

NEGOCIANDO POR LA IGUALDAD DE GÉNERO ¹

Introducción

En los mercados de trabajo de casi todos los países persiste todavía la desigualdad entre hombres y mujeres en lo que respecta a oportunidades, trato y resultados. Lograr la igualdad de género en el lugar de trabajo sigue siendo uno de los grandes desafíos que afrontan los gobiernos, los interlocutores sociales y los directivos de empresa. La discriminación en materia de género suele darse en la fase de contratación por razones de embarazo o por la posibilidad de procreación y atención a la infancia; esto, junto con otros factores, conlleva a que en la gran mayoría de los países la desigualdad salarial entre hombres y mujeres siga siendo elevada. Asimismo, la posibilidad de ser objeto de violencia en el trabajo, incluida la física, la psicológica y la sexual, es mayor en el caso de las mujeres.

Entre otros medios para conseguir la igualdad de género cabe citar la aplicación de un marco legal específico, la negociación colectiva y las negociaciones tripartitas. En función del caso, cada uno de estos métodos puede contribuir eficazmente al logro de dicha igualdad. Así, por ejemplo, los parlamentos podrían promulgar una cuota mínima del 40 por ciento de mujeres representantes en los consejos de supervisión; sería también posible utilizar la negociación colectiva para elaborar un plan de remuneración neutro en cuanto al género; y en el plano empresarial, los directivos de empresas y de los sindicatos podrían decidir de manera conjunta establecer servicios de atención infantil a cargo de la empresa. Un ejemplo de la preparación de políticas encaminadas a fomentar una mayor igualdad de género a través de negociaciones colectivas tripartitas viene dado por las actuaciones tripartitas del Consejo Nacional de Desarrollo Económico y Laboral (NEDLAC) de Sudáfrica. A lo largo de los años el NEDLAC ha redactado varios códigos de buenas prácticas sobre protección de la maternidad y el acoso sexual, este último enmendado en fecha más reciente en 2007 (Budlender, 2011).

La negociación colectiva es un mecanismo particularmente eficaz para allanar la brecha salarial entre hombres y

mujeres y conseguir mayor igualdad de género (Hayter, 2015; Wintour, 2015; Pillinger, 2014; OIT, 2009). Tanto en los países industrializados como en los países en vías de desarrollo las negociaciones colectivas contribuyen eficazmente a reducir las desigualdades salariales en los sectores cubiertos por las negociaciones (Hayter, 2015). Asimismo, en los países donde la cobertura de la negociación colectiva es considerable (80 por ciento o más) la brecha salarial entre hombres y mujeres es inferior al que prevalece en otros países (Rubery y Grimshaw, 2011). Por otra parte, las investigaciones a donde se comparan las relaciones entre la densidad de la sindicalización y la desigualdad de salarios en diferentes países han revelado que una mayor densidad sindical viene acompañada por una menor desigualdad salarial y una menor disparidad de salarios entre hombres y mujeres (para un examen de las publicaciones sobre el tema, véanse Aidt y Tzannatos, 2002; y Hayter, 2015).

La igualdad de género en el lugar de trabajo beneficia a los representantes de los empleadores y de los trabajadores. Las ventajas para los empleadores son entre otras: la retención de talentos, debido al establecimiento de licencias de maternidad, paternidad y parentales adecuadamente remuneradas; el aumento de la productividad de las mujeres, debido a la reducción de las prácticas discriminatorias; la disminución del absentismo, por ofrecer en el lugar de trabajo soluciones en cuanto a guarderías; y el fomento de la contratación de mujeres. Entre las ventajas para los sindicatos, es posible citar el logro de la igualdad entre los sexos, la eliminación de la discriminación y una mayor justicia social, así como la respuesta a las demandas de las trabajadoras en cuanto al equilibrio entre trabajo y conciliación familiar y vital, entre otras cuestiones.

La presente Nota de información se centra en los obstáculos con que tropieza la igualdad de género en el trabajo y la forma en que puede utilizarse la negociación colectiva como herramienta eficaz para responder a estos desafíos.

¹ La presente Nota de información fue redactada por Jane Pillinger, Verena Schmidt y Nora Wintour. INWORK agradece la cooperación y el apoyo del Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED). Los autores agradecen el apoyo de investigación que ofreció Daniela Ceccon (WageIndicator Foundation) y Schenella Pinto (dentro de la OIT). La Nota se inspira especialmente en un reciente documento de debate preparado por Nora Wintour y Jane Pillinger para la OIT (2016).

Recuadro 1: Mandato de la OIT en relación con la igualdad de género

Los Convenios clave de la OIT en relación con la igualdad de género son los siguientes: Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156); y Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). Por otra parte, los Convenios 100 y 111 figuran entre los ocho convenios fundamentales. Los principios y derechos consagrados en estos Convenios pueden verse también en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) de la OIT. La Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90) ofrece una orientación detallada acerca de la aplicación del principio de igual de remuneración por trabajo de igual valor. El mandato de la OIT en lo que concierne a la igualdad de género queda reforzado por las Resoluciones pertinentes adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, que es su órgano ejecutivo de mayor rango. Los instrumentos más recientes son: la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada en junio de 2009; y la Resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad, adoptada en junio de 2004.

¿Cómo puede lograrse la igualdad de género en el lugar de trabajo mediante negociación colectiva?

En esta sección se examina el papel que ha desempeñado la negociación colectiva a la hora de abordar las siguientes cuestiones: la desigualdad de remuneración entre los sexos; el equilibrio entre trabajo y vida; la violencia basada en el género; y la especial vulnerabilidad que caracteriza a algunas ocupaciones donde predominan las mujeres. En la sección siguiente se analizarán los factores que han permitido a las diferentes partes adoptar soluciones para resolver estos problemas mediante negociación colectiva.

Reducir la desigualdad de remuneración entre hombres y mujeres

Pese a la legislación y a los contratos colectivos de muchos países europeos, que han contribuido substancialmente a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, no se ha avanzado rápidamente para eliminar esa desigualdad (Rubery y Grimshaw, 2015). Muchas mujeres siguen estando sobrerrepresentadas en un reducido número de sectores y ocupaciones (OIT, 2016). En el Informe Mundial sobre Salarios (2014-2015) de la OIT se señalaba en resumen que las principales causas de la desigualdad salarial entre los sexos eran las siguientes: 1) la infravaloración del trabajo de las mujeres; 2) las características del lugar de trabajo (por ejemplo, cuán sustituibles son los trabajadores entre sí); 3) la segregación por motivos de género en vocaciones y sectores; 4) las estructuras globales de salarios en un país; 5) la consideración de las mujeres como dependientes económicos; 6) la posibilidad de que las mujeres se encuentren sobrerrepresentadas en sectores no estructurados, o no representadas por sindicatos y 7) las pautas de comportamiento en materia de familia (OIT, 2015).

Por otra parte, las crecientes disparidades salariales entre empresas y en la misma empresa se han asociado con el declive de la reglamentación colectiva y de la negociación a nivel sectorial en el sector privado, lo que ha afectado en mayor medida a los trabajadores con salarios más bajos (Rubery y Grimshaw, 2015).

Tres factores contribuyen a explicar la reducción de las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres: trabajar en el sector público; formar parte de un sindicato; y trabajar en una gran empresa (Olsen y otros, 2010). El menor desnivel de remuneración entre los sexos prevalece

en sociedades donde la igualdad es mayor, especialmente tratándose de los países que benefician de una elevada cobertura de la negociación colectiva y donde ésta se encuentra centralizada (Hayter y Weinberg, 2011). En el plano de la empresa, las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres son relativamente reducidas en las empresas cubiertas por un contrato colectivo (Pillinger, 2014; Hayter y Weinberg, 2011). Las pruebas recogidas indican que a mayor grado de coordinación entre sindicatos en materia de fijación de salarios, más igualitaria será la distribución de la remuneración (ETUC, 2012a). Un ejemplo de coordinación en lo que concierne a la fijación de salarios vendría dado por el establecimiento de una “unidad de negociación única” entre varios sindicatos, en la que más de un sindicato representaría a los trabajadores en el lugar del trabajo o la empresa.

El declive de la influencia de los sindicatos, que redundo incluso en menos reglamentación colectiva y negociación sectorial, se ha traducido en una mayor desigualdad salarial, que ha afectado de manera significativa a los trabajadores menos remunerados (Pillinger, 2014; Rubery y Grimshaw, 2015). La tendencia a la individualización y a la falta de transparencia de la remuneración ha hecho más difícil abordar la cuestión de las disparidades de remuneración entre hombres y mujeres. Por ejemplo, hay indicios de sesgos de género en la distribución de primas y pagas por rendimiento, así como de una considerable infravaloración del trabajo y los conocimientos profesionales de las mujeres (Pillinger, 2014).

Los acuerdos colectivos que inducen a reducir la brecha salarial entre los sexos se han centrado en las prácticas

Cuadro 1: Aspectos de la igualdad de remuneración

Cuestión	Contenido del contrato	Contratos colectivos/ Contrato marco global
Prácticas de contratación y acuerdos contractuales	Referencia a la disposición sobre igualdad y ausencia de discriminación del Convenio sobre la discriminación (núm. 111) de la OIT	Contrato colectivo firmado por Chiriqui Land Company y el sindicato los trabajadores de Chiriqui Land Company (SITRACHIRI) 1981, Costa Rica
	Establecimiento de una descripción de empleo con deberes y funciones, basada en criterios neutros desde el punto de vista del género	Contrato colectivo firmado por el Ministerio de Finanzas y el Sindicato de Trabajadores SITRAMHA 2012, El Salvador
Investigación por la empresa sobre igualdad de oportunidades	Llevar a cabo estudios e investigaciones sobre la situación jurídica de la mujer en el trabajo	Contrato con marco global firmado por el Grupo Enel, el Sindicato Industri All Global y PSI 2013, Roma
Aumento de salarios en favor de los trabajadores para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres	Aumentos de salarios individuales para contribuir a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres	Contrato colectivo firmado por FO y EDF, 2012, Francia
	«Asignación de igualdad» para ocupaciones en que predominan las mujeres. El contrato nacional especifica que los trabajadores con salarios inferiores a los medios han de recibir una remuneración adicional	Contrato colectivo nacional firmado por LO-Sweden y la organización de empleadores HO, 2013, Suecia
	Seguimiento de la brecha salarial entre hombres y mujeres no explicados de forma objetiva, sobretudo en el sector bancario y financiero	Contrato colectivo firmado por la asociación de empleadores de las instituciones bancarias suecas (BAO) y el Sindicato del Sector Financiero de Suecia (FSU), 2011-2014
Formular clasificaciones y evaluaciones de empleo que atiendan a las cuestiones de género	Diseñar, desarrollar e implementar una clasificación neutra con respecto al género	Contrato colectivo firmado por el Sindicato de Empleados de los Servicios Públicos de Ontario y "The Crown in Right" de Ontario, 2013, Canadá
	Elaboración de un plan de evaluación de empleo neutro desde el punto de vista del género	Contrato firmado por el Sindicato de Trabajadores Unidos del Agua Potable y Saneamiento de Lambayeque y la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento (EPSEL SA), 2014, Perú
	La concertación de contratos de referencia abrió camino a la evaluación neutra en materia de género de todos los empleos, lo que dio lugar a aumentos de remuneración en los empleos infravalorados en los que suelen predominar las mujeres	Contrato de categoría única establecido por el Consejo Nacional Mixto para las Administraciones Locales (Empleadores y organizaciones de empleados), 1997, Reino Unido

Nuestra ilustración se basa en los indicadores de la página web "Wageindicator Foundation", (2015), la OIT (2013) y varios contratos negociados colectivamente

de contratación y los contratos; la investigación sobre igualdad de oportunidades en cada empresa; el aumento de la remuneración de los trabajadores para allanar la brecha salarial entre hombres y mujeres; y las clasificaciones y evaluaciones de empleo neutras en cuanto al género. En

el Cuadro 1 se dan varios ejemplos sobre la forma en que estos medios han permitido negociar contratos colectivos para responder a la necesidad de una remuneración igual a trabajo de igual valor.

Conciliación del trabajo, la familia y la vida personal

Se reconoce cada vez más que conciliar el trabajo, la vida familiar y la vida personal es un importante prerrequisito para la igualdad de género. Los sindicatos informan de que uno de los mayores obstáculos con el cual tropieza la igualdad de género es la dificultad que experimentan las mujeres a la hora de conciliar el trabajo con la vida familiar y la vida personal (ETUC, 2014a). Cunde también la conciencia de que los hombres tienen la responsabilidad de participar gratuitamente en los cuidados y las labores domésticas, y de que ha aumentado el número de hombres que desean hacerlo. En general, los acuerdos que promueven el equilibrio entre trabajo y vida benefician a todos los trabajadores (OIT, 2016).

En los países industrializados la mayoría de los sindicatos participan activamente en campañas y negociaciones destinadas a promover el equilibrio entre trabajo y vida (Gregory y Miler, 2009). En varios países los contratos

colectivos y las negociaciones entre interlocutores sociales han contribuido a establecer arreglos de trabajo flexibles en favor de hombres y mujeres, con el fin de fomentar las licencias parentales, el tiempo compartido en familia y la reducción de la jornada laboral, permitiendo así que los trabajadores puedan ejercer un mayor control sobre la utilización de su tiempo (Klenner, 2013). En Suecia, por ejemplo, los sindicatos han negociado con éxito el mejoramiento del acceso por parte de los hombres a la obtención y el disfrute de licencias parentales remuneradas (Pillinger, 2014).

Según una encuesta sobre la negociación en favor de la igualdad efectuada por la Confederación Europea de Sindicatos, el 49 por ciento de los sindicatos que respondieron había negociado contratos en la esfera de la conciliación de trabajo y vida familiar (un 51 por ciento de las confederaciones y un 42 por ciento de las

federaciones), (Pillinger, 2014). Estos contratos abarcan tres amplios temas:

1. Medidas de conciliación aplicadas en el marco de contratos colectivos independientes o integrantes de contratos colectivos más amplios sobre igualdad, tiempo de trabajo y/o remuneración.
2. Disposiciones contractuales que regulan las jornadas laborales; la flexibilidad del tiempo de trabajo (por ejemplo, horarios flexibles y teletrabajo); los derechos de los trabajadores a tiempo parcial; los derechos de los trabajadores con responsabilidades parentales y otras responsabilidades de atención, para aumentar o reducir su tiempo de trabajo; los arreglos de licencia en favor de padres y madres, incluidos los derechos adicionales en favor de los padres para que éstos puedan participar en la vida familiar; y por último los derechos de las personas que proporcionan cuidados de atención a largo plazo (que se están convirtiendo en una necesidad cada vez mayor en sociedades caracterizadas por el envejecimiento).
3. Acuerdos contractuales que han sido decisivos para extender los derechos de conciliación, por ejemplo, en el marco de arreglos de licencia parental o de maternidad que van más allá de lo dispuesto en las legislaciones nacionales.

Asimismo, a partir de 2000 en los países industrializados los sindicatos pasaron de fijarse como objetivo la reducción de la jornada de trabajo a solicitar una flexibilidad del tiempo de trabajo orientada a los

empleados, para promover el equilibrio entre trabajo y familia, y proporcionar mayores posibilidades de elección a cada trabajador (véase Lee y McCann, 2011).

Los Países Bajos fueron la primera nación que apoyó un sistema de elección individual en lo que se refiere al tiempo de trabajo, sistema mediante el cual los contratos firmados a nivel sectorial facilitan la negociación a nivel de empresa, mediante el recurso a cláusulas de apertura. Al relajar las disposiciones del marco reglamentario del tiempo de trabajo, la idea es ofrecer la posibilidad de establecer una gran variedad de ordenamientos de la jornada de trabajo, lo que incluye la organización de las horas anualizadas y otros arreglos flexibles. A nivel de empresa, los interlocutores sociales han negociado activamente contratos que complementan el marco de la reglamentación nacional vigente en cuanto a la organización de licencias (Wintour y Pillinger, 2016).

En Estados Unidos un gran número de sindicatos ha negociado contratos innovadores en relación con el equilibrio entre trabajo y familia. En Australia los sindicatos han negociado con éxito contratos para equilibrar trabajo y vida, especialmente en el sector público, sector en el que el diseño de políticas públicas y el liderazgo de las mujeres en los sindicatos brindaron posibilidades de negociación. En Nueva Zelanda se descubrió en una encuesta realizada en 2008 que el 38 por ciento de los contratos colectivos estipulaban una licencia parental sin remuneración, el 16 por ciento jornadas de trabajo flexibles y sólo el 3 por ciento el derecho a trabajar a tiempo parcial (Parker y otros, 2011).

Recuadro 2: Reglamentación de un tiempo de trabajo favorable a la familia con la participación de los interlocutores sociales en Alemania

Antecedentes

En 2005 Südwestmetall y IG Metall firmaron un contrato colectivo general (*Manteltarifvertrag*) con una disposición que permitía negociar contratos colectivos tendientes a regular el tiempo de trabajo, de modo que los contratos colectivos diesen a los trabajadores cierta latitud para pronunciarse sobre su tiempo de trabajo, basándose en el ámbito de actividad de sus empresas.

En la industria metalúrgica los interlocutores sociales acordaron complementar el contrato colectivo con otro contrato de negociación colectiva (*Ergänzungs-Tarifvertrag*), que facilitaba el establecimiento de cuentas de horas acumuladas a largo plazo, para promover la planificación personal del tiempo de trabajo a lo largo de diferentes ciclos de la vida (*Langzeitkonten zur persönlichen Lebensarbeitszeitplanung*), (Klenner, 2013).

En 2011 los interlocutores sociales inter-industriales firmaron una “Carta de jornada de horas de trabajo en favor de la familia”, con el fin de ofrecer a todos los empleados opciones que fomentasen el trabajo a tiempo parcial y un tiempo de trabajo favorables a la vida familiar, incluso en el caso de los directivos.

Cuestiones que plantea el complemento del contrato colectivo (*Ergänzungstarifvertrag*):

Las grandes empresas eran más propensas que las pequeñas a poner en práctica cuentas de horas acumuladas. No todas las empresas protegían esas cuentas en caso de insolvencia y en ciertos casos se asistió a la expiración de los créditos relativos a las horas acumuladas (Knüttel, 2013).

Alcance del contrato

En una encuesta realizada por IG Metall en 2011, dos terceras partes de los consejos de trabajadores señalaron que ésta era una cuestión importante, pese a que sólo el 15 por ciento de los contratos firmados por los consejos de trabajadores contenían medidas de conciliación. IG Metall dio prioridad a la conciliación del trabajo y la vida familiar como objetivo del sindicato con miras a la ronda de negociaciones de 2015 (Knüttel, 2013).

Fuente: Jentgens and Wagner (2007), Manteltarifvertrag für Beschäftigte 2005.

Abordar la violencia basada en el género

La violencia basada en el género -por ejemplo, la física, la psicológica y la sexual – difiere de otras cuestiones que se plantean en el lugar de trabajo, por tratarse de un tema muy delicado y de ser acciones poco denunciadas. Ha crecido la conciencia de que la violencia basada en el género es un asunto de igualdad, así como un riesgo de seguridad y salud ocupacionales que puede traducirse en inseguridad, absentismo, estrés y más violencia, lo que socava la productividad. Actualmente, para prevenir y abordar el acoso sexual en el trabajo, se han incorporado a un gran número de programas de negociación disposiciones sobre la violencia basada en el género. En muchos países un

aspecto novedoso de estos programas son los medios cuyo objetivo es prevenir la violencia doméstica en el trabajo y dar apoyo a los sobrevivientes de dicha violencia. Gracias a la movilización de las mujeres en los sindicatos y en el conjunto de la sociedad civil, se ha logrado una mayor sensibilización de la sociedad acerca de la violencia de género. Por desgracia, resulta poco probable que sean las mujeres en situación de mayor riesgo, por ejemplo, mujeres embarazadas, madres primerizas, trabajadoras migrantes, trabajadoras familiares dependientes y trabajadoras en el sector informal, las que queden cubiertas por la negociación colectiva (Cruz y Klinger, 2011).

Negociar contratos sobre la violencia basada en el género en el lugar de trabajo

Aunque en el pasado se consideraba que la violencia basada en el género en el lugar de trabajo era una cuestión de seguridad y salud ocupacionales, en los últimos años esta problemática se ha comenzado a mencionar específicamente en los contratos colectivos. A continuación, se dan algunos ejemplos de contratos que incluyen disposiciones en cuanto a la violencia de género:

- En la República Dominicana el contrato colectivo Vista Sol Punto Cana 2014-2017 es un ejemplo de buenas prácticas para la región. El contrato señala que el principal objetivo consiste en prevenir situaciones de acoso sexual; confirma que no se adoptarán sanciones contra las personas que presenten denuncias; y estipula sanciones contra los agresores. Otra tendencia en América Latina es la inclusión en algunos contratos colectivos, por ejemplo, en Brasil, la República Dominicana y Paraguay, de cláusulas

relativas al compromiso de sindicatos y empleadores para prevenir el acoso sexual mediante actividades de sensibilización, así como ofreciendo servicios de asesoramiento a las víctimas del acoso (TUCA/OIT ACTRAV, de próxima publicación).

- En África Oriental algunos sindicatos se encuentran negociando contratos colectivos que incluyen cláusulas encaminadas al establecimiento de comités sobre acoso sexual y comités de salud y seguridad ocupacionales, como resultado de los programas de promoción y creación de capacidades. En 2015 el Sindicato de trabajadores del sector de la protección del medio ambiente, la hotelería, el servicio doméstico y afines (CHODAWU) de la República Unida de Tanzania negoció con éxito un nuevo contrato colectivo que contiene una cláusula sobre acoso sexual (ITUC, 2016).

Negociar contratos sobre respuestas en el lugar de trabajo a la violencia doméstica

La violencia doméstica se ha convertido en un aspecto novedoso de la negociación en el lugar de trabajo. La negociación colectiva sobre la violencia doméstica amplía el alcance de la relación de empleo, al reconocer la intersección de la vida privada y el trabajo, y representa un nuevo paso cualitativo. Apoyadas por primera vez en Australia, las cláusulas sobre violencia doméstica constituyen una nueva temática de negociación y una cuestión industrial inédita (Baird, McFerran y Wright, 2014). Fueron la Rama de autoridades y servicios de Victoria, perteneciente al Sindicato Australiano de Servicios, y el Consejo de la municipalidad de Surf Coast Shire, las entidades que por primera vez negociaron con éxito una cláusula sobre violencia doméstica en 2010 (Contrato de empresa del Consejo de la municipalidad de Surf Coast Shire, 2010-2013). La cláusula fue un acontecimiento en Australia, ya que las partes interesadas negociaron una licencia doméstica de hasta veinte días con

remuneración (McFerran, 2016b). Ya en el 2015 se habían firmado 944 contratos que contenían una cláusula sobre violencia doméstica y beneficiaban a 804.649 empleados, esencialmente del sector privado, que trabajaban en un extenso rango de industrias: detallistas, transporte público, banca, educación, manufacturas, compañías de aviación y empresas navieras, entre las cuales figuraban los mayores empleadores del país (McFerran, 2016a).

En Canadá y Australia los sindicatos han negociado contratos para ofrecer a los sobrevivientes de la violencia doméstica el derecho a gozar de una licencia remunerada de aproximadamente 20 días (Wagner y otros, 2012; Baird y otros, 2014). En Australia los factores que contribuyeron esencialmente a facilitar la negociación sobre igualdad fueron las estrechas alianzas entre los sindicatos y los movimientos de mujeres, la disponibilidad de una “cláusula modelo” y el compromiso de los representantes sindicales (Baird, McFerran y Wright, 2014).

Negociar contratos que cubran a categorías vulnerables de trabajadores

La negociación de contratos que cubran a las categorías vulnerables de trabajadores reviste particular importancia, ya que las ocupaciones vulnerables corresponden con mayor frecuencia a las mujeres. El trabajo doméstico sigue siendo un sector donde predominan claramente las mujeres; en efecto, éstas constituyen el 81,5 por ciento de la totalidad de los trabajadores domésticos (OIT, 2015c). Las mujeres

Trabajadores domésticos

La adopción del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) y de la Recomendación (núm. 201) fue un hito memorable en lo que se refiere a extender los derechos de organización y negociación a un sector a donde predominan las mujeres (Hobden, 2015). No obstante y pese a la expansión de las organizaciones de trabajadores domésticos, la negociación colectiva que induce a mejorar los derechos básicos de las mujeres sigue siendo limitada; igualmente existen limitaciones del efecto que pueden tener las políticas de salario mínimo y condiciones de trabajo decente para los trabajadores domésticos. En la mayoría de los países no se establecen un salario mínimo en favor de los trabajadores domésticos. La Federación Internacional de Trabajadoras y Trabajadores Domésticos fue fundada en 2013 y en muchos países los sindicatos nacionales se encuentran

Formas atípicas de empleo

La relación típica de empleo sigue siendo la modalidad más común de empleo en los países industrializados. En Europa y Estados Unidos aproximadamente el 70 por ciento de los empleos se basan en esta modalidad de relación laboral. Se trata también de la modalidad más importante en cuanto a la creación de empleo en muchas de las economías emergentes desde 2000 (OIT, de próxima publicación, Maurizio, 2016). Con todo, en muchos países industrializados se ha asistido a la erosión de la relación típica de empleo (OIT, de próxima publicación).

A diferentes niveles, los sindicatos, los empleadores y las organizaciones de empleadores se han comprometido en participar en la negociación colectiva, a fin de abordar las dificultades de los trabajadores con empleos atípicos, especialmente trabajadores temporales y trabajadores ocasionales, muchos de los cuales son mujeres. Las cinco principales esferas abordadas en la legislación y la negociación colectiva son las siguientes: establecimiento

están sobrerrepresentadas o infrarrepresentadas en ciertas formas atípicas de empleo. Mundialmente, es más probable que sean las mujeres las que ocupen un puesto de trabajo a tiempo parcial, dado su deseo de combinar un trabajo remunerado con las tareas de atención en el hogar que realizan de manera gratuita (OIT, 2016, de próxima publicación).

desempeñando un papel crucial para promover el trabajo decente y el cumplimiento del Convenio núm. 189 (Oelz y Rani, 2015).

En países como Alemania, Argentina, Austria, Bélgica, Italia y Suecia algunos sindicatos han negociado contratos que tienen por finalidad proteger los derechos de los trabajadores domésticos (Hobden, 2015a). En Bélgica un contrato firmado por los interlocutores sociales condujo a un compromiso para negociar los salarios y las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos. En Italia el primer contrato colectivo sobre trabajadores domésticos, que se firmó en 1974 y viene renovándose cada cuatro años, cubre un gran número de asuntos relacionados con la remuneración y las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos (Hobden, 2015a).

de límites a la duración y al alcance del trabajo temporal; firma de contratos para reducir o eliminar diferencias de salario entre trabajadores regulares y temporales; garantía de un mínimo de horas de trabajo; extensión de la protección de la maternidad; y adopción de disposiciones en materia de salud y seguridad ocupacionales. Ahora bien, en ciertas categorías atípicas de empleo los trabajadores afrontan desafíos que tienen que ver con la aplicación y el ámbito de la legislación promulgada para combatir la discriminación, debido al hecho de que en algunos países se excluye a esos trabajadores del ámbito de aplicación del derecho del trabajo y del empleo.

En 2013 Austria promulgó una nueva ley en la que se especificaba que los trabajadores temporales deben recibir el mismo trato, y en particular prestaciones sociales iguales, que los trabajadores regulares. Sin embargo, en muchos países la protección de la maternidad y otras prestaciones se encuentran vinculadas a la situación de empleo.

Recuadro 3: El Comité de Libertad Sindical se pronuncia en favor de los trabajadores temporales

El Comité de Libertad Sindical de la OIT destacó que, en virtud del principio de libertad de asociación, todos los trabajadores (con la única excepción de los miembros de las fuerzas armadas y la policía) tienen derecho a establecer organizaciones y a formar parte de las organizaciones de su elección. El Comité subrayó asimismo que ese derecho no debería basarse en la existencia de una relación de empleo, relación que no suele preexistir (OIT, 2016, de próxima publicación), por ejemplo en el caso de los trabajadores autónomos, que sin embargo deberían disfrutar del derecho a organizarse (OIT, 2016, de próxima publicación). Los trabajadores temporales tienen también derecho a organizarse. El Comité de Libertad Sindical abordó igualmente la cuestión del derecho a la negociación colectiva de los trabajadores temporales e indicó al respecto que deberían estar en condiciones de negociar colectivamente (OIT, 2016, de próxima publicación).

Factores que facilitan conseguir la igualdad de género mediante la negociación colectiva

Hay varios elementos que pueden facilitar las negociaciones colectivas sobre igualdad de género, a saber: incluir mujeres en las direcciones sindicales y los equipos de negociación colectiva; activar legislación que establezca un marco de negociación en cuanto a la igualdad de género; estrategias

de trabajadores y empleados; y la adopción de políticas que promuevan una negociación incluyente, por ejemplo, la extensión de contratos colectivos para cubrir a todas las empresas de un determinado sector.

Incluir mujeres en las direcciones sindicales y los equipos de negociación colectiva

La participación de las mujeres en las directivas sindicales y su presencia en los equipos de negociación colectiva ha tenido un impacto considerable por lo que se refiere al grado en que los resultados de la negociación colectiva son sensibles al género (Ledwith y Munakamwe, 2015; Pillinger, 2010). Las organizaciones de interlocutores sociales con mujeres en cargos de dirección son las entidades que con mayor frecuencia establecen estrategias y enfoques de igualdad de género (Eurofund, 2014). Hay un gran número de cuestiones de igualdad que sólo se incluyen en los contratos colectivos cuando las mujeres participan directamente en las negociaciones (Dickens, 1998). En Kenya los sindicatos alientan a las mujeres a participar en las negociaciones

colectivas para facilitar una inclusión y articulación eficaces de las cuestiones que atañen a las mujeres en los contratos colectivos (Shindondola-Mote y otros, 2015). En la Confederación Europea de Sindicatos y en algunas federaciones sindicales europeas las mujeres representan una mayoría en los cargos de gerencia y de dirección en 2016 (Wintour y Pillinger, 2016). En los contratos colectivos recientemente negociados se han identificado nuevas problemáticas que hacen necesario emprender campañas en favor de la negociación colectiva, centrándose especialmente en la brecha salarial entre los sexos, la protección de la maternidad y los servicios de atención a la infancia, así como en la violencia en el lugar de trabajo (OIT, 2016).

Estrategias de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para mejorar la igualdad de género en el lugar de trabajo

En un estudio realizado por la Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT se indica la gran diversidad que caracterizan a las estrategias de los empleadores para promover la participación de las mujeres en el mundo de los negocios y en los puestos ejecutivos. Por lo que hace a las iniciativas de las empresas, la Encuesta de empresas de la OIT mostró que la mayor parte de las compañías nacionales que respondieron habían adoptado políticas de igualdad de oportunidades y medidas de apoyo a las trabajadoras. Un ejemplo sobre el particular viene dado por el Modelo de Igualdad de Género de Egipto (GEME, por sus siglas en inglés), que proporciona formación a las empresas para documentar las disparidades de género y tomar medidas de rectificación en determinados casos (OIT, 2015b). En varios países se conceden distinciones a las empresas por buenas prácticas en materia de igualdad de género, tales como la recompensa a “La Mujer de Negocios del Año”. Algunas cámaras nacionales de comercio y de organizaciones de empleadores han emprendido también iniciativas para mejorar la igualdad de género, y en este sentido cabe citar el fomento de buenas prácticas en la empresa por parte de la Cámara de Comercio de Chile (OIT, 2015b). Asimismo, varias de organizaciones de empleadores y cámaras de comercio han reformado sus propios órganos para dotarse de estructuras específicas de mujeres y aumentar la adhesión de mujeres propietarias de empresas (como ocurrió en Nicaragua (OIT, 2015b).

es frecuente tener en cuenta las cuestiones de remuneración con una perspectiva de género. Otra causa que impacta de forma considerable en la brecha salarial entre los sexos es el trabajo a tiempo parcial, que se realiza esencialmente por la necesidad de asumir responsabilidades familiares y responder a la falta de calidad y asequibilidad de los servicios de atención.

La negociación colectiva es un importante enfoque por el que abogan los sindicatos para reducir la desigualdad de la remuneración entre hombres y mujeres. Es evidente que en el mundo industrializado no todas las estrategias de negociación son las mismas. En países donde prevalece una gran desigualdad en la remuneración entre los sexos los sindicatos han concedido mayor atención a las causas estructurales de las disparidades de remuneración, causas entre las cuales hay que señalar la infravaloración del trabajo de las mujeres, la segregación ocupacional, el trabajo a tiempo parcial y la escasa remuneración de la mujer, como sucede por ejemplo en Austria (Pillinger, 2014). En los países que se caracterizan por un menor desnivel de remuneración entre los sexos los sindicatos recurren, por el contrario, a estrategias que suelen centrarse primordialmente en el bajo nivel de remuneración de todos los trabajadores, para obtener, entre otras cosas, un aumento de los salarios mínimos en todos los sectores económicos e implementar políticas de conciliación del trabajo y la vida familiar. En Alemania los modelos sectoriales de la negociación salarial encaminada a responder a la brecha salarial entre hombres y mujeres en ciertas industrias se han concentrado en conseguir salarios decentes para los trabajadores cualificados de tiempo completo (Schäfer y Gottschall, 2015). Los sindicatos que no han negociado contratos para reducir las desigualdades

Los sindicatos han adoptado una serie de posiciones y estrategias multidimensionales para abordar una mayor igualdad de remuneración que vaya más allá de igualar los salarios de hombres y mujeres, por ejemplo, impugnando la infravaloración del trabajo de las mujeres y la estructura de los planes de clasificación de empleos, en cuya concepción no

de remuneración han alegado que procedieron de ese modo debido a la escasa cobertura de la negociación colectiva y a una reducida participación de los empleadores, y no así a una ausencia de compromiso por su parte en cuanto a promover el objetivo de la igualdad de género (Pillinger, 2014). En Alemania y otros países los sindicatos han decidido centrarse en modificar la reglamentación para mejorar la igualdad de género y en otras medidas.

Entre las herramientas que fomentan la función de la mujer en la negociación colectiva, cabe citar los sistemas de cuotas para equilibrar la proporción entre hombres y mujeres en los cargos ejecutivos y las delegaciones que participan en el Congreso y otros eventos. Así, por ejemplo, en el Reino Unido la TUC ha introducido cuotas en los equipos de negociación (Eurofound, 2014). Las cuotas de mujeres han incidido favorablemente en la representación de la mujer y los resultados de las organizaciones sindicales, lo que indica que los cambios de gobernanza en los sindicatos pueden contribuir a revitalizarlos (Kirsch y Blaschke, 2014).

En Europa la mayoría de los sindicatos se encuentra abordando la cuestión de la violencia contra las mujeres (ETUC, 2014b). En los contratos colectivos negociados a nivel nacional, sectorial y empresarial se han incorporado cláusulas innovadoras sobre la prevención del acoso sexual y otras formas de violencia contra la mujer en el lugar de trabajo, en las que los empleadores se comprometen a elaborar procedimientos con miras a resolver el problema, por ejemplo, diseñando programas de prevención; formado a gerentes y empleados para que éstos puedan anticipar e identificar los signos de

violencia en el lugar de trabajo; y apoyen a los empleados que experimenten violencias en el trabajo o hayan sobrevivido a la violencia doméstica.

En los países nórdicos los sindicatos y los empleadores han colaborado en la preparación de marcos que mejoren la igualdad de género en el lugar de trabajo. En Islandia la firma de un protocolo por los interlocutores sociales, como elemento de los contratos colectivos de 2008 y 2010, incluyó un compromiso con tendencia a promover la igualdad de género, mediante la introducción de un sistema de certificación destinado a las empresas en lo que concierne a la igualdad de género y a la remuneración igual por trabajo de igual valor. En Finlandia el Programa tripartito de igualdad en la remuneración para 2006-2011 abordó la negociación colectiva; una serie de medidas para suprimir la segregación ocupacional entre los sexos; el apoyo al desarrollo profesional y de las capacidades directivas de las mujeres; la elaboración de sistemas de salarios; y el establecimiento licencias parentales con el fin de promover el equilibrio entre el trabajo y la familia.

Fuera de Europa, en ciertos países latinoamericanos se emprenden iniciativas tripartitas con objeto de fomentar la igualdad de oportunidades y la igualdad de género, y en este contexto cabe citar las actuaciones de la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (CTIOTE) de Uruguay, cuyo objetivo es promover la inserción de disposiciones favorables a la igualdad de género en los contratos colectivos a través de los Consejos de Salarios (Espino y Pedetti, 2012).

Legislación y políticas para promover la negociación colectiva

Garantizar negociaciones fundamentadas gracias al suministro y la comunicación de información

Para abordar la desigualdad de salarios entre hombres y mujeres, el acceso a una información que resulte comparable a lo largo de una serie de indicadores relacionados con el género resulta esencial para definir el contenido y la dimensión de las negociaciones y los contratos colectivos. En algunos países (por ejemplo, Austria, Bélgica, Dinamarca, Francia, Noruega y Suecia), la legislación estipula el derecho de los sindicatos al acceso a datos desagregados por sexo en el lugar de trabajo (Pillinger, 2014).

En años recientes los interlocutores sociales han concedido mucha mayor atención a la transparencia en materia de remuneración. Varios sindicatos han cosechado grandes éxitos en la negociación de contratos y la creación de capacidades para obtener y analizar datos desagregados por sexo. En la Unión Europea cerca de la mitad de los sindicatos tienen acceso a datos desagregados por sexo, aunque se registran variaciones en el alcance y la calidad de estos datos (Pillinger, 2014). Algunos sindicatos, por ejemplo, en Austria, Bélgica, Islandia, Noruega, han negociado contratos que exigen poner a disposición de los negociadores datos desagregados por remuneración, a nivel sectorial y de lugar de trabajo, con la idea de que la desigualdad de remuneración entre hombres y mujeres pueda abordarse en las negociaciones sobre remuneraciones (Pillinger, 2014).

En Francia las empresas de más de 50 empleados deben negociar anualmente (o cada tres años, en caso de que se haya llegado a un acuerdo contractual) sobre igualdad en las remuneraciones e igualdad de género. En 2006 una ley relativa a la igualdad de remuneraciones añadió la obligación de corregir la desigualdad de remuneración entre los sexos. Todo contrato colectivo ha de incluir una cláusula de igual remuneración entre sexos si se desea que lo reconozcan las autoridades. En 2010 la obligación de adoptar un plan de igualdad entre hombres y mujeres o de firmar un contrato colectivo sobre igualdad entre los sexos en las empresas con más de 50 empleados se reforzó con una sanción financiera por falta de cumplimiento (de hasta el 1 por ciento de la nómina total), sanción que empezaría a aplicarse en 2012. En 2011 sólo el 12 por ciento de los contratos negociados a nivel de empresa incluían una cláusula sobre igualdad entre hombres y mujeres, proporción que sólo alcanzaba un 3,5 por ciento en el caso de los contratos firmados a nivel sectorial (Parlamento Europeo, 2015) En julio de 2015 aproximadamente el 80 por ciento de las grandes empresas quedaron cubiertas por un plan de igualdad negociado con los sindicatos, lo que supuso el registro de un total de 10.000 planes. En 2015 la legislación sobre diálogo social reforzó aún más la obligación de proceder a negociaciones sobre igualdad profesional, calidad de vida y progreso de la remuneración y de la trayectoria profesional.

Asimismo, los interlocutores sociales firmaron contratos colectivos nacionales en lo que se refiere a la integración del género, para combinar en un sólo programa de negociación las diferentes negociaciones obligatorias sobre la reglamentación del tiempo de trabajo, la igualdad de género, el desnivel salarial entre los sexos, el estrés y el acoso, y los arreglos relativos a los trabajadores con discapacidades (Wintour y Pillinger, 2016).

En Italia el marco jurídico sobre la negociación de igualdad de oportunidades (contemplado en el Decreto Legislativo 198/2006) exige que los empleadores con más de 100 empleados preparen informes de igualdad de género sobre la base de una negociación con los sindicatos. Los contratos nacionales y de empresa, que especifican entre otras cosas la creación de comisiones bipartitas para la igualdad a nivel regional y de empresa, han apuntado a mejorar la conciliación del trabajo y la vida familiar, la calificación profesional de la mujer, las condiciones de trabajo, y el acceso por las mujeres a ocupaciones en que se encuentren infrarrepresentadas (Wintour y Pillinger, 2016).

Promoción de marcos de negociación incluyentes

Los gobiernos pueden apoyar marcos de negociación colectiva más incluyentes, extendiendo los contratos colectivos. La cobertura de la negociación colectiva se refuerza:

- a) Extendiendo las condiciones de un contrato colectivo a todos los trabajadores con independencia de su situación sindical y de su relación de empleo. Un ejemplo sobre el particular es Sudáfrica, país en el que antes de ampliar un contrato, el ministro de trabajo puede tener en cuenta la composición de la mano de obra en un sector, lo que incluye el número de empleados asignados a trabajar por servicios de empleo temporal, de empleados con contratos de duración determinada o de empleados a tiempo parcial, o en otras categorías atípicas de empleo (IRLEX, 2016).
- b) Cuando los empleadores extienden voluntariamente

En Bélgica se promulgó una ley en 2012 para abordar la discriminación entre hombres y mujeres, ley en la que se introdujo la obligación de negociar medidas que permitieran allanar la brecha salarial de género en el plano sectorial. En la legislación se estipula que las empresas deben proporcionar un desglose de los datos salariales, y las empresas con más de 50 empleados han de elaborar un plan de acción. Estas empresas están obligadas a designar a un mediador. En los contratos colectivos negociados a nivel de empresa es necesario prever sistemas de clasificación que sean neutrales con respecto al género y no discriminatorios (Wintour y Pillinger, 2016).

En el plano sectorial, es necesario proporcionar un informe sobre la desigualdad de remuneración entre hombres y mujeres que incluya comparaciones de costes de la mano de obra entre países vecinos; en segundo lugar, de no existir, deben negociarse contratos colectivos y, por último, los comités mixtos han de preparar clasificaciones de empleo neutras con respecto al género y no discriminatorias (Wintour y Pillinger, 2016).

prestaciones a todos los trabajadores, con independencia de su situación sindical.

- c) Cuando los sindicatos firman contratos sectoriales o multisectoriales que cubran pequeñas y medianas empresas.

Estas extensiones revisten gran importancia para las trabajadoras, ya que muchas mujeres trabajan en empresas pequeñas o medias, se encuentran sobrerrepresentadas en modalidades atípicas de empleo y no suelen beneficiarse de la cobertura de los contratos colectivos. En los países en que existen contratos nacionales/sectoriales, la cobertura de la negociación colectiva sobrepasa con frecuencia las tasas de densidad sindical (como sucede en Australia, Austria, Bélgica, Eslovenia, España, Francia, Luxemburgo y Uruguay).

Retos planteados por la consecución de la igualdad de género mediante negociación colectiva

Son dos los desafíos que infunde el logro de la igualdad de género a través de la negociación colectiva.

En primer lugar, es preciso señalar que en muchos países la negociación colectiva atraviesa por una situación difícil y que se ha reducido la cobertura de ese tipo de negociación. Esto obedece en parte a las medidas de política que se adoptaron para responder a la crisis de 2008, algunas de las cuales recortaron los derechos de negociación colectiva. Entre 2008 y 2012-2013 la cobertura se redujo en varios países, por ejemplo, en un 63 por ciento en Rumanía, un 45 por ciento en Grecia, un 27 por ciento en Eslovenia y por encima del diez por ciento en Chipre, Hungría e Israel. Sin embargo, durante el mismo periodo los siguientes países aumentaron su cobertura entre un tres y un ocho por ciento aproximadamente: Australia,

Brasil, Dinamarca, Finlandia, Países Bajos y Suiza (Visser y otros, 2015).

En segundo lugar, los hombres siguen predominando en la dirección de los sindicatos de varios países. Los mejores datos sobre el particular son los correspondientes a la Unión Europea y se basan en la encuesta efectuada el 8 de marzo por la Confederación Europea de Sindicatos. Con arreglo a esa encuesta, la media porcentual de los miembros mujeres en los sindicatos se sitúa en un 43 por ciento, entre el 75 por ciento que puede verse en STTK (Finlandia) y el 13 por ciento de DEOK (Chipre). De los 55 cargos de liderazgo político en los sindicatos de la Unión Europea, sólo 10 (o sea, el 18 por ciento) son ocupados por mujeres (ETUC, 2016). Esto sesga las prioridades estratégicas adoptadas por los sindicatos.

Si bien no se dispone de cifras comparadas en cuanto al porcentaje de mujeres dirigentes en las organizaciones de empleadores, a fines de 2016 se espera conocer los resultados de la encuesta mundial sobre el liderazgo de

la mujer en las organizaciones de empleadores que está realizando la Oficina para Actividades de los Empleadores de la OIT.

Conclusión

La negociación colectiva es un instrumento muy útil para el logro de la igualdad de género, especialmente si se combina con medidas como la legislación y la adopción de medidas en el seno de la empresa. Las mujeres participantes en los equipos de negociación colectiva han ampliado el programa de negociación, con el fin de incorporar cuestiones particularmente relevantes para las mujeres, por ejemplo, la brecha salarial, la protección de la maternidad, la atención a la infancia, el tiempo de trabajo y la violencia basada en el género. Asimismo, los interlocutores sociales tienen un importante papel que desempeñar en la adopción de estrategias y políticas.

En definitiva, es posible hacer progresar la igualdad

de género (OIT, 2015a): fundamentalmente, esto pasa por fortaleciendo la capacidad de los empleadores y los sindicatos para hacer aumentar el número de mujeres en los cargos de dirección; alentando una negociación constructiva, significativa y fundamentada, fomentando procedimientos favorables a negociaciones incluyentes; e incluyendo a las mujeres mediante la extensión de los contratos colectivos.

Referencias

- AiAid, T. y Tzannatos, Z. 2002. Unions and collective bargaining: Economic effects in a global environment (Washington, DC, Banco Mundial).
- Baird, M., McFerran, L., y Wright, I. 2014. "An equality bargaining breakthrough: Paid domestic violence leave", en *Journal of Industrial Relations* [en línea]. DOI: 10.1177/0022185613517471. Disponible en: <http://jir.sagepub.com/content/early/2014/01/23/0022185613517471> [14 de agosto de 2014].
- Berg, J. 2015. *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Ginebra, OIT). Disponible en: http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_346629/lang--en/index.htm [14 de julio de 2016].
- Borbély, S. 2015. 10 GPG clauses in collective agreements: WITA GPG project. Comisión Europea. Disponible en: <http://www.wageindicator.org/documents/wita-gpg/10-gender-pay-gap-clauses-in-collective-agreements.pdf> [29 de agosto de 2016].
- Budlender, D. 2011. *Gender Equality and Social Dialogue in South Africa*. Documento de Trabajo 2/ 2011 (Ginebra, OIT).
- Cruz, A.; Klinger, S. 2011. *Gender based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography* (Ginebra, OIT).
- Dickens, L. 1998. *Equal Opportunity and Collective Bargaining, Volume 4: Illuminating the Process*. (Dublín, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo).
- Enel Group, IndustriAll y PSI. 2013. *Global Framework Agreement* (Roma). Disponible en: http://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/19-Enel_Global_Framework_Agreement_-_inglese_14_giu_2013.pdf [29 de agosto de 2016].
- Espino, A.; Pedetti, G. 2012. *Diálogo social e igualdad de género en Uruguay*. Documento de Trabajo No 15. Ginebra, OIT. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_187872.pdf
- Parlamento Europeo, Dirección General de Políticas Internas, Departamento Temático C: Derechos de los Ciudadanos y asuntos Constitucionales. 2015. *The Policy on Gender Equality in France*. Disponible en: http://www.europarar.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510024/IPOL_IDA%282015%29510024_EN.pdf [15 de septiembre de 2016].
- Confederación Europea de Sindicatos (ETUC). 2014a. *Bargaining for equality: How collective bargaining contributes to eliminating pay discrimination between women and men performing the same job or job of equal value* (Bruselas).
- Confederación Europea de Sindicatos (ETUC). 2016. *ETUC 8th March Survey* (Bruselas, ETUC), novena edición. Disponible en: https://www.etiuc.org/files/circular/files/etuc_8th_march_survey_2016_final_en.pdf [5 de septiembre de 2016].
- Confederación Europea de Sindicatos (ETUC). 2014b. *ETUC 8th March Survey 2014*, séptima edición (Bruselas).

- Eurofound (2014), Social partners and gender equality in Europe, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea (Luxemburgo).
- Gregory A.; Milner S. 2009. "Trade unions and work-life balance: Changing times in France and the UK?" en *British Journal of Industrial Relations* (Vol. 47, Número 1), págs. 122–146.
- Hayter, S. 2015. "Unions and collective bargaining", en Berg, J. (ed). *Labour markets, institutions and inequality* (Ginebra, OIT).
- , S; Weinberg, B. 2011. "Mind the gap: Collective bargaining and wage inequality", en Hayter, S. (ed.): *The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice* (Ginebra, OIT), págs. 136-186.
- Hobden, C. 2015a, Improving working conditions for domestic workers: Organizing, coordinated action and bargaining. Nota de información No. 2. OIT (Ginebra). Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_432886.pdf [2 de agosto de 2016]
- . 2015b. Mapping collective bargaining and other forms of negotiation in the domestic work sector. ILO's Work in Progress (Ginebra, OIT). Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_345704.pdf [14 de julio de 2016].
- IG Metall Bezirk Baden-Württemberg. 2005. Manteltarifvertrag für Beschäftigte 2005. Stuttgart.
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 2009. Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, Conferencia Internacional del Trabajo, 98ª reunión, Ginebra, 2009 (Ginebra).
- . 2013. Trabajadores en el mundo: Estadísticas mundiales y regionales y la extensión de la protección legal. Ginebra, 2013.
- . 2015a. Policy guide on collective bargaining (Ginebra, OIT).
- . 2015b. La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso (Ginebra, OIT).
- . 2016. Las mujeres en el trabajo, Tendencias 2016 (Ginebra, OIT).
- . 2016, de próxima publicación. Non-standard forms of employment around the world (Ginebra, OIT).
- IRLEX. 2016. Base de datos sobre relaciones industriales de la OIT. Disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1:0::NO::> [30 de agosto 2016]
- Confederación Internacional de Sindicatos (ITUC). 2016. ITUC Labour Rights for Women project (2012-2015) Main findings related to gender clauses in Collective Bargaining Agreements and participation of women workers in CBA teams. (Bruselas, ITUC).
- Jentgens, B.; Wagner, H. 2007. Problem und Perspektiven der Arbeitszeit politik aus dem Bereich der IG Metall. In: *WSI Mitteilungen* 4/2007, págs. 221-225.
- Keifman, S.; Maurizio, R. 2012. Changes in labour market conditions and policies: Their impact on wage inequality during the last decade. *UNU-WIDER Working Paper 2012/14*. (Helsinki).
- Kirsch, A.; Blaschke, S. (2014) Women's quotas and their effects: A comparison of Austrian and German trade unions. En: *European Journal of Industrial Relations*. Septiembre de 2014 vol. 20 no. 3, págs. 201-217.
- Klenner, C. y otros, 2013. Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen in Duetschland. *WSI Diskussionspapier Nr. 184*. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (Düsseldorf).
- Knüttel A. 2013. Bargaining for work life balance: Vereinbarkeit von Arbeit und Leben gestalten!. IG Metall Vorstand. Presentation to the ETUC 'Bargaining for Equality' Conference, Vilnius, 5-6 de noviembre de 2014.
- Ledwith, S.; Munakamwe, J. 2015. "Gender, union leadership and collective bargaining: Brazil and South Africa", en *Economic and Labour Relations Review* (Vol. 26), págs. 411-429.
- Lee, S.; McCann, D. 2011. Negotiating working time in fragmented labour markets: realizing the promise of "regulated flexibility", en Hayter, S. (ed.) *The Role of Collective Bargaining in the Global Economy: Negotiating for Social Justice*. Ginebra, OIT.
- Maurizio, R., 2016. Formas atípicas de empleo en América Latina: incidencia, características e impactos en la determinación salarial. Serie Condiciones de Trabajo y Empleo No. 7–6, (Ginebra, OIT). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_486160.pdf [5 de septiembre de 2016]
- McFerran, L. 2016a. Protecting Australian workers affected by domestic violence: Australian developments. 2010-2016, WWRG de la Universidad de Sidney (manuscrito no publicado).
- . 2016b. Domestic Violence is a Workplace Issue. Australian Developments 2009-2016. (Manuscrito no publicado). Disponible en: <https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/mcferran-domestic-violence-workplace-issue-australian-developments.pdf> [2 de agosto de 2016].

- Oelz, M.; Rani, U. 2015. Domestic work, wages, and gender equality: Lessons from developing countries. Documento de Trabajo No. 5. Servicio de Género, Igualdad y Diversidad de la OIT (Ginebra, OIT).
- Olsen, W.; Heuvelman, H.; Gash, V.; y Vandecasteele, L. 2010. The gender wage gap in the UK 1995–2007: Segunda parte. Universidad de Manchester: Cathy Marsh Centre for Census and Survey Research (Londres, Government Equalities Office).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2013. Igualdad de Género en La Negociación Colectiva (San José). Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220035.pdf [30 de agosto de 2016].
- Parker, J.; Nemani, T.; Arrowsmith, J.; y Douglas, J. 2011. Comparative study on social dialogue and gender equality in New Zealand, Australia and Fiji. Ginebra, OIT.
- Pillinger, J. 2014. Bargaining for equality: How collective bargaining contributes to eliminating pay discrimination between women and men performing the same job or job of equal value. ETUC (Bruselas). Disponible en: https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/publication/files/bargaining_equality_en.pdf [14 de julio de 2016].
- Rubery, J.; Grimshaw, D. 2011. "Gender and the minimum wage in regulating for decent work," in *Regulating for Decent Work*. Palgrave OIT (Basingstoke y Ginebra). Disponible en : [4cc4b866-05be-41d5-a4b3-3cc5153807d6](https://doi.org/10.1007/978-1-349-11538-0_7) [14 de julio de 2016].
- Rubery, J. and Grimshaw, D. 2015. "The 40-year pursuit of equal pay: A case of constantly moving goalposts", en *Cambridge Journal of Economics* (Vol.39, No. 2), págs. 319-343.
- Schäfer, A.; Gottschall, K. 2015. "From wage regulation to wage gap: How wage-setting institutions and structures shape the gender wage gap across three Industries in 24 European countries and Germany," en: *Cambridge Journal of Economics* (Vol.39), págs. 467-496.
- Shindondola-Mote, H.; Kalusopa, T. 2015. The Status of Women in Trade Unions in Africa: Evidence from 8 Countries. Labour Research and Policy Institute, Ghana Trade Union Congress (Accra, Ghana).
- TUCA/OIT ACTRAV/OIT. De próxima publicación. Negociación Colectiva Y Promocion de la Igualdad de Género en America Latina. Informe elaborado por: Rebeca Torada Máñez y Luis Miguel Monge Gutiérrez.
- Visser, J.; Hayter, S; Gammarano, R. 2015. Trends in Collective Bargaining Coverage: Stability, Erosion or Decline? OIT (Ginebra). Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_409422.pdf. [5 de septiembre de 2016].
- WageIndicator. 2015. Gender Equality and Work/Family Balance Arrangements in Collective Agreements in Africa, Latin America and South East Asia on the basis of the WageIndicator CBA Database (Amsterdam), no publicado.
- Wintour, N. 2015. Report on the quadrennial survey on equality and diversity 2010-2014. El 7th World Congress. Congress Proceedings. Book #4B: Quadrennial Surveys (Bruselas, Education International).
- Wintour, N.; y Pillinger, J. 2016. The role of collective bargaining in enhancing gender equality. Documento destinado a la OIT, no publicado.

**Servicio de Mercados Laborales Inclusivos,
Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo
(INWORK)**

Oficina Internacional del Trabajo
4, route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22, Suiza

Tel: + 41 22 799 67 54
Fax: + 41 22 799 84 51

inwork@ilo.org
www.ilo.org/collectivebargaining

ISSN 2411-684X (print)
2313-5158 (online)
Octubre 2016