticamente y en 2012 registra un aumento aún más acusado, que lo lleva a alcanzar un valor igual a 1,0. El aumento del índice de segregación se debió fundamentalmente, por un lado, al fortalecimiento de la presencia de las mujeres en las profesiones de enseñanza (la incidencia de las mujeres es igual al 71%) y los servicios sanitarios y a las familias (63,4% son mujeres); por otro lado, a una connotación cada vez más masculina de profesiones artesanales y obreras, conductores de maquinaria y vehículos y de los empresarios y directores de empresas.

Con respecto al rendimiento del capital humano, en 2012 la incidencia de las mujeres sobrecualificadas (ocupadas en profesiones para las cuales la titulación académica solicitada es inferior a la poseída) es 3 puntos porcentuales superior a los hombres (23,3% contra 20,6%).

La diferencia de género en la cuota de sobrecualificadas es más acentuada y creciente para quienes poseen un título universitario: se pasa de 5,1 puntos en 2011 a 6,1 puntos en 2012. También en el caso del trabajo atípico la incidencia femenina sigue siendo más alta (4 puntos), de modo particular en el sur del país. Finalmente, señalar que el aumento de la oferta de trabajo femenino es el resultado de nuevas estrategias familiares para abordar las estrecheces económicas inducidas por la crisis.

Reino Unido

Las mujeres representaban el 46% del total de trabajadores en el Reino Unido. Tradicionalmente, las mujeres se han situado de forma masiva en los servicios públicos y las denominadas profesiones asistenciales, como la enseñanza, la sanidad, el cuidado infantil y la atención social.

Las políticas del gobierno de privatización transfieren muchos de estos empleos al sector privado o bien los empleos se están eliminando. La Sociedad Fawcett 2012 considera que a partir de septiembre de 2012, el 65% de los empleados del sector público son mujeres y que el 22% de las mujeres del Reino Unido en edad de trabajar lo hacen en el sector público. Así se determinó que en el gobierno local el 75% de los trabajadores eran mujeres, en el servicio de salud ascendían al 77% de la plantilla y al 82% de todos los trabajadores de la educación.

1.3 Crisis, reformas y desmantelamiento del Estado de bienestar en Italia, Reino Unido y España

Situación en España

La normativa en materia de igualdad en el Derecho español se ocupa de la eliminación de las diferencias entre mujeres y hombres, especialmente en el ámbito del trabajo. En este contexto cabe citar la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; la Ley 30/2003 sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno; la Ley Orgánica

1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género, y la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La Ley 30/2003 exige que el procedimiento de elaboración de proyectos de ley y reglamentos vaya acompañado de un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establezcan en los mismos. El artículo 19 de la Ley Orgánica 3/2007 declara que “los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género”. El protocolo oficial es apostar por políticas aparentemente neutras y con impacto de género “nulo”³.

Entre estas normas aparentemente neutras cabe destacar la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. En ella se amplía el período de prueba de tres a doce meses, se modifica el contrato a tiempo parcial, se abarata el despido y se facilita el descuelgue de los convenios colectivos (muchos de los cuales introducían mejoras en aspectos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral).

La presencia de mujeres en la jornada a tiempo parcial es mayoritaria y, por ello, medidas como el contrato indefinido con período de prueba de un año, la regulación de horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial, la distribución irregular de la jornada afectan a su empleabilidad. A ello hay que unir la eliminación de la bonificación empresarial por maternidad.

El Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público contemplaba, entre otras medidas, la aplicación de la tasa de reposición del 10 por 100 en las ofertas de empleo público durante 2011, 2012 y 2013. La Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2013, modificó este Real Decreto estableciendo que, a lo largo de dicho año, no se procederá en el sector público a la incorporación de nuevo personal, exceptuándose de la citada limitación una serie de sectores y Administraciones que la propia ley, en su artículo 23, contempla. Esta medida supone una merma de oportunidades de empleo de las mujeres, ya que el empleo público, por sus condiciones de acceso más objetivas y menos discriminatorias que

3 En todos los Reales Decretos aprobados por el Gobierno durante el año 2012 se consignó un impacto de género nulo.



las que se verifican en el sector privado, suponen un elevado porcentaje del empleo femenino.

A ello hay que añadir el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada que facilita el despido de empleadas y empleados públicos pudiendo realizarse expedientes de regulación de empleo en las administraciones públicas y las empresas públicas que de éstas dependen.



Los recortes en los servicios públicos están generando una pérdida de empleo en sectores claramente feminizados como enseñanza, sanidad, Administración local, además de determinados servicios que el Estado ha dejado de prestar y que vuelven a ser realizados por mujeres; tal es el caso de las tareas de atención y cuidados de personas dependientes, tareas que son asumidas por las mujeres bien dentro del ámbito familiar (madres, compañeras...), bien porque la familia pueda asumir la contratación de una persona para que la realice, normalmente una mujer.

La asunción de los cuidados por el entorno familiar implica que las personas que los asumen (mujeres en su mayoría) o bien dejan el empleo o bien solicitan una reducción de jornada con la consiguiente reducción salarial. Un elemento importante para la participación en el mercado laboral es la formación a lo largo de la vida. A este respecto, en España el porcentaje de mujeres que no han podido participar en ninguna actividad formativa o educativa en el

último año (40%) debido a las responsabilidades familiares indica la necesidad de reforzar las medidas de compatibilización entre la formación y el cuidado de personas dependientes.

Es preocupante que sea precisamente el sector de actividades sanitarias y servicios sociales el único en el que hay más pérdida de empleos entre las mujeres (6,1%) que entre los hombres (2,9%). La reforma de las Administraciones locales se convierte en un riesgo de desatención social y abandono de iniciativas encaminadas a cubrir vacíos tan importantes como la atención a dependientes; asistencia de día a mayores; servicios educativos municipales de todo tipo; asistencia a mujeres víctimas de violencia de género; ayuda a domicilio y prestaciones de apoyo a la familia; prevención e inserción social; oficinas de información a los consumidores; orientación laboral y formación para el empleo; promoción económica; cultura; programas de infancia, de juventud, de la mujer, de tercera edad; inmigración.

El sector educativo, altamente feminizado en los primeros tramos educativos, es donde las políticas de austeridad y recortes están siendo especialmente perjudiciales. En materia de empleo, los Presupuestos Generales del Estado del año 2012 eliminaron la cofinanciación del Plan Educa3, destinado a la educación infantil en el tramo de 0 a 3 años. La eliminación de esta partida supuso paralizar el incremento del empleo destinado al mismo.

La falta de oferta de empleo, el aumento de horas lectivas, la no cobertura de bajas... han tenido como efecto una gran pérdida de personal en los centros educativos. Así, en tan solo un año se han perdido en el sector educativo (tanto público como privado) más de 39.000 empleos de los cuales el 70,25% correspondía a mujeres. A esto se suma que la reforma educativa supone acabar con la igualdad de oportunidades en el modelo educativo, imponiendo un sistema que supone la supresión de la educación en valores, de la educación en igualdad de sexos y en el respeto a la diversidad sexual y de género.

En cuanto a la enseñanza superior, si bien es una etapa educativa no obligatoria, supone un derecho de todo ciudadano. En tan solo un año, entre enero de 2012 y enero de 2013, los recortes en las universidades públicas se han llevado por delante 5.976 empleos⁴, mientras que el alumnado aumenta un 1,6%. Alumnado que también ha visto frenado su acceso a la universidad tanto por el incremento de las tasas

4 Datos del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

universitarias, como por la entrada en vigor del RD 609/2013 de Becas y Ayudas al Estudio que limita el acceso al estudio a aquellos que carecen de rentas suficientes para pagar las tasas universitarias.

En España los recortes presupuestarios conviven con un contundente ataque contra las libertades de las mujeres que no guarda relación con el saneamiento de las políticas públicas. Desde el punto de vista de género, el Plan Nacional de Reformas carece totalmente de la transversalidad que debe regir cualquier iniciativa gubernamental con el fin de garantizar el principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, contemplando medidas que lejos de respetar el principio constitucional ahondan en la discriminación de las mujeres en sus principales ejes, como puede ser el empleo, las reformas introducidas en la ley de dependencia, en la reforma educativa o en los sistemas de protección social, por ejemplo. No frena la extensión de la pobreza y la exclusión social a toda la sociedad; empobrecimiento que se extiende más rápidamente entre las mujeres, incluidas las trabajadoras. El riesgo de pobreza y exclusión de las mujeres en España es más elevado que el de los hombres en todos los grupos poblacionales y, además, ha crecido durante la crisis casi 6 puntos, 2,5 veces más que el incremento sufrido por los hombres.

Porcentaje de mujeres en desempleo según duración de la demanda en 2012

de 12 a 15 meses	50,4%
de 18 a 21 meses	50,6%
de 21 a 24 meses	52%
más de 24 meses	59,9%

Datos del Ministerio de Hacienda y
Administraciones Públicas

Las mujeres son mayoría en el desempleo de larga duración y son minoría las que tienen acceso a prestaciones por desempleo, dificultades derivadas de las características de precariedad y discontinuidad laboral a la que muchas veces se ven abocadas.

Es elevadísimo el riesgo de pobreza y exclusión social de los hogares monoparentales (monomarentales en realidad, ya que están encabezados en el 89%

de los casos por una mujer), que se eleva al 45%, prácticamente 1 de cada 2 mujeres que encabezan hogares con menores a su cargo.

En 2011 la tasa de pobreza por tipo de hogares creció de forma importante para el conjunto de la población española, situándose el porcentaje en el 22% (2 de cada 10 hogares). Pero este porcentaje casi se duplicaba para los hogares formados por una persona adulta con un/a menor o más a cargo, que se situó en el 38%, de cada 10 hogares monoparentales/monomarentales, casi la mitad (4) estaban en situación de pobreza.

Situación en Italia

La crisis de estos años, que ha afectado principalmente a la industria, ha tenido efectos de empleo más negativos sobre los hombres. Sin embargo, las mujeres fueron las principales víctimas de los recortes que en todos los sectores han afectado al empleo atípico y a tiempo determinado.

Sólo en empleo público más de 260.000 puestos de trabajo son precarios y para algunos miles ahora están en riesgo, con consecuencias negativas que conciernen a las mujeres dos veces: como trabajadoras que podrían perder el empleo, y como usuarias de servicios que podrían desaparecer. La inmensa mayoría de las nuevas contrataciones son temporales o en todo caso precarias. Más de la mitad de las personas que entran en situación de precariedad son de género femenino, aunque las mujeres representan poco más del 39% del empleo total. Las mujeres jóvenes están subrepresentadas en todas las formas de contratos atípicos, que están asociados a un elevado nivel de precariedad. Estas formas no se limitan a constituir el canal para entrar en el mercado del trabajo, en vista de una rápida transición hacia formas empleo más estables, es para las mujeres la única forma de permanecer, o para reincorporarse después del nacimiento de un hijo. La presencia de las mujeres en los contratos a tiempo parcial es del 20%, contra el 2,7% de los hombres. Hoy más de la mitad de la nueva ocupación femenina es a tiempo parcial, involuntaria y en sectores con baja tasa de innovación.

La cuota de falsos autónomos es netamente superior entre las mujeres, cuando es casi la mitad el ingreso medio percibido por quién tiene este tipo de contrato, con graves consecuencias en términos de perspectivas asistenciales y jubilación. La tasa de empleo femenino (47%) constituye, si se excluye

Malta, la más baja de la UE-27, donde la media es hoy igual al 58,5%. La tasa de inactividad de mujeres en Italia es del 48,5%, en frente al 27% entre los hombres y una media de la UE del 35%. Se señala, en la zona de inactividad, una sensible reducción precisamente por el componente femenino. Una mujer de cada dos en edad de trabajar (15–64 años) no ejerce ninguna actividad remunerada y no busca un empleo. En plena madurez profesional (35-54 años) trabajan sólo seis mujeres sobre diez, sólo el 10% de las no ocupadas buscan empleo. Hay marcadas diferencias entre el norte y el sur. Más del 40% de las mujeres desempleadas del sur se han convertido en inactivas.

Mientras, son cada vez más las realidades en las que se observa un preocupante cambio de estatuto laboral de tantas trabajadoras, en que la desindustrialización por un lado (textil) y el empobrecimiento objetivo de amplias realidades territoriales por otra (no sólo el sur) se traducen en una sustancial descalificación del empleo en ámbitos como los de la atención a la persona (cuidadores, trabajo doméstico), o entretenimiento (camareras, doncellas, chicas imagen en discotecas), que parecían ya en exclusiva de trabajadoras inmigrantes, y que ahora ven un neto crecimiento entre las mujeres italianas.

NO +  **a la IGUALDAD**

Por lo que respecta el impacto de la crisis sobre las mujeres jóvenes observamos una elevadísima tasa de desempleo, de abandono del trabajo al nacimiento del primer hijo, aumento de trabajo precario y pobre, dificultades de entrada en el mundo del trabajo, de permanencia, dificultades de carrera a pesar que las jóvenes tengan certificados de estudio más elevados que los colegas masculinos. Además, las mujeres jóvenes predominantes en contratos de trabajo precarios en la crisis fueron las primeras en ser expulsadas.

Además de la falta de puestos de trabajo debido a la crisis, los recortes lineales por parte del Gobierno italiano que se han sucedido en los últimos años

relativos a servicios a la persona, guarderías y servicios para los mayores, han penalizado a las mujeres, obligándoles a abandonar el trabajo. La respuesta del Gobierno italiano a la crisis económica y financiera se ha centrado en la salvaguardia del equilibrio presupuestario, y por tanto las políticas de austeridad han provocado cortes a las transferencias de recursos a las entidades locales, incluidas las regiones. Estos cortes significan menores servicios de cuidado a las personas, niños y mayores.

Además, la última reforma de las pensiones, siempre en la óptica del ahorro, obliga a las mujeres a trabajar durante 7 años más. Esta situación implica para las mujeres con más de 50 años una condición de extrema dificultad, estrés entre el trabajo, el cuidado de los nietos y cuidado de los mayores.

En la crisis se asiste a un aumento de los contratos a tiempo parcial involuntarios. Estos trabajos son desarrollados en mayoría por mujeres, más fácilmente chantajeables, objeto de vejaciones continuas sobre el trabajo y cuando tienen que aceptar uno de ellos.

Además de esto, en Italia existe la práctica de la "dimisión en blanco". Este fenómeno en los años 2008/2009 (últimos datos ISTAT disponibles) ha obligado a 800.000 mujeres a dejar el trabajo después de haber firmado en el momento de la contratación una carta de dimisión en blanco. Esta forma de despido vinculante y consensual se utiliza sobre todo en caso de maternidad. Sobre este abuso los sindicatos y muchos movimientos femeninos han promovido una batalla importante que ha llevado a la adopción de medidas parcialmente resolutivas contra los empresarios que utilizan esta práctica ilegítima.

En los últimos años se ha teorizado mucho sobre la insostenibilidad del Estado de bienestar, indicado como lastre para el crecimiento y el desarrollo del país: no existe demostración económica válida sobre esta afirmación.

Las políticas de bienestar son centrales para determinar el modelo de sociedad. El modelo social italiano hace bisagra sobre el trabajo de cuidado, gratuito, no reconocido, excluido del PIB y realizado por las mujeres que sustituyen a la inadecuación del Estado de bienestar.

Como ya se ha puesto de manifiesto, los cortes indiscriminados al gasto público se han traducido en reducción, o incluso eliminación de los servicios esenciales causando el aumento de las desigualdades, la pobreza, la fragilidad social y poniendo en riesgo la exigibilidad de derechos garantizados por la Constitución. A esto se une una devaluación

y un ataque, también ideológico, al trabajo público, agravado por la crisis, con efectos especialmente negativos sobre las mujeres, que en términos de empleo están ampliamente presentes en el sector servicios, haciendo aún más difícil la conciliación entre vida laboral y familiar.

Situación en Reino Unido

En el Reino Unido la Ley de Igualdad de 2010 es la principal pieza de la legislación para combatir la discriminación en el trabajo y en la sociedad en general. Esta ley (en particular, la Sección 149: el deber de igualdad sector público) impone a los gobiernos y otras autoridades públicamente responsables prestar la debida atención a la necesidad de eliminar la discriminación y promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Por tanto, el gobierno en el cumplimiento de la Ley de 2010 debe tener en cuenta el impacto de todas las políticas y actividades propuestas o reales en las mujeres y los hombres, y debería considerar la adopción de medidas para eliminar o mitigar cualquier discriminación.

Sin embargo, la reducción del déficit de las Administraciones impulsada por cambios presupuestarios, recortes en los beneficios y el Estado de bienestar y las reformas en los servicios públicos han tenido un impacto desproporcionado en las mujeres del Reino Unido. En un comunicado reciente el gobierno confirmó que esta ley se aplicará a las decisiones presupuestarias y de política en los más altos niveles.

La Sociedad Fawcett en su Trabajo de Investigación de 2012 “El impacto de la austeridad sobre la Mujer” expone entre sus principales conclusiones: “Las mujeres están siendo las más afectadas por los recortes en los empleos del sector público, los salarios y las pensiones” y “las mujeres están siendo las más afectadas en los servicios y prestaciones.”

Los cortes indiscriminados al gasto público se han traducido en reducción o incluso eliminación de los servicios esenciales, causando el aumento de las desigualdades



En términos de empleo, la reducción del empleo en el sector público es indudablemente un factor principal cuando se mira la tendencia en el empleo de mujeres en general. En 2010 la Oficina Independiente de Responsabilidad Presupuestaria estimó que 710.000 empleos se perderán en el sector público hasta 2017.

El TUC (Trades Union Congress) en su informe de noviembre de 2010 “Impacto de género de las Cortes” identificó que 4 de cada 10 mujeres que trabajan en el Reino Unido estuvieron empleadas en los servicios públicos, y que las mujeres representan el 64% del total de la fuerza de trabajo de los servicios públicos. De esto se puede prever que alrededor de dos veces más mujeres que hombres van a perder sus puestos de trabajo en el sector público.

Estos trabajos afectarán desproporcionadamente a ciertas áreas de trabajo como el gobierno local, donde 1 de cada 8 trabajos son realizados por las mujeres, el Servicio Nacional de Salud (77% mujeres), educación (82%) y en la atención social para adultos (80%). Por lo tanto, podemos anticipar que los cambios en el empleo en estas áreas tendrán un impacto desproporcionadamente sobre las mujeres trabajadoras.

En el Reino Unido, el gobierno ha argumentado que la pérdida de puestos de trabajo en el sector público se verá compensado por la creación de nuevos puestos de trabajo en el sector privado. Desde una perspectiva puramente numérica esto es exacto, pero cuando se empieza a examinar el tipo de trabajo,

surge un panorama diferente. Las características de este entorno de trabajo son “Contratos de Cero Horas”, un tipo de empleo en el que no se requiere que un empleador ofrezca a un empleado un número determinado de horas de trabajo, y “subempleo” por el que los trabajadores están accediendo a puestos de trabajo a tiempo parcial porque no hay trabajo a tiempo completo disponibles.

El número de personas empleadas en los contratos “Cero Horas” aumentó de 134.000 en 2006 a 208.000 en 2012. Sin embargo, en un informe reciente (“Contratos de Cero Horas, mitos y realidad”) la organización de empleadores “Instituto Colegiado de Personal Directivo” (CIPD), en una encuesta estima que el número de trabajadores empleados en estos contratos era de un millón (3,1% de la fuerza laboral del Reino Unido).

La Fundación Resolución publicó un informe en junio de 2013 (Una cuestión de tiempo - El aumento de los contratos de cero horas) que identificó que el 53% de las personas con contratos de cero horas eran mujeres. Desde que la recesión comenzó en 2008 ha habido un aumento significativo en el trabajo a tiempo parcial involuntario que ha pasado de 724.000 en 2008 hasta 1,42 millón de trabajadores en 2012, según datos de las encuestas de población activa ONS en enero-marzo de 2008 y enero-marzo 2012.

Evidentemente, esto tiene importantes implicaciones para las ganancias, si las personas no pueden encontrar trabajo adecuado para cubrir los crecientes costos. Sin embargo, un nuevo análisis por el Congreso de Sindicatos (TUC) indicaría que el problema del subempleo es aún más grave si se incluye a todos aquellos trabajadores que deseen trabajar más horas y ha informado de que 1,57 millones de hombres y 1,73 millones mujeres son subempleados en el Reino

Unido, lo que indicaría que la crisis está afectando de manera desproporcionada a las mujeres y a los trabajadores con salarios más bajos.

Asimismo, el Gobierno ha presentado una nueva legislación que significa que el acceso a un recurso legal a través del Tribunal Laboral por despido improcedente, discriminación y una multitud de otras violaciones de los derechos de empleo ya no es gratuito. Esto significa que aquellos que más necesitan buscar una solución legal son que tienen menor capacidad de acceder al sistema judicial.

Protección social en Reino Unido

a) Prestaciones por desempleo

El número de mujeres que reclaman prestaciones por desempleo (JSA) en Reino Unido ha crecido a lo largo del tiempo, llegando en febrero de 2012 a 531.700 personas, la cifra más alta en 17 años. Antes muchas de estas mujeres habrían sido clasificadas como económicamente inactivas debido a compromisos humanitarios y habrían recibido el “Income Support”.

Sin embargo, ahora el gobierno ha cambiado las reglas, por lo que los padres cuyo hijo menor tiene más de 5 años de edad emigran a JSA. Las reglas de la JSA requieren que todos los solicitantes busquen activamente trabajo. Si se les ofrece trabajo pero no lo aceptan se arriesgan a perder sus beneficios. Así, las mujeres que tienen hijos mayores de 5 años se colocan en una posición en la que el trabajo que se les ofrece puede ser incompatible con las responsabilidades familiares.

Las mujeres en el Reino Unido tienen más probabilidades de depender de los beneficios y créditos fiscales que los hombres, debido a sus responsabilidades como cuidadoras y también a su situación económica. Según la Sociedad Fawcett “en promedio, una quinta parte de los ingresos de las mujeres se compone de pagos de asistencia social y los créditos fiscales en comparación con una décima parte de los hombres.”

En los Presupuestos Generales del Estado 2010 del Reino Unido se llevó a cabo un recorte total de 18,9 mil millones a los beneficios anuales. Además, una investigación de la Cámara de los Comunes estima que 13,2 billones se han tomado de los ingresos de las mujeres y de 5,7 billones de ingresos de los hombres.



El subsidio por hijos menores de 18 años han sido congelados por tres años. A esto se añade los recortes en Child Tax Credits y Working Tax que fueron diseñados para apoyar a familias con ingresos bajos.

La reducción del déficit de las Administraciones, impulsada por cambios presupuestarios, recortes en los beneficios y el Estado de bienestar y las reformas en los servicios públicos, han tenido un impacto desproporcionado en las mujeres

b) Pensiones

Los recortes en las pensiones del sector público afectarán a las mujeres que trabajan a tiempo completo y sus pensiones serán inferiores. El mayor sindicato del sector público Unison estima que dos tercios de los jubilados que viven en la pobreza son mujeres, y casi la mitad de todas las mujeres son incapaces de tomar una decisión sobre su futuro.

Las pensiones estatales pueden ser reclamadas en la edad de jubilación reconocida por el Estado. Antes de abril de 2010, la edad era de 65 años para los hombres y 60 para las mujeres. Desde el 6 de abril 2010 la edad de las mujeres ha ido en aumento para las nacidas a partir del 6 abril de 1950. Estos cambios se producirán hasta que en noviembre de 2018 la edad de jubilación de mujeres y hombres sea de 65 años. A partir de esa fecha aumentará por etapas llegando en 2028 a situarse en 67 años para mujeres y hombres.

La pensión actual es 110 libras por semana. Sin embargo, en septiembre de 2012 una proporción más elevada de pensionistas masculinos (80%) recibió la pensión estatal completa en comparación con el 46% de pensionistas femeninas.

Quien no tiene derecho al pago completo estatal puede optar por la pensión estatal de categoría B (de 66 libras/semana). Esto muestra claramente que la brecha salarial de género en la jubilación es aún mayor que en la vida laboral de las mujeres, y que la pobreza en la vejez es una perspectiva real para muchas mujeres pensionistas.

c) Estado de bienestar

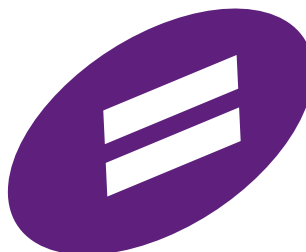
Las mujeres dependen mucho más de los servicios que proporcionan salud y bienestar a causa de:

- Las necesidades específicas entorno a la maternidad y el embarazo.
- Mayores niveles de responsabilidades de cuidado de niños, personas mayores y personas con discapacidad.
- Menores ganancias.
- La mayor esperanza de vida.
- Más mujeres que hombres son familias monoparentales.
- Las mujeres tienen más probabilidades de verse afectadas por la violencia doméstica y el abuso.

Por tanto, la escala sin precedentes de los recortes en servicios públicos esenciales desde el año 2008 incluyendo la salud y el bienestar, están teniendo un efecto desproporcionado sobre las mujeres.

Con 34 mil millones de libras en recortes en 2012/13 las mujeres se enfrentan a servicios muy reducidos de los que dependen: el cierre de los Sure Start Children's, recortes a los subsidios a muchas organizaciones de voluntarios que apoyan a las mujeres, apoyo a mujeres de minorías étnicas, refugiadas y solicitantes de asilo, apoyo de especialistas a familias monoparentales.

Otras áreas cruciales de los servicios recortados, que afectarán en gran medida a las mujeres, son los relativos a la asistencia letrada que reducirá drásticamente la cantidad de asesoría legal gratuita y representación de las mujeres en las áreas de derecho de familia como el divorcio y la custodia de los niños, la ley de vivienda, prestaciones de ley y la ley de inmigración. El 57% de todos los beneficiarios de ayuda judicial eran mujeres, sin este acceso a representación legal y asesoramiento, las mujeres se verán obligadas a representarse a sí mismas o serán incapaces de tomar cualquier acción legal.



Capítulo 2

La negociación colectiva y el diálogo social

Capítulo 2

La negociación colectiva y el diálogo social

2.1 La negociación colectiva en España

La Ley Orgánica 3/07 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOI) tiene como uno de sus ámbitos privilegiados de actuación el de las relaciones laborales. Ello se debe a que el trabajo es uno de los espacios más relevantes de socialización y de realización de las personas de uno y otro sexo; este espacio ha sido, precisamente, uno de los lugares donde la desigualdad se ha manifestado con mayor crudeza.

El procedimiento de elaboración de los planes de igualdad queda vinculado a la negociación colectiva porque la LOI establece que el mecanismo preferente para su elaboración debe ser precisamente el convenio colectivo. Esto no plantea problemas cuando la empresa obligada dispone de su propio convenio de empresa, porque en tal caso este será el ámbito natural del plan de igualdad, sin olvidar que, en caso de que el acuerdo no sea posible, la empresa mantendrá su obligación de elaborar un plan de igualdad al margen de la negociación colectiva.

En el caso de que la empresa obligada no tuviera convenio de empresa, la LOI sigue haciendo prevalecer como instrumento idóneo la negociación colectiva. Para ello establece la obligación de que los convenios supraempresariales tengan referencias de articulación aplicables a los ámbitos empresariales obligados.

La existencia de estas cláusulas de articulación tendría la función de legitimar la existencia de acuerdos de empresa al respecto.

Contenido de la negociación colectiva

La negociación colectiva es el instrumento mediante el cual los trabajadores, directamente o a través de sus representantes, establecen diálogo con la patronal acerca de sus propias condiciones de trabajo.

El derecho a la negociación colectiva está recogido en la Constitución Española, que en su art. 37.1 dice “la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”. El precepto se encuentra dividido en tres conceptos: derecho a la negociación colectiva, fuerza vinculante de los convenios y garantizados por la ley.

El objetivo general de toda negociación colectiva es regular al máximo las condiciones de trabajo. En la legislación laboral española, los convenios colectivos tienen un doble carácter:

- **Carácter normativo.** Igual que las leyes, afectan a todos los trabajadores y empresarios, incluidos en su ámbito de aplicación.
- **Carácter obligatorio.** Igual que los contratos. La fuerza vinculante, consagrada por la Constitución y ratificada por el Estatuto de los Trabajadores (ET), es una fuerza “erga omnes”; es decir, que afecta a todos y frente a todos.

Este doble carácter impregna su naturaleza, que es la norma jurídica: el carácter normativo de los convenios es de origen contractual, pues son el resultado de la libre negociación de las partes.

El Estatuto de los Trabajadores viene a reconocer los convenios como norma jurídica, fuente de la relación laboral: son fuente reguladora de los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral. La jurisprudencia ha venido a corroborar este carácter de norma jurídica de los convenios, con carácter unánime: “El convenio constituye el resultado de la negociación, no sólo es un contrato, sino una norma que rige las condiciones de trabajo de los sometidos a su ámbito de aplicación...”.

Negociación colectiva en igualdad

Son constantes las llamadas que la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOI) hace a la negociación colectiva como instrumento para conseguir la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

El apartado cuarto del artículo 17 del ET dice que “la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las

mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate. Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate”.

Es de resaltar que en los convenios colectivos han de incluirse medidas concretas y eficaces y no simples declaraciones de intenciones o meras propuestas genéricas.

Se pueden incluir cláusulas convencionales que incorporen acciones positivas en materia de: ofertas de empleo, procesos de selección o en el acceso y la contratación. Y los convenios colectivos deberán vincular la formación a la promoción de las trabajadoras y establecer todo tipo de medidas que persigan especialmente la promoción de las mujeres.

La promoción en los convenios

Uno de los problemas de la igualdad radica en la promoción profesional. El art. 24 del ET recoge que “los ascensos...se producirán conforme a lo que se establezca en el convenio o...en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores”, para ello se tendrá en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador y las capacidades organizativas del empresario. Tanto los ascensos como la promoción profesional se ajustarán a criterios y sistemas cuyo objetivo sea garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecer medidas de acción positivas.

Como se ha indicado anteriormente, en los convenios colectivos no es suficiente la inclusión de principios generales para erradicar la desigualdad, principalmente en promoción, cuando la presencia de mujeres en determinados puestos y sectores es menor; partiendo de éstas últimas premisas formación ofertada en la empresa debe ir dirigida a favorecer la promoción de las mujeres.



Presencia de la promoción en los planes de igualdad

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres es una norma inédita por su planteamiento transversal, por sus ambiciosos objetivos, por muchas de las medidas que incorpora, por las múltiples reformas legislativas que conlleva y por la implicación de muchos y variados sujetos, públicos y privados, en la consecución de sus fines.

Las denominadas “medidas de acción positiva” son un peculiar instrumento de fomento de la igualdad. Lo que las caracteriza es que a través de ellas se busca corregir una situación de desigualdad generalizada de partida, mediante la asignación de un trato singular más favorable a los integrantes del colectivo afectado. No se trata de medidas contra actos concretos, sino de un instrumento concebido para contrarrestar las conductas discriminatorias sistemáticamente aplicadas, a partir de la constatación de su existencia a través de datos estadísticos.

Naturalmente, así concebidas, las medidas de acción positiva pueden ser de distinto tipo e intensidad: desde acciones específicas en el ámbito de la orientación y formación profesional de las mujeres, pasando por decisiones que busquen favorecer un mayor equilibrio entre las responsabilidades familiares y profesionales, hasta llegar al establecimiento de preferencias en el empleo o la promoción profesional a favor del colectivo femenino.

Ante este escenario que plantea la ley, y partiendo que los planes de igualdad recogen medidas destinadas a corregir aquellas desigualdades detectadas en el diagnóstico, se ha procedido a consultar planes de igualdad negociados en 2013, en un momento diferente al convenio, con el objetivo de comprobar cómo se refleja la promoción en ellos.

El resultado de dicho análisis revela que la promoción no es un tema central en los planes; de hecho aparece en un porcentaje muy bajo y lo hace de dos formas diferentes:

- a) **Planes en los cuales consta la referencia a la acción positiva en general.** La redacción suele ser: “En caso de igualdad de mérito y capacidad, promocionará la persona del sexo menos representado”. Se han localizado cuatro planes.
- b) **Planes en los que se especifica una medida destinada a promocionar a mujeres en puestos de responsabilidad.** Se han localizado cuatro planes, solamente uno de ellos contempla una medida de formación destinada a la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad.

En base a los resultados obtenidos, tanto de los convenios como de los planes, se puede concluir que la promoción de mujeres en general, y a puestos de responsabilidad en concreto, no tiene un peso específico dentro de los ámbitos de la negociación.

2.2 La negociación colectiva en Italia

En Italia existe un código de igualdad de oportunidades entre hombre y mujer, una especie de texto único en materia de discriminación, *mainstreaming* y promoción de igualdad de oportunidades (d.lgs. n. 198/2006) y un Fondo para las políticas relativas a los derechos y la igualdad de oportunidades (L. n. 248/2006). La contratación de género se configura como un instrumento necesario a la redefinición de una cultura de ciudadanía.

La contratación de género arranca de la necesidad de una síntesis concreta entre una concepción universal de los derechos y la representación activa de las diferencias inherentes al mundo del

La feminización del trabajo ha puesto de relieve la necesidad de cambiar los criterios de análisis y la estrategia adoptados por las organizaciones del trabajo

trabajo. Los procesos de transformación que han invertido el mundo del trabajo en los últimos treinta años, en particular la deslocalización y la terciarización del sistema productivo, han cambiado el escenario social con el cual las fuerzas sindicales se enfrentan hoy. La feminización del trabajo ha puesto de relieve la necesidad de cambiar los criterios de análisis y la estrategia adoptados por las organizaciones del trabajo.

El sistema convencional italiano se divide en dos niveles, el nivel nacional-sectorial y el nivel de la empresa. Como alternativa, ésta podrá hacerse a nivel territorial, con referencia a un particular distrito, provincia o región.

Las “representaciones sindicales unitarias” (RSU) son los sujetos habilitados para negociar a nivel de empresa. Estas representaciones constituyen una fórmula de compromiso que concilia en el mismo organismo la representación de todos los trabajadores de la empresa con la de los trabajadores afiliados a la asociación sindical. Por ello, dos tercios de los miembros de la RSU son elegidos mediante sufragio universal y secreto entre las listas concurrentes, y el tercio restante se elige de las listas presentadas por las asociaciones sindicales firmantes del convenio nacional aplicable en la unidad productiva correspondiente, en proporción a los votos obtenidos.

Las RSU solo pueden crearse en las unidades productivas que superen los quince trabajadores. El número de miembros variará en función del tamaño de la empresa, en función de una escala que puede mejorarse, por expresa previsión del acuerdo, mediante la negociación colectiva.

Dentro del proceso negociador es necesario que las plataformas se presenten con antelación suficiente para que la apertura de las negociaciones tengan lugar tres meses antes del fin de la vigencia del convenio. Durante este periodo las partes se comprometen a no iniciar ningún tipo de conflicto, por lo que se habla de un “periodo de enfriamiento”. Si las partes vulneran este periodo de enfriamiento deben entregar una “compensación

por falta de convenio” a todos los trabajadores. En función del tiempo transcurrido desde el vencimiento del convenio, esta cuantía puede ser del 30% ó 50% de la tasa de inflación programada aplicada a los mínimos retributivos convencionales vigentes. De esta forma se incentiva la negociación y se previenen comportamientos dilatorios en la renovación de los convenios.

La negociación específicamente empresarial, en general, y el bienestar y conciliación, en particular, se realizan más extensamente en medida proporcional al crecimiento de las dimensiones empresariales. Junto a eso, la variable determinante es la mayor presencia sindical en las empresas, y por consiguiente la disponibilidad de las empresas con mayor complejidad organizativa a abordar ajustes y mejoras específicas de la organización del trabajo, de los horarios, del sueldo y entre las otras las temáticas de la conciliación y el bienestar negociadas en empresa.

Todavía es evidente el techo de cristal que bloquea la carrera de las mujeres. Las mujeres disminuyen a medida que aumenta la escala jerárquica y su presencia pasa a ser testimonial en los niveles directivos. Además también a igualdad de nivel, las mujeres tienen salarios inferiores

Una nueva variable es la territorial: buena parte de la negociación de segundo nivel (para las empresas medianas y pequeñas) se realiza en el centro-norte del país. De otra parte, la estructura dimensional de las empresas italianas incide en medida determinante en la difusión de la negociación empresarial, que llega en efecto a beneficiar una cuota limitada, y concentrada, de trabajadores y trabajadoras; esencialmente aquella empleada a las empresas mediano-grandes.

De una lectura de los convenios colectivos se desprende claramente una atención a cuestiones de género, que se expresa en una serie significativa de normas que tienen una acentuación específica (por ejemplo en formación y evaluación profesional, empleo, carreras, acoso etc.).

Además, en los convenios nacionales de sector hay algunos artículos dedicados íntegramente a las cuestiones de género. Un espacio considerable es, en efecto, dedicado al part-time, como instrumento privilegiado para favorecer la conciliación entre actividades de cuidado y actividad

laboral y que ha solicitado una serie de normas de salvaguardia para evitar que las personas que lo eligen, en una amplia mayoría mujeres, sean discriminadas, por ejemplo, para acceder a la formación, a los recorridos profesionales, etc. Además, los convenios de sector han favorecido el nacimiento de las comisiones empresariales de igualdad de oportunidades.

No es fácil reconstruir las muchas formas en que la negociación de género se ha articulado en las diferentes realidades empresariales y territoriales. Logros importantes se han conseguido sobre la conciliación entre actividades laborales y actividades de cuidado, y más en general entre tiempos de trabajo y tiempos de vida, mediante una negociación también de segundo nivel (empresarial o territorial), que ha favorecido la introducción del tiempo flexible, el uso de permisos (remunerados y no) para una casuística varía y articulada y la introducción del banco de horas. Sin embargo, falta una perspectiva de género que invada la entera arquitectura contractual o que logre incidir en los institutos contractuales más importantes como formaciones y sueldo, que resultan fuertemente discriminatorios respecto a las mujeres.

Todavía es evidente el techo de cristal que bloquea la carrera de las mujeres en los primeros niveles de los Cuadros directivos; las mujeres disminuyen a medida que aumenta la escala jerárquica y su presencia pasará a ser testimonial en los niveles directivos.

Además también a igualdad de nivel, las mujeres tienen salarios inferiores. Este hecho, según las empresas, se explica con la preeminencia de mujeres en el trabajo a tiempo parcial, mientras esta diferencia, según CGIL, deriva sobre todo del sueldo variable.

Otro elemento de discriminación económica es el trabajo extraordinario. La presencia es uno de los criterios de mérito prioritarios; es decir, vale más la cantidad de horas trabajadas (lo extraordinario) que la calidad de los resultados obtenidos.

La formación puede ser otro ámbito de perpetuación de actitudes discriminatorias dirigidas a las mujeres o el lugar de su emancipación. El diseño de un itinerario de formación, para ser realmente eficaz, debería salir de un análisis crítico de la organización del trabajo.

Un proceso formativo realmente inclusivo para las mujeres debería partir de las trabajadoras y volver a ellas, en forma de certificación de las competencias.

2.3 La negociación colectiva en Reino Unido

Principales formas de negociación colectiva

Hay dos formas principales de la negociación colectiva en el Reino Unido. En primer lugar, donde el reconocimiento del sindicato o sindicatos por un empleador es voluntario y en segundo lugar donde el reconocimiento estatutario se ha concedido después de una aplicación al Comité del Arbitraje Central.

Los empleadores con 20 o menos trabajadores se excluyen del reconocimiento estatutario.

Derechos sindicales y colectivos se rigen principalmente por las relaciones de trabajo sindical (Consolidation) Act 1992.

Tanto con reconocimiento voluntario como con reconocimiento estatutario, el empleador tiene que emprender las obligaciones legales siguientes:

- Dar la información del sindicato de antemano para ayudar en la negociación colectiva.
- Informar y consultar al sindicato o sindicatos con respecto a los cambios importantes en el lugar de trabajo.
- The check off).
- Permitir que los delegados sindicales y miembros tengan tiempo para las actividades del sindicato.
- No discriminar a un trabajador porque esté sindicado. (ACAS 2010)



Con los acuerdos colectivos voluntarios entre los empleadores y los sindicatos, el alcance de los acuerdos que rigen la relación laboral puede ser mucho más amplio y puede contener mucho más detalles cuando se trata de funciones y responsabilidades. Sin embargo, estos acuerdos no son jurídicamente vinculantes para ambas partes.

Convenios colectivos

Los convenios colectivos entre sindicatos y empleadores toman muchas formas y pueden ser:

- Para un empleador específico.
- Específicos de un grupo de empleadores en el mismo sector.
- En un determinado servicio público o grupo de servicios públicos.
- Entre un empleador y varios sindicatos.
- Entre un sindicato único y múltiples empleadores.

Los convenios colectivos normalmente pueden cubrir los principales términos y condiciones de los trabajadores, como horas de trabajo, salario, vacaciones, licencia por enfermedad, maternidad, paternidad y parentales, procedimientos disciplinarios y de quejas, periodos de aviso, medidas de despido así como indicar detalladamente cómo las disputas se resolverán y cómo la relación funcionará a varios niveles. Los convenios colectivos no pueden contener términos y condiciones inferiores a los mínimos legales, ni pueden violar la ley.

Por ejemplo, los empleadores están obligados por la Ley de Salario Mínimo Nacional 1998 y no pueden acordar de forma individual o con un sindicato para pagar a los trabajadores una remuneración inferior a la establecida por la ley, a menos que ellos formen parte de un grupo de trabajadores excluidos específicamente en virtud de la Ley. (LRD: The Law at Work 2013).

Los convenios colectivos pueden contener disposiciones y los niveles de salarios por encima de los mínimos legales. El boletín Estadístico del Departamento de Negocios, Innovación y habilidades Anual 2012 sobre el número de afiliados a los sindicatos recoge que "lugares de trabajo más grandes, los que tienen 50 o más empleados, tuvieron una mayor proporción de los trabajadores

en un sindicato y eran más propensos a tener un sindicato presente en el lugar de trabajo". "Los empleados en centros de trabajo grandes con mayor probabilidad vieron su paga afectada por un convenio colectivo". El informe también informó que la proporción de empleados de UK que tenía su paga afectada por un convenio colectivo estaba alrededor del 42% en las empresas más grandes, en comparación con el 16% en las empresas con menos de 50 empleados.

Negociación colectiva en igualdad

Los sindicatos desempeñan un papel importante en mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres en la fuerza de trabajo del Reino Unido y, a pesar del tradicional "favorece a los varones en las prioridades" de las agendas de negociación del sindicato, los sindicatos han abordado las necesidades de las mujeres no sólo en términos de igualdad entre hombres y mujeres, sino también como una forma de mejorar organización sindical. (Tavora, I, 2012).

La Auditoría de Igualdad de 2012 TUC encuentra que el 97% de sindicatos establece sus prioridades para la negociación colectiva sobre la igualdad de forma centralizada a través de conferencias o a través de una decisión del Comité Ejecutivo. Las prioridades citadas en el informe incluyen, la igualdad de salarios y auditorías de la igualdad de salarios, carrera y progresión de la paga en particular para mujeres BME, igualdad de pensiones, baja por maternidad y paga, igualdad de raza...

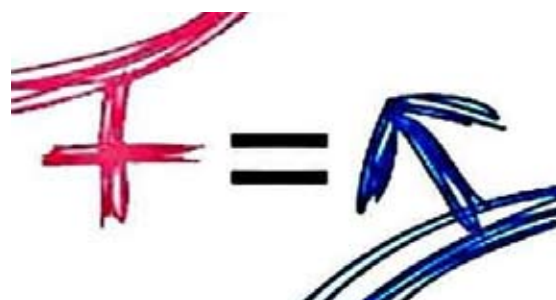
Un problema para muchos sindicatos es el equilibrio vida laboral y vida personal.

En la auditoría, los sindicatos se preguntaron si los convenios colectivos que han negociado con los empleadores para los padres, los cuidadores y futuros padres eran mejores que los derechos legales básicos. El estudio abarcó los siguientes:

- Pago de prestaciones por maternidad
- Licencia de maternidad
- Paternidad (paga)
- Paternidad (permiso)
- Licencia de paternidad adicional y paga
- Licencia por adopción y paga
- Dependencia/cuidadores de vacaciones
- Licencia parental

- Apoyo para el cuidado
- El tiempo de apoyo prenatal
- El tiempo de tratamiento de fertilidad

En total, el 57% de uniones del Reino Unido había negociado convenios colectivos encima de mínimos estatutarios para estas disposiciones.



Ley

En 2010, en el Reino Unido se fusionó toda la legislación sobre la igualdad en una nueva ley. La Ley 2010 de Igualdad reemplaza toda la legislación previa relativa a la discriminación por la igualdad de salarios.

La Ley prohíbe la discriminación por motivos de las siguientes "características protegidas":

- La edad
- Discapacidad
- Cambio de sexo
- Matrimonio y asociación civil
- El embarazo y maternidad
- Raza
- Religión o creencia
- Sexo o género
- Orientación sexual

La ley se aplica a todos los empleados, los solicitantes de empleo y ex empleados, así como a los trabajadores en régimen de subcontratación, los trabajadores temporales y los trabajadores ocasionales y los aprendices, pasantes y la gente con experiencia laboral.

Otros grupos específicos que están cubiertos son los agentes de la policía, abogados, socios y funcionarios. En concreto, la Ley prohíbe la discrimi-

nación directa e indirecta, el trato injusto, acoso, persecución.

En términos de igualdad de remuneración el LRD 2013 resume de la siguiente forma: “sobre la igualdad de remuneración, en términos generales la ley dice que la mujer tiene derecho a recibir la misma remuneración que un hombre (y viceversa) en el mismo empleo cuando realizan el mismo trabajo, a menos que el empleador puede indicar una explicación de la diferencia que no esté basada por motivos de sexo”.

2.4 La negociación colectiva supranacional: comités de empresa europeos

El diálogo social europeo es una figura legal única que se compone de diferentes elementos supranacionales y que constituye uno de los pilares del modelo social europeo. Las partes que componen este diálogo social se conocen como interlocutores y se les consulta acerca de las propuestas legislativas relativas al empleo y los asuntos sociales (artículo 154 del Tratado de Funcionamiento de la UE (TFUE)). Tras la consulta, los interlocutores

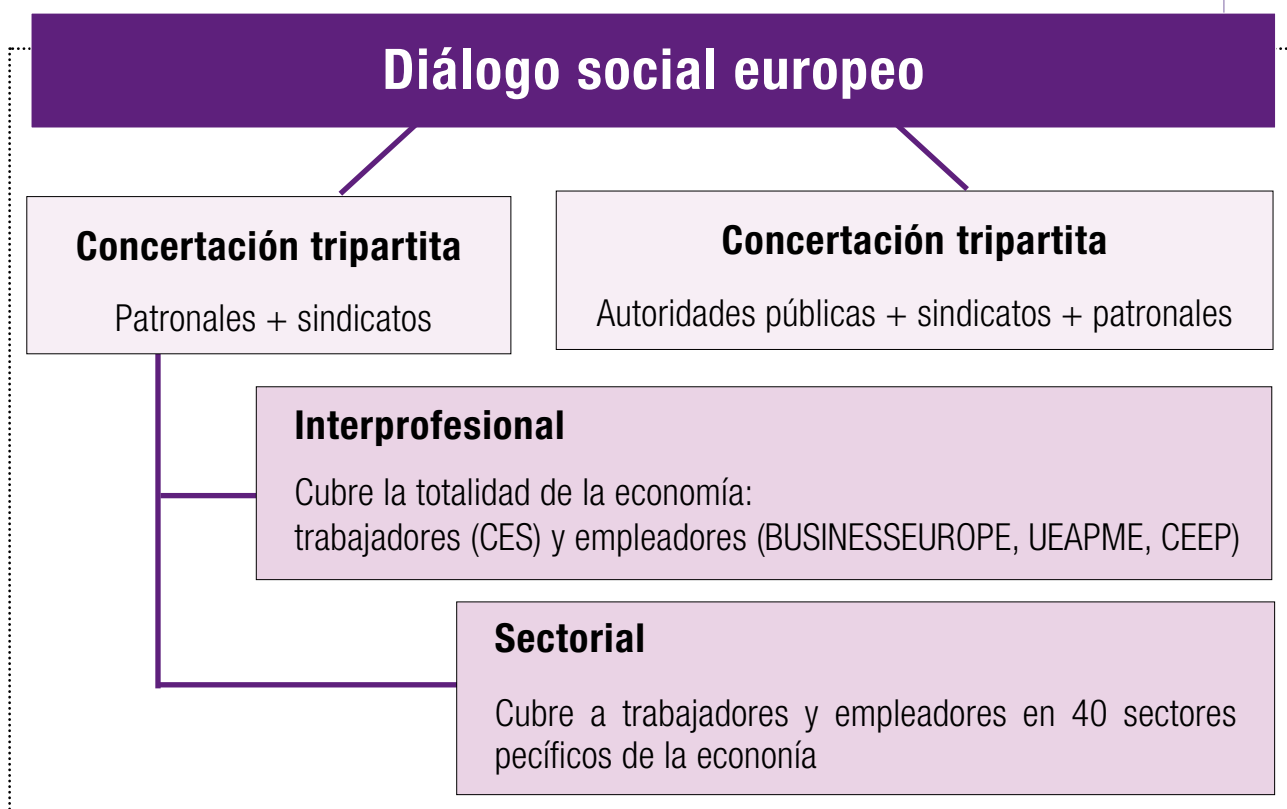
pueden negociar acuerdos que pondrán en práctica de forma autónoma en función de sus prácticas nacionales, o solicitar su aplicación a través de una decisión del Consejo (artículo 155 del TFUE).

El diálogo social europeo puede ser:

- ▲ **Tripartito**, conducido por los interlocutores sociales y las instituciones europeas. Los actores se reúnen durante la Cumbre Social Tripartita para el Crecimiento y el Empleo.
- ▲ **Bipartito**, conducido por las organizaciones patronales y sindicales entre sí.

El diálogo social europeo puede ser:

- ▲ **Interprofesional**. En este marco, los interlocutores se reúnen para abordar problemas relativos a la economía en su conjunto, sobre todo en la Cumbre Social Tripartita y el comité del diálogo social.
- ▲ **Sectorial**. Los interlocutores sociales se agrupan por sectores de actividad en los comités del diálogo sectorial.



La igualdad de género en el diálogo social europeo

Si bien los artículos 154 y 155 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea no hacen referencia explícita al balance que debe existir en la representación de hombres y mujeres dentro de los interlocutores del diálogo social europeo, sus objetivos incluyen la igualdad de género en materia de oportunidades laborales y trato.

Sin embargo, y a pesar de esto, las mujeres tienden a no estar suficientemente representadas dentro de los comités europeos de diálogo social. Según estudios realizados por la Comisión Europea, la participación femenina en sesiones plenarios varía de un 10% en áreas como el siderúrgico, el azucarero y el astillero, a un 40 o 50% en áreas como comercio, gobierno y hotelero, y hasta un 70% en las áreas hospitalaria y de cuidados de la salud.

Adicionalmente, existe una brecha en la representación de género, tanto en las organizaciones sindicales europeas como en las organizaciones de empleadores. A nivel sindical, solo el 22.7 por ciento de los miembros que ocupan los cargos de decisión y dirección son mujeres y solo 5 de los 17 presidentes de estas organizaciones son mujeres. La brecha es aun mayor en las organizaciones de empleadores, donde solo el 11.7 por ciento de los miembros que las componen son mujeres y solo 2 de 59 presidentes son mujeres.

Los comités de empresa europeos

Los comités de empresa europeos son órganos que representan a los empleados de varios países europeos dentro de una misma compañía. A través de ellos se les informa y consulta a los empleados acerca del progreso de la compañía y cualquier decisión importante adoptada a nivel europeo que pueda tener un impacto en sus con-

diciones de trabajo. Estos comités fueron creados en la directiva de la UE 94/45/EC, la cual fue actualizada por la directiva 2009/38/EC)

Los Estados miembros son los que determinan si una compañía tiene el derecho a crear un comité de empresa, y para ello se requiere que la compañía cuente con al menos 1.000 empleados dentro de los Estados miembros y a 150 o mas trabajadores en dos Estados miembros.

La solicitud de 100 empleados de dos países o la iniciativa de un empleador pueden dar inicio al proceso de creación de un comité de empresa. La composición y el funcionamiento de cada uno son adaptados a la situación de cada empresa y requiere la firma de un acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores en los países donde la empresa tiene sus operaciones.

Los comités de empresa europeos cumplen una función primordial dentro de las relaciones industriales europeas ya que se consideran como los organismos más importantes de representación de intereses a nivel empresarial europeo. Ellos reflejan la necesidad creciente de adaptar la forma en que se llevan a cabo los negocios dentro del contexto de un mercado común donde los mecanismos de consulta e información nacionales resultan insuficientes.

En la actualidad se han creado 1.293 comités de empresa europeos de los cuales 1.055 aun permanecen activos; 975 multinacionales cuentan con comités establecidos y 59 de estas compañías están en proceso de crear uno.

Las mujeres tienden a no estar suficientemente representadas dentro de los comités europeos de diálogo social. Adicionalmente, existe una brecha en la representación de género tanto europeas como en las de empleadores



Las mujeres y los comités de empresa

En materia de composición de género de los comités de empresa, la necesidad de una composición equilibrada se introdujo en la directiva 2009/38/EC, artículo 6, donde se estableció que la composición de un comité de empresa debe contar con una representación equilibrada de empleados en relación con su actividad, su categoría y su género.

Sin embargo, cada comité de empresa es libre de determinar su composición y funcionamiento según sus necesidades, lo que dificulta contar con información generalizada sobre las políticas de género adoptadas por ellos.

Para el presente informe, UNI cuenta con dos casos de estudio donde se puede observar las políticas de género dentro de los comités de empresa.



1. BNP Paribas

En el 2006, la discriminación fue identificada como uno de los 30 riesgos operacionales más grandes al seno del grupo financiero. Por tal motivo la Dirección General y el comité de empresa, apoyados por las federaciones de trabajadores (FECEC y UNI), se comprometieron a trabajar a favor de la igualdad profesional con el fin de garantizar que cada hombre y mujer tengan, en todas las etapas de su vida profesional, igualdad de trato, basada en sus competencias y desempeños, sin importar su género.

El acuerdo marco del cual deriva el acuerdo sobre igualdad fue adoptado el 10 de julio del 2012 y es aplicable dentro de todas las sucursales y empresas filiales, controladas e integradas al grupo BNP Paribas que se encuentran dentro del perímetro geográfico donde funciona el comité de empresa europeo.

Entre los temas contemplados en el acuerdo se encuentran: la garantía de igualdad de oportuni-

dades en el momento de reclutamiento, igualdad salarial, promoción profesional, acceso a puestos de dirección, seguimiento profesional después de finalizar la licencia de maternidad, formación y capacitación y búsqueda de un equilibrio entre la vida profesional y la vida privada.



2. Carrefour

En el caso de Carrefour, los miembros del Comité de Información y Concertación Europeo (CICE) suscribieron en el 2012 una declaración de intención conjunta dentro del marco de las negociaciones que se siguen adelantando con la empresa.

En esta declaración las partes se comprometen a suscribir las reglas de no discriminación y diversidad de la OIT y del Comité de Ayuda al Desarrollo de la OCDE, y proponen a los países de Europa donde Carrefour tiene presencia, implementar recomendaciones en los siguientes temas:

- Analizar cada año el lugar que ocupan las mujeres dentro de las estructuras del Grupo en Europa y los esfuerzos realizados y pendientes de realizar para favorecer su evolución.
- Favorecer la igualdad de oportunidades en la contratación.
- Garantizar la igualdad de oportunidades a lo largo de la carrera profesional.
- Desarrollar mejores condiciones de trabajo para las mujeres.
- Facilitar la adopción de medidas que permitan una mejor conciliación entre la vida profesional y personal.



Capítulo 3

La participación de las mujeres en los sindicatos

Capítulo 3

La participación de las mujeres en los sindicatos

3.1 Participación sindical de las mujeres en la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO)

a) Inicios y compromisos con la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Desde sus inicios como organización confederada (1977), sindicato unitario y de nuevo tipo, Comisiones Obreras expresa su compromiso fundacional con la igualdad y su preocupación por incorporar a la acción sindical la lucha por erradicar la discriminación por razón de género, contando desde el 1º Congreso Confederal con una estructura sindical específica, las Secretarías de la Mujer (SM), aspecto en el que ha sido el primer sindicato de clase en crear y mantener esta estructura, que ha participado siempre en el primer nivel de decisión del sindicato.

CCOO ha ido evolucionando desde la lucha por los derechos políticos, sociales y laborales hasta la actual formulación de políticas de género y su desarrollo transversal. En la actualidad, CCOO se define como sindicato de hombres y mujeres.

A continuación destacamos brevemente las modificaciones estatutarias y eventos destacados en distintos periodos congresuales.

La visión de género en Estatutos y congresos confederales de CCOO

1º Congreso Confederal (junio de 1978)

Se constituye oficialmente la Confederación Sindical de CCOO y, entre las distintas secretaría, la Secretaría de la Mujer. El Programa de la CS de CCOO recoge: "Para la CS de CCOO debe suponer una especial preocupación la efectiva toma de

conciencia de la mujer trabajadora de su doble discriminación de clase y sexo, defendiendo plenamente las reivindicaciones en que se manifiesta la lucha por la liberación de la mujer y poner los medios necesarios para ello".

En los Estatutos se manifiesta la necesidad de las Secretarías de la Mujer: "se remarca la necesidad de crear estas secretarías para la mujer, que sirvan de cauce para el estudio, profundización y definición de sus reivindicaciones específicas".

5º Congreso (diciembre de 1991)

Se establece la obligación, fijada estatutariamente, de crear y/o extender la estructura de las Secretarías de la Mujer en todos los ámbitos territoriales y federales, integrándola en los órganos de dirección correspondientes.

- ✓ **Se acuerda celebrar una conferencia estatutaria que defina a CCOO como sindicato de hombres y mujeres, crucial en la integración de las políticas de género en CCOO. En junio de 1993 tiene lugar la 1ª Conferencia Confederal "CCOO, un espacio sindical para hombres y mujeres", buscando sentar las bases para una acción sindical y organizativa integradora de hombres y mujeres.**



PLANES DE IGUALDAD



CCOO

6º Congreso (enero 1996)

Se produce un apoyo explícito a las Secretarías de la Mujer (SM) y a la revista *Trabajadora*.

Los Estatutos añaden, en la definición de principios inspiradores de la acción de CCOO, un nuevo principio por el que CCOO queda configurado como sindicato de hombres y mujeres, con el compromiso de impulsar la igualdad de oportunidades, combatir la discriminación de género, adoptar la transversalidad de género en la política sindical, incorporar medidas de acción positiva en el ámbito laboral e impulsar la proporcionalidad en la representación de las mujeres en los ámbitos de decisión del sindicato.

7º Congreso (abril 2000)

Se continúa valorando positivamente el trabajo de las SM y encareciendo al conjunto de la organización para que integren transversalmente las políticas de género.

- ✓ Se aprueba como Resolución un **Plan de Igualdad de CCOO**, que fundamenta el compromiso de CCOO con la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

8º Congreso (abril 2004)

Se incorpora de manera efectiva la transversalidad de género al **Plan de Acción Confederal aprobado**. La Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO definió para el mandato 2004-2008 los objetivos básicos de su Plan de Trabajo.

9º Congreso Confederal de CCOO (diciembre 2008)

Se modifican los Estatutos para sustituir el objetivo de “alcanzar la proporcionalidad (entre sexos) a la afiliación existente” por el de **“avanzar hacia la paridad”** en todos los órganos de dirección del sindicato; y para responder a este objetivo se introducen nuevas directrices en el artículo 11 que regula la elección de órganos.

- ✓ Se contempla una acción específica para mejorar la correspondencia entre la afiliación de mujeres y su tasa de empleo en los diferentes sectores, comprometiendo porcentajes de mejora respecto a la situación de partida y dos evaluaciones para contrastar avances y dificultades.

10º Congreso confederal (febrero 2013)

Acciones positivas para avanzar en la paridad. Los Estatutos recogen el compromiso de CCOO con el objetivo de lograr la igualdad de género, en el artículo 11 se garantiza la presencia paritaria en las estructuras de dirección y en las delegaciones, y si la afiliación de mujeres en alguna estructura sindical es inferior al 30% se prevé una acción positiva que incremente en un 10% dicha proporcionalidad.

CCOO ha venido renovando en los distintos congresos su compromiso con la igualdad de trato y la no discriminación entre hombres y mujeres, y con la transversalidad de las políticas de género en el conjunto de las estructuras de la organización sindical, avanzando estrategias que incrementen la presencia femenina en la afiliación, en las elecciones sindicales y en los órganos de dirección

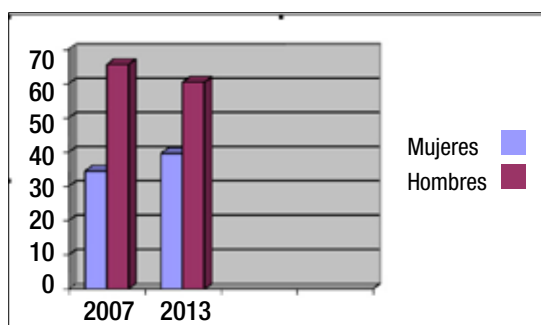
b) Mapa de género

CCOO ha venido renovando en los distintos congresos su compromiso con la igualdad de trato y la no discriminación entre mujeres y hombres, y con la transversalidad de las políticas de género en el conjunto de las estructuras de la organización sindical, avanzando estrategias que incrementen la presencia femenina en la afiliación, en las elecciones sindicales y en los órganos de dirección.

En relación a la igualdad de género, el sindicato establece planes específicos de afiliación con el objetivo de mejorar la correspondencia entre la afiliación de mujeres y su tasa de empleo, comprometiendo porcentajes de mejora respecto a la situación de partida, tanto en sectores feminizados como aquellos en los que las mujeres tienen una baja participación laboral

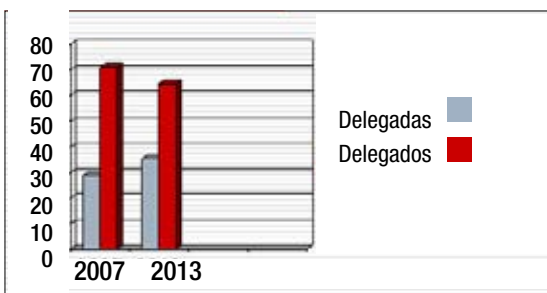
A continuación se presenta la evolución de datos estadísticos sobre la afiliación, participación y representación sindical de las mujeres en CCOO, que nos permiten constatar un crecimiento avances importantes, aunque aún insuficientes, en los distintos ámbitos de participación.

EVOLUCION AFILIADAS Y AFILIADOS CCOO PERIODO 2007 - 2013



2007: 375.869 afiliadas (34,46%).
Los afiliados son 715.013 (65,54%).
2013: 386.745 afiliadas (39,61%).
Los afiliados son 589.609 (60,39%).

EVOLUCION DELEGADAS Y DELEGADOS CCOO PERIODO 2007 - 2013



2007: 32.706 mujeres delegadas (28,94%) y 80.324 hombres (71,06%).
2013: 39.498 mujeres delegadas (35,58%) y 71.506 hombres (64,42%).

La evolución de los datos para el periodo 2007/2013 muestra un incremento importante del número de delegadas y un descenso en el número de delegados.

ÓRGANOS DE DIRECCIÓN DE CCOO

En el ámbito de los órganos de dirección se han producido permanentes desequilibrios entre afiliación y representación, por lo que en los distintos congresos y a nivel estatutario se han venido aprobando medidas compensadoras: la proporcionalidad y la acción positiva orientadas a alcanzar al menos la proporción 60/40% para cada uno de los géneros.

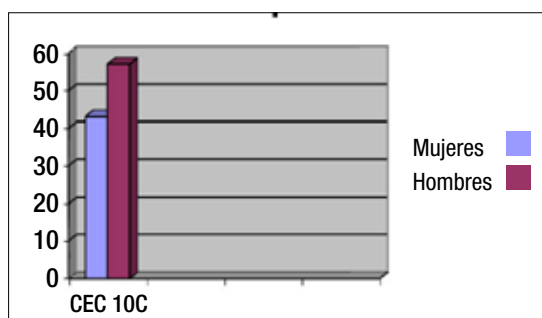
COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL (CEC)

La presencia de las mujeres en las CEC, resultantes de los distintos congresos, se ha venido incrementando desde un 21% en 1991 hasta alcanzar la paridad 41% en 2008. En el 10º Congreso confederal de 2013 la CEC se compone de 14 personas, 6 mujeres y 8 hombres, lo que representa el 43% y 57% respectivamente.

Las Comisiones Ejecutivas de las Federaciones estatales muestran evolución positiva de 2007 a 2013. Hay un incremento en la presencia de mujeres pasando del 30,9% al 36,4% respectivamente.

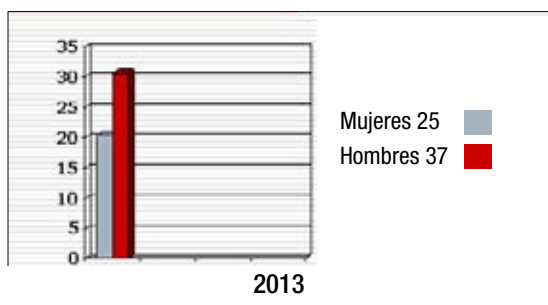
De forma similar ocurre en el ámbito de **las Comisiones Ejecutivas territoriales**. La evolución de 2007 a 2013 muestra un incremento en la presencia de mujeres, pasando del 30,9% al 42,2% respectivamente.

COMISIONES EJECUTIVAS FEDERACIONES Y TERRITORIOS



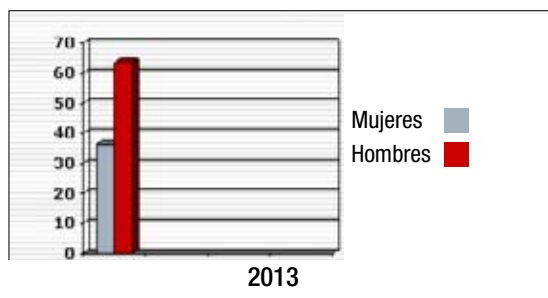
COMITÉ CONFEDERAL DE CCOO

El Comité Confederal es un órgano de nueva creación en el 10º Congreso Confederal (2013) constituido por 62 personas, 25 mujeres y 37 hombres, lo que representa el 40,4% y 59,6% respectivamente. En su composición se incorpora una medida de acción positiva para garantizar porcentajes de 40/60 para cada uno de los sexos.



CONSEJO CONFEDERAL

El Consejo Confederal es el máximo órgano de dirección entre congresos. Está compuesto por 176 personas, 64 mujeres y 112 hombres, lo que representa el 36,4% y el 63,6% respectivamente.



c) Avances y buenas prácticas

Desde los inicios de CCOO se produce el reconocimiento de la necesidad de abordar de manera específicos los problemas sociales y laborales que afectan a las mujeres. Las Secretarías de la Mujer son la vía para la incorporación de criterios del género a la política sindical. En consonancia con los cambios sociales, culturales y políticos que se producen en España, CCOO irá integrando medidas y estrategias con perspectiva de género, debatiendo y resolviendo contradicciones y vacíos respecto a la especificidad de las mujeres; en definitiva, conformando una estrategia de igual-

dad, tanto en el ámbito interno como externo para combatir la discriminación por razón de sexo y para la promover la participación y representación sindical de las mujeres.

A continuación se destacan algunas actuaciones, eventos o medidas de acción positiva de gran impacto para el avance de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Estrategias para la igualdad de género

Las reformas y avances estatutarios en el desarrollo de los periodos congresuales han favorecido la puesta en marcha de estrategias de igualdad, principalmente la acción positiva y la transversalidad de género en las políticas sindicales para avanzar en la presencia y representación de las mujeres en los máximos órganos de dirección sindical.

1991. 5º Congreso. Se aprueba una enmienda a los Estatutos para promover una mayor participación de las mujeres en los órganos de dirección y potenciar la creación e impulso de las Secretarías de la Mujer.

- Se acuerda la realización de una Conferencia de mujeres y hombres.

1993. Se realiza la 1ª Conferencia Confederal "CCOO, un espacio sindical para hombres y mujeres", buscando sentar las bases para una acción sindical y organizativa integradora de hombres y mujeres.

1995. 6º Congreso: Apoyo explícito a las SM y a la revista Trabajadora.

Modificación estatutaria:

- Inclusión en la definición de principios: "CCOO sindicato de hombres y mujeres".
- Adoptar la transversalidad de género en la política sindical.
- Incorporar medidas de acción positiva en el ámbito laboral.
- Impulsar la proporcionalidad en la representación de las mujeres en los ámbitos de decisión del sindicato.

2000. 7º Congreso. Se aprueba el desarrollo de un Plan de Igualdad para avanzar en el desarrollo de las políticas transversales de género y aumentar la presencia de mujeres en los órganos de responsabilidad.

2004. 8º Congreso. Se incorpora de manera efectiva la transversalidad de género al Plan de Acción confederal aprobado para el periodo 2004-2008.

2013. 10º Congreso. Los Estatutos recogen de manera expresa el compromiso con el objetivo de alcanzar una representación paritaria en los órganos de dirección; en el artículo 11 se garantiza la presencia paritaria en las estructuras de dirección y en las delegaciones, y si la afiliación de mujeres en alguna estructura sindical es inferior al 30% se prevé una acción positiva que incremente en un 10% dicha proporcionalidad

Conjunto de logros y avances positivos que, sin embargo, es necesario continuar reforzando, de modo que el conjunto de las organizaciones apliquen y garanticen dicha práctica en los distintos niveles y estructuras con estrategias transversales de género que superen los obstáculos existentes

Transversalidad, formación y sensibilización

CCOO ha realizado una permanente actividad de reflexión y puesta en marcha de estrategias de acción positiva y transversalidad de género, así como actuaciones formativas, de difusión y sensibilización, tanto en el ámbito interno como externo. Para ello ha venido desarrollando medidas, programas y campañas de sensibilización en materia de empleo y de condiciones laborales de las mujeres así como en lo relativo a favorecer la creación de estructuras específicas y una mayor afiliación y representación sindical de las mujeres.

Las actividades de formación y sensibilización son un elemento de orientación e información para el conjunto de la estructura sindical, comités de empresa y secciones sindicales, gabinetes y asesorías jurídicas, miembros de mesas de negociación de convenios, representantes legales de trabajadoras y trabajadores, delegadas y delegados sindicales y de prevención, etc., como forma de abordar y actuar ante situaciones discriminatorias en las condiciones de trabajo y en las desigualdades en la participación sindical.

Los materiales y campañas realizadas (guías sindicales, folletos y carteles divulgativos) han tratado, fundamentalmente, sobre aspectos referidos a la mejora del empleo y de las condiciones de trabajo de las mujeres, el tratamiento del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la elaboración y negociación de planes de igualdad, la conciliación y corresponsabilidad, la protección de la maternidad, la salud laboral con perspectiva de género, el lenguaje no sexista, etc., así como la actualización de los cambios legislativos y la jurisprudencia nacional y comunitaria en materia de igualdad de oportunidades, y el rechazo y denuncia de otros aspectos sociales, como la violencia de género y la salud sexual y reproductiva.

Las campañas de sensibilización, que en ocasiones van más allá del ámbito laboral y sindical, abordan problemáticas de carácter socio-político y pretenden impulsar cambios educativos que posibiliten una ruptura de estereotipos y roles tradicionales adjudicados socialmente a mujeres y hombres, así como ofrecer apoyo puntual a campañas lideradas por el movimiento de mujeres.

CCOO incorpora **la transversalidad de género** a los objetivos sindicales que conforman su estrategia sindical para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral y en la sociedad, y para alcanzar la paridad de género en el conjunto de estructuras de representación y dirección del sindicato.



La transversalidad de género en las políticas sindicales es la principal estrategia para abordar y prevenir las desigualdades por razón de sexo. Junto a ella, igualmente imprescindible es la acción positiva y actuaciones para el empoderamiento de las mujeres. Estrategias necesarias para abordar la superación de los obstáculos al logro de la igualdad de género, determinados por la persistencia de las desigualdades de género en los distintos ámbitos sociales, laborales, económicos, políticos y culturales.

En la última década la legislación igualitaria y el ordenamiento laboral han experimentado profundos cambios en relación con los derechos laborales de las mujeres y el avance en el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres lo que ha favorecido el avance de la transversalidad de género y la aplicación de medidas de acción positiva para combatir la discriminación y para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la representación de diferentes órganos e instituciones.

El diálogo social y la negociación colectiva

- Compromiso permanente de CCOO en sus reivindicaciones, cláusulas y criterios de negociación, para garantizar la no discriminación y la igualdad de trato en los centros de trabajo el marco de la negociación colectiva, mediante la negociación de medidas y planes de igualdad.
- Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (principalmente desde 2002) de gran importancia para la sensibilización y difusión de reivindicaciones de género.

En el actual contexto de crisis económica y reformas laborales, con fuerte impacto en el deterioro de las relaciones laboral, pérdida de derechos y precarización del empleo, se produce una parálisis del diálogo social y profundos obstáculos al avance de la negociación colectiva

d) Obstáculos

- **Desequilibrios en participación** de las mujeres a los distintos órganos y niveles de dirección y representación de CCOO.
- **Déficits en formación, sensibilización y comunicación en materia de igualdad** entre mujeres y hombres en el ámbito interno y en el ámbito de la negociación colectiva.
- **Insuficiente integración de la transversalidad** de género en las políticas sindicales.

Desequilibrios participación y representación mujeres en CCOO. Se han producido avances pero también estancamientos y retrocesos en la creación y desarrollo de las Secretarías de la Mujer (SM) con resultados que son más deficientes en las estructuras de menor nivel donde se cuenta con menos recursos humanos y materiales.

Segregación horizontal y vertical en las secretarías en CCOO. Las mujeres tienen mayor presencia en secretarías que podríamos denominar feminizadas, y una menor presencia en secretarías con más peso y reconocimiento.

Los niveles de afiliación, representación y presencia de mujeres en los distintos ámbitos de participación, han ido evolucionando positivamente, incluso a pesar de la crisis económica; si bien hay todavía insuficiencias que hay que abordar adecuadamente. Son pocas las mujeres que ostentan responsabilidades ejecutivas en áreas como la acción sindical y la negociación colectiva y especialmente desigual su presencia en mesas negociadoras.

Los déficits en formación, sensibilización y comunicación en igualdad de género siguen siendo importantes, ya que no está suficientemente incorporada en la planificación de la formación, en los contenidos formativos, materiales didácticos, campañas divulgativas, en los mensajes, en el lenguaje o imágenes utilizados.

La formación en igualdad de género es fundamental, ya que capacita para la aplicación sistemática de la transversalidad de género, proporciona in-

formación, conceptos, datos y metodologías para detectar discriminaciones de género, así como conocimiento y manejo de la legislación y normativas de referencia. La incorporación de la perspectiva de género a la formación sindical y a la formación para el empleo es imprescindible para los distintos ámbitos de interlocución social, negociación colectiva, y en el ámbito sindical interno.

La aplicación de la transversalidad de género ha tenido avances importantes en trabajo sindical, pero aún no está incorporada de manera efectiva a la política sindical, por lo que el conjunto de las organizaciones deben mejorar sus estrategias de colaboración y participación, apostando firmemente por el intercambio y puesta en común de los objetivos sindicales. Se han producido avances pero perviven obstáculos y dificultades que precisan estrategias de actuación que garanticen la aplicación de las medidas estatutarias y avanzar en la formación y sensibilización en género al conjunto de la estructura.

Es necesario continuar reivindicando que el conjunto de las organizaciones apliquen y garanticen dicha práctica en los distintos niveles y estructuras con estrategias transversales que superen los obstáculos existentes. Un trabajo permanente que debe desarrollarse tanto hacia el interno como al externo del sindicato.

e) Retos y propuestas

Alcanzar la igualdad efectiva en la participación, en la representación y en el empoderamiento de las mujeres

- Fortalecer, visibilizar y consolidar el trabajo de las SM, valorar y reconocer el papel de las mujeres en CCOO, formar a mujeres en liderazgo que propicie su acceso a puestos de decisión en los distintos ámbitos de responsabilidad.
- Los datos sobre participación y representación de las mujeres en el sindicato muestran avances importantes, si bien también desequilibrios que deben subsanarse, por lo que es fundamental continuar trabajando en el conjunto de las organizaciones y es-

tructuras para identificar los factores que obstaculizan una representación paritaria, y para la puesta en marcha de manera efectiva medidas formativas y de sensibilización, acciones positivas, nuevas formas y métodos de trabajo, etc. que posibiliten el desarrollo y aplicación de los objetivos congresuales comprometidos.

- Incrementar la afiliación y la representación de las mujeres. Marcar objetivos y estrategias para avanzar en la presencia de mujeres en las candidaturas de CCOO a las EESS y para garantizar su presencia en las mesas de negociación.
- Generar un debate sindical en el conjunto de la organización “CCOO sindicato de hombres y mujeres” que permita superar los techos de cristal y avanzar en el empoderamiento de las mujeres.
- Garantizar en los distintos ámbitos sociales, laborales, económicos y culturales la aplicación de las medidas de acción positiva y la estrategia de la transversalidad de género en el conjunto de las políticas sociales y sindicales para avanzar en la participación y representación de las mujeres, en el acceso a la toma de decisiones hacia una presencia paritaria entre mujeres y hombres.
- Crear un sistema de análisis y evaluación permanente de la aplicación de la transversalidad de género en las políticas sindicales.
- Mejorar la elaboración y difusión del mapa de género de CCOO (organizaciones confederadas, estructuras y niveles distintos ámbitos).
- Organizar los tiempos en el sindicato de modo que se favorezca la conciliación personal y familiar de las personas.
- Promover en el diálogo social, la negociación colectiva y las políticas, aplicación de medidas y estrategias, esfuerzos y recursos necesarios para combatir la discriminación, la desigualdad y todas las manifestaciones de violencia contra las mujeres.
- Garantizar en el ámbito de la negociación colectiva, la difusión y posible mejora de los derechos laborales, sociales y económicos establecidos, contenidos en la normativa igualitaria.

Acciones de CCOO para avanzar en igualdad

- Campañas de sensibilización para **ACERCAR LAS MUJERES AL SINDICATO**.
- Avanzar y garantizar la aplicación de estrategias para una **REPRESENTACIÓN PARITARIA** en el conjunto de las estructuras sindicales.
- Impulsar la formación y sensibilización en distintos niveles y estructuras.
- Promover la **PRESENCIA DE MUJERES EN LAS MESAS DE NEGOCIACIÓN**.
- Integrar **LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO** en el conjunto de las políticas sindicales.

3.2 Participación sindical de las mujeres en la Confederación General Italiana del Lavoro (CGIL)

a) *Inicios y compromisos con la igualdad efectiva de mujeres y hombres*

Después de la II Guerra Mundial nacen las Comisiones de mujeres, que tenían como objetivo incorporar el tema del empleo de las mujeres en las políticas sindicales.

En el Congreso de la CGIL de **1947**, Beaufort Adele presenta la carta de los trabajadores que reclaman, de conformidad con la Constitución italiana, el derecho al trabajo y a una justa retribución.

1950: Se aprueba la Ley 870 sobre la protección de las madres trabajadoras.

1952: Se produce el conflicto laboral de la paridad salarial con luchas de considerable importancia política e ideológica.

1963: Se deroga el despido en caso de matrimonio.

1968: Con la primera conferencia intergubernamental sobre el empleo de las mujeres, se abre una profunda reflexión sobre la condición de la mujer, su emancipación y la importancia de los servicios sociales.

En la lucha por medidas de igualdad entre hombres y mujeres realizadas en Italia, que han contado con la activa participación de la CGIL, podemos destacar:

Los Comités de Mujeres de la CGIL a mediados de los 70 se manifestaron por la afirmación de los derechos de la mujer en unos años llenos de malestar social.

1971: Con la aprobación de la Ley nº 1204, se afirma, por primera vez, el valor social de la maternidad.

1974: Ley de referéndum sobre el divorcio.

1975: La reforma de la Ley de familia

1977: Ley de Igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo

1977: Año crucial en la historia de las mujeres en la CGIL, ya que se hizo cada vez más urgente la necesidad de abordar lo que todavía se llamaba la "cuestión de la mujer", a través del análisis de la presencia de las mujeres en la organización sindical, encuestas, cursos de formación, seminarios y conferencias.

1978: Aprobación de la Ley 194 sobre el aborto.



10º Congreso de la CGIL en 1981: Se aborda como punto principal el debate sobre la definición de un trabajo independiente y específico para las mujeres, puesto en marcha entre 1975 y 1977. El Congreso se mostró a favor de la creación de una estructura de Coordinación de Mujeres, como herramienta de gestión centralizada de políticas para las mujeres. En algunos territorios las mujeres de coordinación son muy activas. A nivel federal, a partir de 2006 se abordan las cuestiones desde el punto de vista de género, adoptando el método de la “integración”, de acuerdo con la definición europea.

1991: La Ley 125 fue aprobada en una acción positiva para lograr la igualdad de género en el lugar de trabajo.

2000: La Ley 53 de baja por maternidad y paternidad, el tiempo de la vida y el trabajo.



Los **Estatutos de la CGIL**, la Confederación General Italiana del Trabajo, expresan su compromiso fundacional con la plena igualdad de derechos entre mujeres y hombres, recoge el principio de no discriminación entre sexos y promueve el avance de una política de igualdad de oportunidades.

Artículo 1. Definición

“La CGIL es una organización sindical de carácter general programática, unitario, secular, y multi-étnica, de mujeres y hombres democráticos, que promueve la libre asociación, la autoprotección y la solidaridad colectiva de los trabajadores y empleados, los que trabajan en cooperativas u otras formas de autogestión, los cuasi-empleados, desempleados, en busca de su primer empleo, los jubilados y pensionados, los ancianos y las personas mayores.

La pertenencia es voluntaria en la CGIL. Esto implica la plena igualdad de derechos y deberes en el pleno cumplimiento de “pertenencia a un grupo étnico, nacionalidad, idioma, orientación sexual, identidad de género, las culturas y los grupos políticos, la diversidad profesional y los intereses sociales, ser creyente o no creyente”. También implica “la aceptación de los principios y las disposiciones de los presentes Estatutos, ya que utilizan los valores de la libertad personal, civil, económica, social, política y la justicia social como requisito previo, fundamental y esencial, para una sociedad democrática”.

Artículo 2 . Principios fundamentales

La CGIL afirma el valor de la solidaridad en una sociedad sin privilegios y sin discriminación, que tienen derecho al trabajo, a la salud, a la protección social, al bienestar igualmente distribuido, a la cultura que va a enriquecer las vidas de todas las personas. Así mismo combate **la eliminación de barreras factores políticos, sociales y económicos que impiden que las mujeres y los hombres**, nativos o inmigrantes, puedan decidir (sobre la base de la igualdad de derechos y oportunidades reconociendo las diferencias de sus vidas y su trabajo).

También promueve en la sociedad, a través de la negociación, una política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y unifica su derecho interno a principio de no discriminación entre los sexos.

Artículo 6 . Democracia sindical

Los Estatutos establecen en el artículo 6 párrafo h) una disposición contra la discriminación ... “en la formación de los órganos de gobierno, desde los miembros de Comités, las asociaciones de pensionistas, hasta el Ejecutivo [...] que indica que ninguno de los sexos pueda estar representado por debajo 40% o superior al 60% [...] ...

b) Mapa de género

El número total de miembros de la CGIL es 5.686.210. Las mujeres afiliadas son 2.656.489, lo que representa el 46,72%.

La Secretaría Nacional cuenta con una representación del 50/50 y la Secretaría General está ocupada por una mujer.

Resumen por categoría

	HOMBRES	% HOMBRES	MUJERES	%MUJERES	TOTAL
FILLEA	325.990	95,45%	15.540	4,55%	341.530
FIOM	297.276	84,59%	54.156	15,41%	351.432
FILCAMS	176.966	38,28%	285.328	61,72%	462.294
FILT	131.675	85,42%	22.475	14,58%	154.159
FP	165.761	40,93%	239.225	59,07%	404.986
FISAC	40.930	48,52%	43.427	51,48%	84.357
FLAI	166.019	59,86%	111.327	40,14%	277.346
SLC	58.624	58,37%	41.811	41,63%	100.435
NIDIL	34.709	51,32%	32.923	48,68%	67.632
FLC	46.861	23,79%	150.115	76,21%	196.976
FILCTEM	140.953	62,80%	83.494	37,20%	224.447
SPI	1.425.669	47,71%	1.562.529	52,29%	2.988.198
DISOCCUPATI	8.568	56,62%	6.565	43,38%	15.133
MISTE	9.719	56,20%	7.575	43,80%	17.294
	3.029.721	53,28%	2.656.489	46,72%	5.686.210

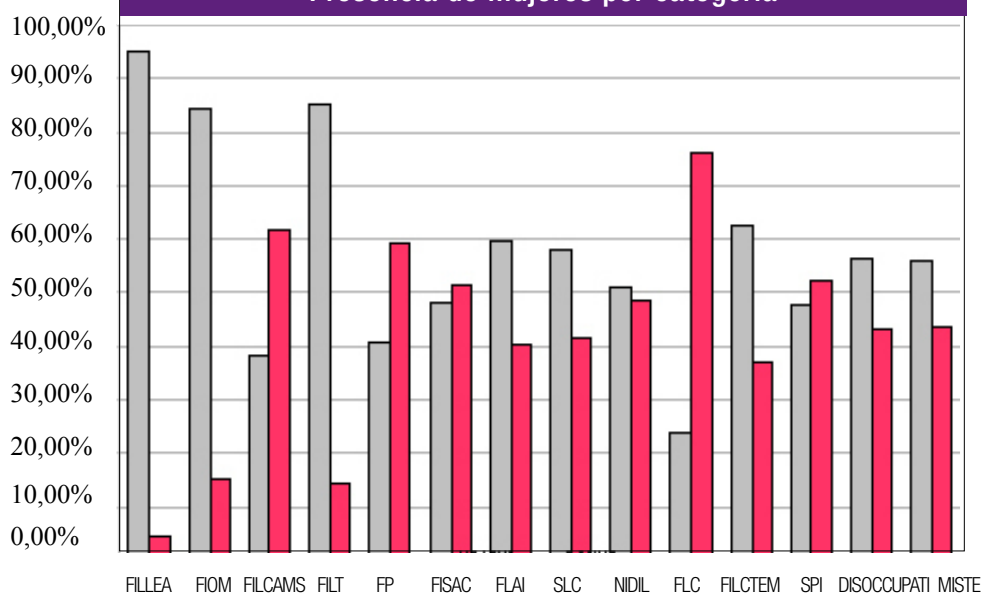
El número total de miembros de la CGIL es 5.686.210. Las mujeres afiliadas son 2.656.489, que representan un porcentaje del 46,72 %. La Secretaría Nacional tiene una representación del 50/50 y la responsable de la Secretaría General es una mujer



Hombres 

Mujeres 

Presencia de mujeres por categoría



Datos parciales de 2014, sobre la base de una muestra de 103 CDLM, actualmente usando ARGON alineado con el servidor nacional

c) Avances y buenas prácticas

Las políticas de género desarrolladas por la CGIL se enmarcan en el compromiso permanente por combatir la desigualdad y la discriminación socio-laboral de las mujeres, la violencia de género, la libertad y la democracia de las mujeres.

Entre las actividades destacan sus campañas en el entorno del 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer) y el 25 de noviembre (Día Internacional Contra la Violencia Hacia las Mujeres).

En la elaboración de su primer Informe Social, la CGIL ha identificado la necesidad de introducir el análisis de género en el conocimiento de que la respuesta a las necesidades de los trabajadores de ambos sexos, hombres y mujeres no puede ser neutral, sino que debe tener en cuenta esas diferencias de vida personal, familiar, social, laboral y económica insisten de manera diferente en las mujeres y los hombres.

El análisis de género debe representar una acción positiva en la preparación para la elaboración de un adecuado equilibrio entre los géneros, lo que permi-

te un acercamiento significativo avance a través de actividades “sensibles al género” llevadas a cabo por el total de la CGIL. Temas “sensibles al género” tales como el trabajo, la conciliación de la vida / trabajo, la discriminación de género, la igualdad de género en la política internacional y la igualdad de oportunidades en los procesos internos del sindicato. La presentación de informes sobre cuestiones de género debe ser una práctica adoptada en todos los niveles y en todos los ámbitos y debe realizarse tanto ex-ante en comparación con las decisiones a tomar, como ex-post en comparación con los resultados obtenidos.

La Conferencia de la organización CGIL Forward de 2008 aprobó una Resolución sobre la ejecución con el fin de implementar políticas organizativas destinadas a promover y mejorar los cuadros femeninos que operan en tres niveles:

- El reconocimiento del valor de la diferencia en todas las políticas de reivindicaciones de la CGIL.
- La representación de las mujeres en órganos ejecutivos de acuerdo con la lucha contra la discriminación estándar establecido por el Estatuto de la CGIL.
- La adopción de una “política de los tiempos” que tenga en cuenta las necesidades de género, para facilitar la entrada y permanencia de las mujeres en el sindicato.

En julio de 2012, la CGIL organizó una Asamblea Nacional de la Mujer, que inició un proceso de comparación, el estudio y la investigación a través de la realización de tres seminarios específicos que han sido celebrados en 2013 en Europa.

En 2013 la CGIL está realizando una serie de campañas y asambleas de delegadas y delegados y dirigentes sindicales bajo el lema **Le donne cambiano...**



Asimismo, en la Conferencia celebrada en enero de 2013, la CGIL ha presentado el “Plan de Trabajo”, cuyo objetivo es proponer medidas para promover el crecimiento y el empleo, entendiendo el tema de la mujer como un motor de crecimiento para el país.

De gran importancia es el desarrollo de estrategias de formación y sensibilización, incorporando el mainstreaming (la transversalidad de género) y el empoderamiento como política de apoyo teórico de la igualdad de oportunidades en la CGIL.

La perspectiva de género es considerada formalmente como un método de trabajo para toda la organización, con el compromiso de tener en cuenta el punto de vista de la mujer en todas las decisiones y actividades del sindicato.

d) Obstáculos

Se detectan obstáculos para avanzar en la transversalidad de género en el conjunto de la acción y la política sindical.

- Carencias para alcanzar la igualdad efectiva en el ámbito social y laboral.
- Déficits en la realización de informes de impacto de género en el análisis de datos, estudios y actividades que se realizan en el sindicato.
- Persisten desequilibrios de género en la presencia y representación sindical.
- Dificultades para la necesaria conciliación y corresponsabilidad de mujeres y hombres.

e) Retos y propuestas

Para avanzar en la necesaria igualdad efectiva de mujeres y hombres, tanto en el ámbito social y laboral como en el ámbito interno del sindicato, es necesario poner en marcha un conjunto de medidas y estrategias que favorezcan esa mayor y mejor asunción de la **transversalidad de género en el conjunto de las políticas sindicales**.

La CGIL en la elaboración de su primer Informe Social, ha identificado la necesidad de introducir el perspectiva de género en el conjunto de la acción y política sindical, identificando las necesi-

dades de trabajadores y trabajadoras, ya que las políticas no pueden ser neutrales sino que deben tener en cuenta las diferencias de vida personal, familiar, social, laboral y económica que afectan de distinta manera en las mujeres y en los hombres.

El análisis de género debe representar una acción positiva, que servirá de referencia comparativa para avanzar en el adecuado equilibrio entre mujeres y hombres, lo que permitirá un avance significativo a través de la realización de actividades con enfoque de género llevadas a cabo por el conjunto de la CGIL.

Los temas “sensibles al género” afectan al trabajo, a la conciliación de vida y trabajo, a las discriminaciones por razón de sexo, a la igualdad de género en las políticas nacionales e internacionales y a la igualdad de oportunidades en los procesos internos del sindicato.

La presentación de informes de impacto de género debe ser una práctica adoptada en todos los niveles y en todos los ámbitos y debe efectuarse tanto en las decisiones a tomar, previas (ex-ante) como ex-post respecto a los resultados obtenidos.

3.3 Participación sindical de las mujeres en Communication Workers Union (CWU) del Reino Unido

a) Inicios y compromisos con la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Aspectos normativos

Hay una serie de leyes del Reino Unido que reconocen el derecho de las trabajadoras a no ser objeto de discriminación. Los tres instrumentos principales incluyen: **1. La Ley de Igualdad de 2010; 2. Los Derechos Humanos del Reino Unido (1988) Legislación y 3. La Convención de la ONU para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).**

La Ley de Igualdad de 2010 define las siguientes categorías como “características protegidas”: la edad, la discapacidad, el cambio de sexo, el



matrimonio o la unión civil, embarazo o maternidad, raza o nacionalidad, religión o creencia, sexo y orientación sexual. Si una mujer cree que ha sufrido discriminación en el lugar de trabajo, la ley ofrece medios de recurrir inicialmente a través del Servicio de Tribunal laboral.

En los Estatutos de CWU existen las siguientes reglas bajo las cuales deben ser consideradas mujeres miembros:

Regla 2.1.5

“Promover y fomentar la proporcionalidad y la representación equitativa de todos los miembros, en la industria, la Unión y la sociedad en general. “

Regla 2.1.6

“Para identificar de forma activa cualquier causa o barrera que impide la unión de ser plenamente representativo de sus miembros. Esto debe incluir la acción positiva en favor de las mujeres y las minorías raciales hasta que la Unión esté convencida de que su estructura refleja y apoya el equilibrio de género y racial de los miembros que representa”.

b) Mapa de género.

La participación y la representación de las mujeres en el sindicato

Hay que señalar que el CWU, como es el caso con la mayor parte de sindicatos del Reino Unido, es único en la forma en que está estructurado debido a los acontecimientos históricos y culturales. No debe, por tanto, ser considerado como representativo de los sindicatos del Reino Unido.

La Unión de Trabajadores de Comunicaciones (UCT) es el mayor sindicato de la industria de las comunicaciones en el Reino Unido. Se formó en enero de 1995 cuando el sindicato de trabajado-

res de comunicación unió fuerzas con la Unión Nacional de Comunicaciones.

Son numerosas las campañas de sensibilización con un impacto directo sobre las mujeres, desarrolladas por la CWU y organizaciones filiales del sindicato.

Campañas sobre igualdad:

- Derecho al aborto.
- Carta de la mujer.
- Consorcio de vanguardia.
- Ley social contra la discriminación.
- Mary MacArthur Fideicomiso.
- Acción de maternidad.



El CWU ha elegido a su primera mujer Presidenta de la Circunscripción postal en 2007 y ahora tiene por primera vez dos mujeres elegidas para los cargos de presidenta y vicepresidenta. Estos son los cargos más altos para los activistas laicos en toda la Unión.

El Comité Ejecutivo Nacional (CEN) tiene 5 (26,3 %) mujeres entre sus miembros, de un total de 19 cargos elegidos. El CWU se organiza en dos grupos, a saber: 1. El distrito electoral de correos y 2. Las telecomunicaciones y los servicios financieros de circunscripción. Estos dos grupos están encabezados por dos directivos de la industria; el Comité Ejecutivo Postal (CEP) y el Comité de Servicios Financieros Telecoms & (T & FSEC).

El PEC tiene 3 (17,64 %) mujeres miembros de los 17 y el TFSEC tiene 6 mujeres de 16 (37,5%) miembros. Ahora hay 19 (13,19 %) mujeres secretarías de rama de nuestras 144 sucursales, lo cual es una mejora importante en la situación de hace 10 años. Un tercio de los adjuntos a secretarios regionales son mujeres, aunque los diez secretarios regionales actuales son hombres.

Del CEN emana seis subcomités permanentes siendo el subcomité con la responsabilidad principal para asuntos de la mujer el Sub-Comité de Igualdad de Oportunidades, cuyas responsabilidades incluyen:

“El desarrollo de todas las cuestiones relativas a la política de igualdad de oportunidades; asesoramiento al Ejecutivo Industrial en su caso en todas las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades y la coordinación de las actividades de los Comités Asesores de igualdad de oportunidades como los establecidos en la norma”. (CWU Compendio, 2015: 6). Hay una relación especial entre el Comité de Igualdad de Oportunidades y la correspondiente Comisión Asesora.

El CWU tiene 23 oficiales nacionales de los cuales 4 (17,39 %) son mujeres, dos de los cuales son nombrados y dos elegidos. En HQ CWU hay un total de 158 personas excluyendo los oficiales de los cuales 67,7 % son mujeres, el 22,8 % son BME. Esto puede indicar la segregación ocupacional en cuanto al número de mujeres que ocupan puestos administrativos y de apoyo, tales como los servicios de comidas y de limpieza.

c) Avances y buenas prácticas

La participación de las mujeres como miembros en el CWU varía a través del Reino Unido y debe ser considerada dentro del paradigma históricamente patriarcal, siendo consciente de que, lamentablemente, las áreas tradicionales de trabajo dentro del cual el CWU organiza su acción, han sido histórica y tradicionalmente ocupadas por los hombres.

Los avances para una mejor representación sindical de las mujeres se remiten a la creación de los Comités Regionales de Mujeres; Comité Asesor de la Mujer reconocidos a nivel nacional; la Conferencia de la Mujer CWU de la que hace un gesto de la Conferencia General se puede presentar. Algunas mujeres tienen asientos reservados para las delegaciones nacionales y foros de trabajo.

El CWU actualmente está trabajando en el logro de una mejor proporcionalidad en sus propias estructuras y organizaciones. Es importante reconocer que este trabajo emana de un debate realizado en nuestra Conferencia de la Mujer y luego en nuestro foro principal con la formulación de políticas de género. La Conferencia General en 2011 lo re-

produce así: “La Conferencia toma nota de que se aprobaron las propuestas en la conferencia de la Mujer del CWU, llamando a la acción para la aplicación de la Regla 2 de los Estatutos”.

Por lo tanto, el Ejecutivo Nacional, en conjunto con los Comités Asesores, se encargará de elaborar un conjunto de propuestas sobre cómo lograr esto a través de todas las partes de la unión, y que presente una moción de la Conferencia General de 2012, junto con los cambios en las reglas necesarias”. (Agenda CWU Conferencia General de 2011 disponible en línea)

Hay diez Comités Regionales CWU que se sienta entre las ramas y la Estructura Nacional y el Secretario Regional apoya al Secretario General sobre cuestiones de política, la estructura y organización de las ramas de coordinación, así como varios subcomités para conducir la política de conformidad con el artículo.

Dentro de las diez regiones existen subcomités regionales de mujeres cuyos objetivos son:

- a) Promover y activar campañas por la igualdad de las mujeres.
- b) Alentar a las mujeres CWU a tomar una parte más activa en los asuntos de la rama, el sindicato en general, así como las cuestiones políticas que afectan la mujer.
- c) Alentar a las mujeres de CWU a convertirse en miembros del comité y activistas sindicales.
- d) Informar al Comité Regional sobre cuestiones planteadas en la Comisión de la Mujer regional.
- e) Para abordar cuestiones relacionadas con la mujer y para que las lleven a cabo a través de la sucursal, estructura regional y de la sede.
- f) Para trabajar en colaboración con Comité asesor Femenino Nacional CWU, Oficial de Oficiales de Igualdad de la Rama / Oficial Femenino y el TUC (Compendio de CWU, 2015: 45).

Como parte de la discusión interna en curso dentro del sindicato se ha propuesto que en el propio Comité Regional, una mujer ocupe por lo menos una posición oficial y esto seguirá siendo objeto de debate de este año.

El “lugar” de las mujeres en el mercado laboral y en el movimiento obrero del Reino Unido sigue siendo un problema, ferozmente debatido en todos los sectores de los medios de comunicación, dentro del movimiento obrero y claramente dentro de las esferas académicas

Las estrategias de formación y sensibilización

En el año 2012 un total de 1.935 activistas del CWU asistió a cursos de formación, de los cuales 245 eran mujeres. Lamentablemente, la proporción de mujeres que participan en cursos se encuentra en el 12,6%. Esto a pesar de la actual política de dar prioridad a las mujeres y los solicitantes de BME para los cursos y servicios de guardería.

La ejecución de los cursos regionales de las mujeres fue sólo un poco mejor del 13,7 %. Esto parece reflejar que las mujeres no están participando suficientemente, siendo importante conocer las razones de esta falta de participación, por ejemplo si no se difunde o anima a capacitarse en forma suficiente.

En cuanto a la progresión de los cursos más avanzados dirigidos a representantes de alto nivel, en 2012 las mujeres representaban el 12,63 %.(CWU, 2014: Informe de Proporcionalidad).

En un intento de hacer frente a estas cuestiones, destacar la realización de un Curso de Liderazgo de la Mujer CWU que la CWU está desarrollando y del que hará seguimiento para conocer la progresión de la formación realizada. Por otra parte, se sigue impulsando que las cuestiones de igualdad se integren en el programa de formación CWU Core.



d) Obstáculos

De manera significativa se sigue constatando la segregación por sexo en los puestos de trabajo en CWU; por ejemplo, en el sector de industria muy masculinizado, las mujeres miembros ocupan los puestos administrativos o de apoyo.

Del igual modo ocurre en ocupaciones tradicionalmente masculinas, como la ingeniería y trabajos de conducción, donde los miembros ejecutivos son hombres.

El “lugar” de las mujeres en el mercado laboral y en el movimiento obrero del Reino Unido sigue siendo un problema hoy en día, ferozmente debatido en todos los sectores de los medios de comunicación, dentro del movimiento obrero y claramente dentro de las esferas académicas.

Este hecho debe probar que existe, por tanto, un problema: la segregación laboral a través de la división del trabajo por género, algo que se hace extensivo a su participación en el ámbito sindical.

Para corroborar esta afirmación tenemos la evidencia que demuestra que hay más mujeres que hombres con bajos salarios y con una posición desproporcionada en el mercado de trabajo, así como en las estructuras y posiciones sindicales.

d) Desafíos y propuestas

Consideramos pertinente centrar el enfoque de las respuestas de los sindicatos a la desigualdad de las mujeres estudiando las diferentes estrategias adoptadas por los sindicatos del Reino Unido hacia la igualdad de género y proporcionar una visión de las diferencias entre enfoques “liberal” y “radical” y concepciones de la igualdad y acción positiva.

Esto se ha hecho siendo a la vez conscientes de que, para los sindicatos, ocuparse eficazmente de la igualdad efectiva en la participación laboral femenina, implica que tienen que comenzar por sus propias organizaciones.

Los ejemplos de una respuesta sindical radical respecto a la desigualdad de género ha sido la de constituir puestos reservados para las mujeres, la creación de comités de mujeres, la creación de las conferencias de las mujeres y la promoción de grupos auto-organizados (ibid: 159).

Por el contrario, el enfoque liberal incluye la prestación de servicios de guardería en reuniones, conferencias y

cursos; la provisión de cursos solo para mujeres; literatura sobre las cuestiones de género; la creación de agentes especializados en mujer y género.

Para concluir, a continuación exponemos una serie de medidas de discriminación positiva (intervenciones radicales) y medidas liberales (eliminación de barreras que permiten que las libertades individuales) a considerar en este proyecto.

Asimismo, incluimos una serie de propuestas que pueden favorecer el impulsar la sensibilidad y capacidad del sindicato hacia un mayor equilibrio en participación y representación sindical.

Recomendaciones para mejorar la participación de las mujeres

Acción positiva radical

- Promover conferencias de las mujeres y favorecer la difusión de las propuestas y decisiones adoptadas a los foros de formulación de las políticas apropiadas.
- Reforzar la posición constitucional de las mujeres en los comités asesores o equivalentes.
- Reserva de escaños para las mujeres dentro de cada estructura organizativa dentro de los sindicatos.
- Colectivos de grupos femeninos auto-organizados tales mujeres de la rama que aprenden de comités.

Acción liberal

- Recoger y difundir información de género sobre la presencia de mujeres en distintos ámbitos: órganos de representación; asistencia a los cursos; delegaciones de conferencias.
- Determinados medios de comunicación que se ocupan de cuestiones de la mujer.
- Compromiso de sindicatos nacionales con las Secretarías de la Mujer.
- Oferta de guarderías (incluyendo vales de guardería), si es necesario para favorecer la

participación de las mujeres en eventos del sindicato.

- El sindicato promoverá cursos con asistencia solo de mujeres.

También consideramos que existen cuatro factores principales que influirán en la capacidad del sindicato para ser más proporcional:

1. Mejorar el compromiso con y la tutoría de las mujeres a nivel de base y el lugar de trabajo y la prestación de apoyo en las organizaciones a nivel local para que puedan llevar a cabo esta función vital.
2. Promover cambios en las estructuras sociales, las normas y la cultura para eliminar las barreras en la participación e introducir medidas positivas donde los procesos actuales están fallando claramente.
3. Desarrollar y apoyar el desarrollo y la progresión de las nuevas mujeres activistas, a través de las redes sociales, recursos, formación, información y asesoramiento.
4. Conocer la problemática de mujeres activistas, cómo son y dónde trabajan y entender sus diversas necesidades a través de una mejora radical de nuestra recopilación y uso de datos de afiliación y otros datos del mercado de trabajo pertinentes a nivel nacional y local, por lo que el mapa de género debe ser una herramienta en nuestra acción sindical para la elaboración de informes, políticas, estrategias y procesos.

3.4 participación sindical de las mujeres en UNI Global-Europa

a) Inicios y compromisos con la igualdad efectiva de mujeres y hombres

UNI Global Unión Europa considera que el compromiso con la igualdad de oportunidades es necesario para crecer y fortalecer el sindicato y para romper las barreras divisorias creadas por la desigualdad existente en nuestra sociedad.

Luchamos contra todas las formas de discrimina-

ción en el lugar de trabajo, incluyendo la discriminación por razones de sexo, género, raza, origen étnico, orientación sexual, edad, estilo de vida, religión, estatus VIH, etc. Nuestra lucha busca mejorar no solo las condiciones laborales sino la vida misma del conjunto de trabajadores y trabajadoras.

Reconocemos el drástico aumento de la desigualdad creado, por lo que trabajamos en colaboración con nuestra afiliación para crear respuestas innovadoras como iniciativas globales, conferencias internacionales, herramientas, etc.; apoyándolas con el peso de la unión y la fuerza de todos los sindicatos que integran nuestra unidad global.

La igualdad de oportunidades celebra y anima diversidad. Reconocemos que cada persona recibe beneficios en un lugar de trabajo más diverso, porque cada individuo lleva unas habilidades únicas y diferentes para mejorar todo.

Proporcionar igualdad de oportunidades para todos los trabajadores es vital para la misión de UNI Global Union y no lo podríamos lograr sin la ayuda de todos.

b) Mapa de género

Las **estructuras internas destinadas específicamente a las mujeres** y las problemáticas de igualdad de género son una constante entre las organizaciones encuestadas.

En algunos casos estas estructuras se han modificado, pasando a abordar el tema de la "igualdad de oportunidades" como un todo, para dar cuenta de la idea de que la igualdad de género no es sólo un "problema de mujeres", sino que se trata de un modo particular de desigualdad entre otros, que deben ser resueltos mediante el trabajo de hom-



bres y mujeres por igual, si el fin último es lograr sociedades justas y democráticas.

Según el alcance territorial, funcionamiento y problemáticas que abarcan encontramos diversos tipos de estructuras. A saber: secretarías, oficinas regionales/nacionales, departamentos, comités oficiales, congresos. (World Committee, Africa, Americas, Asia & Pacific).

Propuestas para avanzar en el equilibrio en la representación

En 2008 el Comité Ejecutivo de UNI Europa decidió establecer un grupo de trabajo con miras a presentar una propuesta para mejorar el equilibrio de género en todos los órganos de decisión de UNI Europa.

Los resultados mostraron que en el año 2003, de un total de 56 miembros en los órganos de decisión de UNI Europa sólo 19 eran mujeres (el 33,92%), pero en 2008 esa cifra había disminuido a 15 mujeres (22,39%).

Como resultado, el grupo de trabajo se reunió el 4 de marzo de 2009 y presentó una propuesta inicial al Comité de Gestión que posteriormente fue adoptado por el Comité Ejecutivo en junio de 2009.

La propuesta tenía como objetivo aumentar el número de mujeres en los órganos de toma de decisiones UNI Europa y el 40%. Para poder lograr esto se pidió a cada zona para tener un asiento adicional que se atribuye a una mujer si había menos de 40 % de mujeres titulares los miembros de la zona. Además, la propuesta incluye la modificación de la constitución UNI Europa a adoptar los cambios.

En el Congreso Mundial de UNI en Nagasaki en 2010 fue adoptado este objetivo como una Resolución. Su objetivo era lograr la representación de las mujeres, al menos 40 % en todos los órganos de toma de decisiones de la UNI en 2014.

Para enero de 2014, UNI Europa ha conseguido una representación de 34% de mujeres en sus diferentes estructuras de toma de decisiones de la siguiente manera:

Desglose de UNI Europa Mujeres Composición (enero 2014)

Structure	Total	Men	Women	%
Managment	31	22	9	30
Executive	76	44	32	42
Youth	12	9	3	25
P&MS	10	6	4	40
Commerce	24	16	8	33
Finance	55	30	25	45
Post	10	7	3	30
Property serv.	15	9	6	50
MEI	27	20	7	26
Graphical	8	7	1	12
ICTS	23	15	8	35

Desglose UNI Europa Mujeres Composición por sectores (enero 2014)



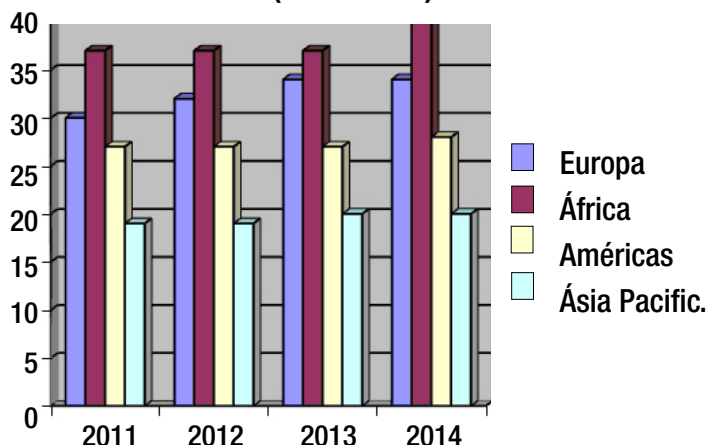
Executive
Youth
P&MS
Commerce
Finance
Post

Por otra parte, y como resultado de la resolución del 40% aprobado en el Congreso Mundial de UNI 2010 en Nagasaki, UNI Igualdad de Oportunidades ha estructurado y ha trabajado durante los últimos tres años en una campaña llamada 40for40 con el propósito de lograr este objetivo.

Luchamos contra todas las formas de discriminación en el lugar de trabajo, incluyendo la discriminación por razones de sexo, género, raza, origen étnico, orientación sexual, edad, estilo de vida, religión, estatus VIH, etc. Nuestra lucha busca mejorar no sólo las condiciones laborales, sino la vida misma del conjunto de trabajadores y trabajadoras

Hasta el momento, África ya ha alcanzado la meta del 40%, seguida de cerca por Europa (ver gráfico siguiente).

Crecimiento de la campaña 40for40 por región (2011-2014)



c) Avances y buenas prácticas

Con el fin de determinar las necesidades de las mujeres en los sindicatos en los diferentes sectores, se desarrolló un cuestionario y se envía a los afiliados. Entre los temas incluidos fueron el número de mujeres en el sindicato, las mujeres que ocupan puestos de toma de decisiones, programas especiales para la formación profesional de las mujeres, las campañas se centraron en las mujeres llevan a cabo por el sindicato y los desafíos que enfrentan las mujeres en el sector. El resultado de las respuestas dadas en la encuesta fueron presentados en un folleto de buenas prácticas: <http://www.uniglobalunion.org/publications>

Además, UNI Igualdad de Oportunidades ha promovido una campaña orientada a la consecución de la resolución de representación del 40%: "40for40 Campaña". Para ello, UNI Igualdad de Oportunidades ha trabajado con las regiones y sectores para promover la campaña en diferentes reuniones, conferencias y eventos donde nuestros sindicatos afiliados están presentes. Es a través de estos eventos que UNI puede promover, tanto dentro como fuera de la UNI en sus sindicatos afiliados, el objetivo de un 40% la representación femenina en los órganos de toma de decisiones.

El primer paso es presentar la campaña en la reunión o el lugar, lo que explica la importancia de

la unión equilibrada de los géneros con una fuerte representación de las mujeres. Una vez que la campaña se ha presentado y explicado se pide a los líderes sindicales a unirse a la campaña y que se comprometan a lograr este objetivo mediante la firma de nuestra Declaración 40for40.

En 2013, 324 dirigentes sindicales de 219 sindicatos de todo el mundo han firmado la declaración y 3 ministros nacionales han dado su pleno apoyo a la campaña (ver cuadros).

Signatures to the 40for40 Declaration May 2013

324 union leader signatures
219 unions worldwide
69 countries

Africa: 70 union leaders- 57 unions-17 countries
Apro: 58 union leaders- 54 unions-26 countries
Europa: 118 union leaders- 83 unions-17 countries
Americas: 66 union leaders- 30 unions-10 countries



Signatures to the 40for40 Declaration May 2013

+

3 National Ministers signed the declaration supporting the campaign:

Argentina: Labour Minister

Tunisia: Minister of Social Affaires

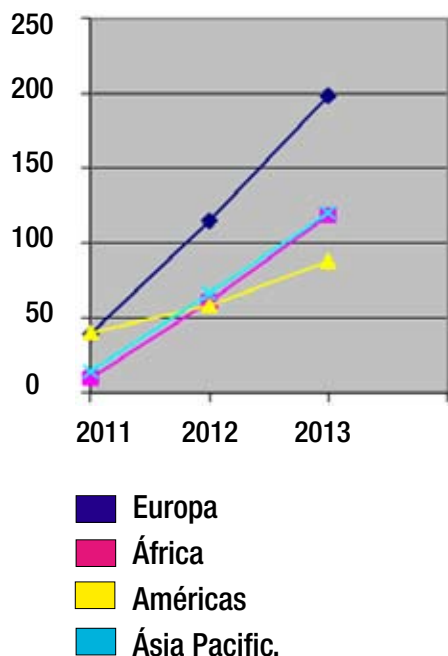
Tunisia: Minister of Women & Family

+

1 MEP for Women's Rights and Gender Equality and 6 European Deputies



Declaración firmada por región desde 2011



d) Obstáculos

Las mujeres se enfrentan a diversos obstáculos cuando se trata de lograr la igualdad. Algunos de estos obstáculos son culturales, económicos, religiosos o sociales. En el caso de los sindicatos, los dos más grandes son la resistencia de las estructuras de la organización a los cambios (incluyendo más mujeres en puestos de toma de decisiones) y las tradiciones profundamente arraigadas y los prejuicios que dificultan la creación y el desarrollo de prácticas que permita el avance de las mujeres.

Estos obstáculos son seguidos por otros más subjetivos:

- Las responsabilidades que enfrentan las mujeres en relación con sus familias, infancia, personas mayores y dependientes, lo que limita su tiempo y compromiso con su crecimiento dentro de los sindicatos.
- El hecho de que las cuestiones de género son vistas como “temas secundarios o problemas de las mujeres” dentro de los sindicatos, por lo que no se les da ninguna prioridad.

- La escasez de recursos económicos para llevar a cabo actividades dirigidas a la mejora de la igualdad de género.
- No existen políticas dentro de los sindicatos que faciliten la ejecución de las actividades para la mejora de la igualdad de género.

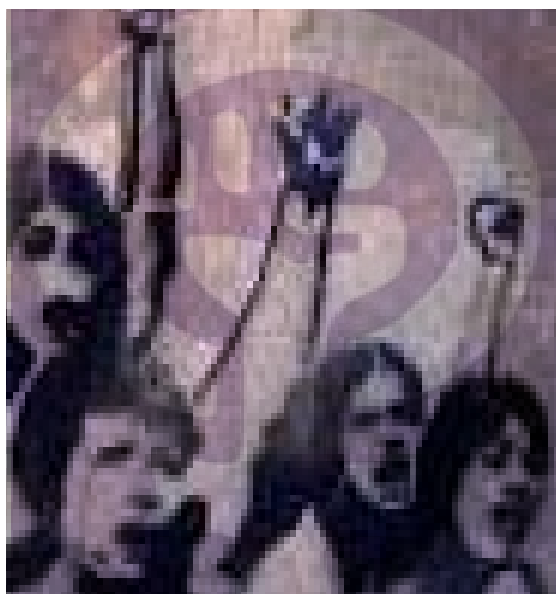
e) Retos y propuestas

Para que las mujeres estén representadas por igual en los sindicatos, el primer paso que las organizaciones deben tomar es atraerlas a sus filas. Para ello, los sindicatos deberían tener en cuenta que las mujeres, debido a los roles socialmente asignados, tienen prioridades y necesidades específicas. De ello se desprende que las actividades de la organización deben incluir la perspectiva de la igualdad de género.

Entre estas actividades podemos destacar las siguientes:

- **El establecimiento de una política de igualdad de género**, basada en el reconocimiento de la diversidad, que busca resolver las desigualdades existentes entre hombres y mujeres.
- **El establecimiento de cuotas o cargos reservados para mujeres**. Hay una serie de medidas de acción positiva que están diseñadas para tratar un problema específico de la baja representación de las mujeres, dentro de un marco de tiempo específico. Los ejemplos incluyen la contratación de mujeres para la preparación para asumir el cargo electo en los niveles de toma de decisiones que son obligatorias y obligar a la incorporación de las mujeres a las listas de candidaturas o las listas electorales. Su validez está sujeta a superar los obstáculos que impiden la representación femenina adecuada en posiciones de poder.
- **Modificación de los Estatutos del sindicato**. Los sindicatos pueden modificar o incluir cláusulas específicas en materia de igualdad de género en sus constituciones, estatutos o documentos básicos. Este tipo de disposiciones pueden incluir declaraciones que reflejan el compromiso de la orga-

Las mujeres se enfrentan a diversos obstáculos cuando se trata de lograr la igualdad. Algunos de ellos son culturales, económicos, religiosos o sociales. En el caso de los sindicatos, los obstáculos más grandes son la resistencia de las estructuras de la organización a los cambios (incluyendo más mujeres en puestos de toma de decisiones) y las tradiciones profundamente arraigadas y prejuicios que dificultan la creación y el desarrollo de prácticas que permita el avance de las mujeres



nización para erradicar la discriminación y las diferencias de género, con medidas de acción positiva, como las mencionadas anteriormente, o referencias a la adopción de políticas de inclusión dentro de sus objetivos y directrices.

- **Desglose de datos por sexo.** Recopilación de datos estadísticos sobre el género entre los miembros sindicales y afiliados es una herramienta útil para el diagnóstico de las deficiencias en la representación de género, y luego a desarrollar programas de actividades que tratan de superarlas. También es útil para monitorear las políticas que han sido adoptadas y de los resultados que se derivan de ellos.
- **Actividades en materia de igualdad de género para ambos sexos.** Se trata de acciones sindicales encaminadas a crear conciencia sobre cuestiones específicas de género entre los miembros y actividades

escénicas que integren la perspectiva de género, incluso cuando se trata de otras cuestiones. La sensibilización de la igualdad de género entre hombres y mujeres es crucial cuando uno de los principales obstáculos para lograrlo es la existencia de estereotipos y prejuicios, lo que las capacidades femeninas de tensión y potencial.

- **Comunicación, información y promoción de una cultura de la igualdad.** Entre las medidas adoptadas para aumentar la conciencia sobre las cuestiones de género son las que difundir la información entre los miembros de los sindicatos a través de los medios de comunicación, como revistas, folletos, carteles y otras campañas de comunicación similares.
- **Creación de capacidad y capacitación para mujeres.** La educación es una herramienta fundamental a la hora empoderar a las mujeres mediante el desarrollo de las capacidades necesarias que favorecen una participación más activa. Aprender más sobre sus derechos, legislación y herramientas de negociación, potencia su liderazgo lo que les permite acceder a puestos de mayor responsabilidad.
- **Acciones encaminadas a la solución de los miembros femeninos de problemas específicos.** Una de las razones por las que las mujeres participan menos en actividades sindicales son las limitaciones que sus responsabilidades familiares les imponen. Es por ello que, con el fin de mejorar la igualdad en sus estructuras, muchas organizaciones toman medidas para hacer frente a estas limitaciones, e incluyen actividades que tienen que ver con la salud, maternidad, acoso sexual, etc.

Bibliografía

España:

Ballester Pastor, M.A: *"Igualdad y no discriminación en la negociación colectiva"*. Ed Bomarzo, 2010.

Bravo Sueskun, C. y Gómez, R: *Buenas prácticas en la negociación de los planes de igualdad*. Secretaría Confederal de la Mujer CCOO, 2010.

Cerrillos, A y Fernández L (2012): *Impacto de género de la Ley de Tasa en los procesos de familia*. Asociación de Mujeres Juristas Themis. Madrid.

Confederación Sindical de CCOO: *Criterios para la negociación colectiva y la acción sindical* 2011.

Consejo Económico y Social de España (2013): *Informe sobre distribución de renta en España: desigualdad, cambios estructurales y ciclos*. Madrid.

Consejo Económico y Social de España (2012): *Memoria sobre la situación socioeconómica y la laboral de España 2012*. Madrid

Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO (2013): *"Las pensiones y la suficiencia económica de las personas mayores"*, Observatorio Social de las Personas Mayores.

Escudero Rodriguez, R (coord.): *Observatorio de la negociación colectiva: Empleo público, Igualdad, Nuevas tecnologías y globalización*. Ed. Cinca, 2010.

Gálvez, L. y Rodríguez, P. (2012): *La desigualdad de género en las crisis económicas*. Universidad Pablo Olavide, 2012

García-Aranda, R. (2013): *"Riesgo de desatenciones sociales"*, Trabajadora nº 47.

Grant Thornton (2013): *International Bussines Report 2013*.

González Martín, A(coord.): *El plan de igualdad y la responsabilidad social en la empresa*. Lex Nova, 2010.

INE (2012): *Encuesta de Condiciones de Vida*.

INE (2013a): *Encuesta de Población Activa (EPA)* en INEbase/Sociedad/Mercado laboral.

Lousada Arochena, J.F (coord.): *El principio de la igualdad en la negociación colectiva*. Ministerio

de Trabajo e Inmigración, 2008.

Mendoza, N. y Serrano, J.: (2012): *Derechos y política social*. Madrid, Bomarzo.

Montalbán, I (2013): *"Género y reformas legales (La crisis económica como excusa"*. Tribuna de Actualidad, vol 1, 17-24.

Nuño, L.:(2013): *"Situación y pronóstico de la desigualdad de género en España"*, Gaceta Sindical nº 20.

Sala Franco, T (dir.): *El sistema de negociación colectiva en la Europa comunitaria*. Tirant lo blanch, Valencia 2008.

Sánchez, E. (2013): *"La igualdad entre hombres y mujeres, en la encrucijada"*, Colección Informes nº 65.

Sanguinetti Raymond, W.: *"Fomento de la igualdad y negociación colectiva. El deber de negociar planes de igualdad"*. Publicado en Figueruelo Burrieza, A.,. Ibáñez, M.L. y Merino Hernandez, R.M., *Igualdad ¿para qué? A propósito de la Ley Orgánica para igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, Granada, Ed. Comares, 2007, págs. 431-443).

Sanz Berzal, E: *"Planes de igualdad: tres años de recorrido"*, en Informativo digital nº 11, marzo 2011. Secretaría Confederal de Acción Sindical.

Secretaría Confederal de la Mujer CCOO y otras: *Manual para delegadas y delegados*. Secretaría Confederal de la Mujer CCOO, 2007.

Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO: *Estrategias sociales y sindicales para el empoderamiento de las mujeres*. 2013.

Secretaría Confederal de Organización y formación sindical de CCOO: *Negociación colectiva y políticas de género*. 2008.

Secretaría de Empleo y Migraciones de CCOO (2011): *Mercado de Trabajo. Evolución 2007-2011*. Madrid, CCOO.

Sierra, S y Ortiz J.C (dir): *El derecho de la economía ante las mujeres y la igualdad de género*. Lex nova, 2011.

Vicent L., Castro C., Agenjo A. y Herrero Y. (2013): *El desigual impacto de la crisis sobre las mujeres*. Madrid, FUHEM.

Italia

Addabo, T y MacCagnan, A: *"The Italian Labour Market ant the Crisis"*. Investigaciones feministas 2011, vol 2.

Battistone, L y otros: *Esiste un differenziales retributive di genere in Italia?*. Ministero de Lavoro e della Previdenza Sociale. Fondo Social Europeo.

Comité économique et social européen: *L'impact del mesures anti-crise et la situation sociale et de l'emploio: Italie*. 2013.

Commisione speciale dell' Informazione (III): *Rapporto sul mercato del lavoro 2012-2013*. Octubre, 2013.

ISTAT: *"Il mercato del lavoro"* en Rapporto annuale 2013.

Reino Unido

ACAS, (2003), *Disclosure of information to trade unions for collective bargaining purposes*, London, HMSO.

ACAS, (2011), *The Equality Act – What's new for employers?*, London, HMSO.

AgeUK, (2013), *Factsheet 19: State Pension*, [online], *Annual Survey of Earnings and Hours*, (2014), *Patterns of Pay 1997-2013*, ASHE.

Baker, C., Cracknell, R., (2014), *Women in Public life, the Professions and the Boardroom*, House of Commons Library.

CIPD, (2013), *Zero-hours contracts have been unfairly demonized and oversimplified, finds new CIPD research*, [online]

CIPD, (2013), *Zero Hours Contracts: Myth and Reality*, [online]

CIPD, (2013), *Zero Hours Contracts: Understanding the law*, [online]

Chenery, G. (2014), [online]. Available from: <http://www.employmentadvicenow.co.uk/news/what-protection-does-the-law-offer-women-in-the-workplace.aspx>

CWU Compendium, (2013), *The Union At Work. London*. Communication Workers Union

Davis, M (2010), *An historical Introduction to the Campaign for Equal Pay* [online].



