

## ¡Participe! Los sindicatos y la equidad de remuneración

Este documento es el tercero de una serie de diez que integran la campaña de la IE “Equidad de remuneración ya”. Explora la función de los sindicatos en la lucha por la equidad de remuneración mediante el análisis de la situación de las mujeres en los gremios y la propuesta de una serie de actividades de apoyo y movilización. Las siguientes características se focalizarán en otros aspectos inherentes a esta cuestión, como la inequidad de remuneración en la actividad docente, la legislación y las disparidades regionales.

Puede contribuir con la campaña “Equidad de remuneración ya” de la IE enviando sus opiniones, investigaciones, enlaces y materiales de campañas a [igualdad@ei-ie.org](mailto:igualdad@ei-ie.org).

### **Resumen**

*Este documento trata sobre la importante función que desempeñan los sindicatos en la promoción mundial de la equidad de remuneración. Una breve descripción general de la situación actual de la mujer en los sindicatos lleva a la conclusión de que su participación en las actividades sindicales es una condición previa esencial para realizar una campaña exitosa en pos de una remuneración equitativa. Luego analizamos las acciones que pueden adoptar los sindicatos para concienciar y combatir activamente la discriminación de género a través de convenios colectivos de trabajo, campañas o leyes.*

### **1. Introducción**

Los resultados de la desigualdad de género en materia de remuneración a nivel mundial varían, según los datos analizados. De acuerdo con un informe efectuado por la Confederación Sindical Internacional (CSI) en 2009, las mujeres ganan sólo el 77,6% de los salarios que perciben sus colegas hombres (CSI, 2009). Los cálculos de la disparidad en las remuneraciones en todo el mundo, incluidos el trabajo formal e informal, muestran que las mujeres sólo reciben entre el 50% y el 88% de los ingresos de los hombres (Pillinger, 2002). La discriminación de género en términos de inequidad de remuneración sigue siendo un tema socialmente importante, con efectos

negativos no sólo para las mujeres, sino también para sus colegas hombres, la economía y las comunidades en su totalidad. En la lucha por eliminar la brecha de género que existe en todo el mundo con respecto a las remuneraciones, es de crucial importancia la función que desempeñan los sindicatos. A pesar de la existencia de numerosos acuerdos internacionales, la implementación y la aplicación de leyes relacionadas con la equidad de remuneración y el trabajo de instituciones dedicadas a este problema sigue siendo un tema de importancia nacional, en algunos casos, debido a un constante repudio y presión. Los sindicatos deben tomar conciencia de la enorme importancia que tiene su compromiso en la lucha por una mayor equidad de género, al mejorar la vida de las mujeres que los integran y beneficiar también a los trabajadores en general.

## **2. La mujer en los sindicatos**

### **2.1. Desarrollos del mercado laboral**

La globalización, las privatizaciones y la desregulación de los mercados laborales han generado relaciones laborales precarias que obstaculizan la lucha mundial por lograr remuneraciones y condiciones de trabajo justas. En el ámbito docente, durante las últimas décadas, se ha generalizado la aplicación de contratos de duración determinada, acompañados de una serie de injusticias para los docentes, desalentando así al personal cualificado (IE, 2009). Los docentes con contrato de trabajo de duración determinada suelen recibir salarios más bajos y una menor protección social que sus colegas. En África, especialmente, estos contratos son, en general, informales, “lo que hace que los docentes sufran traslados o despidos arbitrarios” (IE, 2009:17). Aunque se ha intentado reglamentar la situación laboral de los docentes voluntarios, particularmente en algunos países de África y Asia, existe una tendencia global hacia niveles de mayor precariedad. (IE, 2009). Estos nuevos desarrollos plantean otros desafíos a los sindicatos. “Por tradición o por ley, muchas veces los sindicatos excluyeron de sus filas al trabajador informal, contratado o de medio tiempo”, destacó la CSI en 2008; y agregó: “Pero los sindicatos se están adaptando” (2008:14). Deben adaptar sus políticas para contemplar el creciente sector informal y la amplia gama de ocupaciones de carácter precario, en donde predominan ampliamente las mujeres (CSI, 2008). Los sindicatos enfrentan el desafío de desarrollar nuevas estrategias para mejorar su capacidad de atraer tanto a mujeres como a trabajadores más jóvenes.

### **2.2. Mujeres afiliadas a los sindicatos**

Durante los últimos 20 años, la tasa de participación de las mujeres en la fuerza laboral aumentó de 50,2% a 51,7%, en tanto que la tasa de participación masculina cayó de 82% a 77%. En 2009, la participación de mujeres empleadas en edad de trabajar, que son aquellas mayores de 15 años en la mayoría de los países estudiados, era del 48%. Las mujeres representan el 40% de las personas empleadas en el mundo, cifra que no ha cambiado durante los últimos diez años (Lawrence e Ishikawa, 2010). Debido a que las mujeres están representadas en una cantidad desproporcionadamente superior en las ocupaciones llamadas precarias, como los trabajos de media jornada o los empleos en la economía informal, no suelen tener protección sindical (CSI, 2008). En la mayor parte del mundo, las mujeres de ciertos sectores tienden a estar menos protegidas por los convenios colectivos de trabajo que los hombres, aunque hay grandes diferencias regionales: en Letonia, Irlanda, Suecia, Noruega, pero también en Singapur o Senegal, por ejemplo, la cantidad de mujeres afiliadas a los sindicatos es aún mayor que la cantidad de hombres (Lawrence e Ishikawa, 2010). Como la docencia es una profesión dominada por mujeres, la cantidad de mujeres afiliadas a los sindicatos de docentes supera a la cantidad de hombres en la mayoría de las regiones. Los datos obtenidos a través de las organizaciones miembros de la Internacional de la Educación muestran un porcentaje estable de aproximadamente 60% de mujeres afiliadas durante los últimos 15 años.

#### **.... y como líderes**

Pero los sindicatos no siempre estuvieron abiertos a las mujeres y a sus necesidades y condiciones de vida específicas. “Los sindicatos ya no son una agrupación de hombres, pero la mayoría de ellos comenzaron de esa manera” (CSI, 2008:22). En 1949, por ejemplo, la participación de las mujeres en la afiliación a los sindicatos constituía sólo un 7%. Las redes masculinas, las estructuras jerárquicas y una tendenciosa focalización en las ocupaciones dominadas por hombres dificultaron, y aún dificultan, las posibilidades de las mujeres de consolidar su participación en los sindicatos. La representación de las mujeres en la gestión de los sindicatos dista mucho de ser proporcional. Dentro de las organizaciones miembros de la Internacional de la Educación, la proporción de mujeres se reduce de un promedio de 60% en la afiliación a aproximadamente un 40% en los consejos ejecutivos nacionales, y sólo el 25% de ellas son presidentas (IE, 2010). Una encuesta internacional realizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y por la Confederación Internacional de Organizaciones

Sindicales Libres (CIOSL) revela que, en 1999, las mujeres ocupaban menos de un tercio de los puestos ejecutivos clave para la toma de decisiones en más de un 60% de los sindicatos (OIT, 2000). La Confederación Europea de Sindicatos (CES, 2003) identifica distintos motivos para esta desigualdad de poder e influencia. La persistencia de prejuicios, acompañada de reacciones hostiles de los líderes afianzados, la rigidez de algunas reglas de procedimiento, la falta de confianza de las mujeres en sus propias habilidades o la desigual división de las responsabilidades en la familia alejan a las mujeres de los puestos de poder. La cultura sindicalista es predominantemente “masculina” (CES, 2003) e incluye, por ejemplo, la programación de reuniones, el estilo de éstas, la jerga propia de los sindicatos, las redes masculinas, etc. “La forma de hacer las cosas que ha instaurado una organización dominada por hombres conduce a un sensación de exclusión para las mujeres” (CSI, 2008:22).

### **2.3. Incorporación de más mujeres a los sindicatos**

Una de las condiciones previas más importantes para el éxito de la lucha hacia una igualdad de género es liberar la estructura jerárquica de los sindicatos, a fin de poder aumentar la afiliación de las mujeres y su participación en la toma de decisiones. Estructuras especiales exclusivamente integradas por mujeres, como comités y grupos de trabajo, son importantes para la creación de un ambiente seguro, en el que las mujeres puedan abordar las inhibiciones y los problemas de las estructuras sindicales dominadas por hombres. La educación y la capacitación especial en temas referidos al género son herramientas esenciales para crear conciencia y garantizar la solidaridad entre los afiliados, hombres y mujeres. La equidad de remuneración puede ser utilizada como motor de los sindicatos para movilizar a las trabajadoras como activistas. Mediante la distribución de folletos o durante las reuniones especiales, las mujeres pueden informarse sobre las diferencias que existen en la remuneración y sobre el importante papel que desempeñan los sindicatos para aumentar sus salarios. Las pequeñas encuestas de trabajadoras mujeres o los estudios de caso locales, no sólo ayudan a aumentar el contacto con las empleadas mujeres, sino que también resaltan la existencia de las desigualdades de remuneración que se viven cotidianamente.

### **3. ¿Qué pueden hacer los sindicatos para apoyar la equidad de remuneración?**

La coherencia en las actividades de movilización es muy importante, ya que las organizaciones tienden a adaptarse muy lentamente a los cambios estructurales y necesitan mucho tiempo para establecer rutinas nuevas. Por lo tanto, es importante mantenerse activos: escribiendo una serie de artículos para el boletín o la página web del sindicato sobre equidad de remuneración; designando a una persona encargada de promover la equidad, que esté capacitada en debates y herramientas; y generando un boletín informativo periódico referido a la desigualdad de género en materia de remuneración. La siguiente sección expone un conjunto de herramientas que pueden usarse.

### **3.1. Obtención de datos**

Dado que la determinación de leyes e instituciones de aplicación adecuadas es principalmente una cuestión nacional, la función de los sindicatos es muy importante. Como punto de partida fundamental, se requiere un conjunto de datos fiables que no siempre existe en todos los países. Generar información estadística puede aportar a los sindicatos una base sólida para abordar el tema de la desigualdad de remuneración.

### **3.2. Inclusión de la equidad de remuneración en las negociaciones colectivas**

Las negociaciones colectivas son uno de los instrumentos principales para los sindicatos en la lucha por obtener remuneraciones y condiciones de trabajo justas. Definidas como “el proceso de las organizaciones de trabajadores y de las organizaciones de empleadores (o empleadores individuales) para negociar todos los aspectos referidos a salarios y condiciones de trabajo” (Lawrence e Ishikawa, 2005:5), su implementación difiere por región y por sector laboral. En especial, los servicios públicos muestran altas tasas de aplicación, así como también los sectores manufactureros y de la construcción. Es muy difícil identificar la variación regional, debido a una gran falta de datos (Lawrence e Ishikawa, 2005).

Aunque, en teoría, constituyen un instrumento ideal para garantizar la igualdad en las remuneraciones, los sistemas de negociaciones colectivas enfrentan varios problemas. Por otra parte, las mujeres suelen tener una participación y una representación menores y, por ende, sus necesidades y sus problemas específicos con respecto a la remuneración se ven “sistemáticamente ignorados” (Pillinger, 2002:12). El informe de la OIT titulado “Women’s participation in social dialogue institutions at the national level” (Participación de la mujer en instituciones de diálogo social a nivel nacional), realizado en el año 2008, muestra que en los tres

sectores –gobiernos, trabajadores y empleadores– las mujeres sólo representan el 14,68% del total de sus miembros; su participación es aún menor en el grupo de trabajadores (14%). Además, en muchos países, directamente no existen negociaciones colectivas o carecen de eficacia e implementación, lo que deja de lado las cuestiones referidas a la equidad de remuneración.

Incorporar la equidad de remuneración en las negociaciones colectivas debe ser un tema prioritario en la campaña por lograr un salario igualitario. Es importante contar con una representación equitativa de las mujeres en los equipos que integran las negociaciones colectivas y en los procesos de toma de decisiones. “Lograr una mayor representación de las mujeres en la toma de decisiones es fundamental para las organizaciones sindicales modernas y para el desarrollo de la igualdad en las estructuras internas de los sindicatos y en las negociaciones colectivas” (Pillinger, 2002:14).

Asimismo, los convenios colectivos de trabajo deben revisarse sistemáticamente para corroborar el impacto de género en el marco de la incorporación de la perspectiva de género. La incorporación del enfoque de género como aspecto central del desarrollo tiene como objetivo revelar la influencia que ejercen medidas aparentemente neutrales con respecto al género sobre las situaciones de vida reales de hombres y mujeres. Vincular la equidad de remuneración con los salarios mínimos también demostró ser una medida eficaz en la lucha contra las desigualdades de género. Los sindicatos letones, por ejemplo, integraron una perspectiva de género en todas las negociaciones referidas a salarios (Pillinger, 2002).

### **3.3. Cambio legislativo**

Para desarrollar nuevas leyes o para ampliar las reglamentaciones existentes de manera que promuevan la equidad de remuneración, es necesario conocer con precisión el marco legislativo del país. En primer lugar, se debe determinar el tipo de legislación y su implementación adecuada. La equidad de remuneración puede regularse mediante una ley específica o puede incluirse este tema en la legislación laboral existente, así como también en las leyes sobre derechos humanos y en las leyes contra la discriminación. Las ventajas y desventajas de cada alternativa sólo pueden evaluarse en función de las circunstancias locales. Por lo general, es importante reconocer que la legislación debe ir acompañada de una acción constante, como la recopilación de datos, la distribución de información o la capacitación de los promotores de la equidad de remuneración: “Siempre debe recordarse que, al trabajar en pos del cambio

legislativo, esa legislación, independientemente de cuán progresista y exhaustiva sea y de lo bien elaborada que esté, no podrá por sí misma lograr la equidad de remuneración” (Pillinger, 2002:34). Por consiguiente, los sindicatos también deberán participar activamente, a fin de garantizar el correcto seguimiento de las leyes vigentes, informando a los trabajadores o participando en acciones judiciales. Hacer referencia a instrumentos y acuerdos internacionales tales como el Convenio N° 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, o la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) puede ser útil en la presión ejercida sobre los gobiernos nacionales para que adopten una estrategia propia con respecto a la equidad de remuneración. Pueden adoptarse las siguientes acciones para promover medidas legislativas que mejoren la equidad de remuneración:

- Mantener salarios mínimos que brinden condiciones de trabajo dignas.
- Ejercer presión para implementar sistemas de licencias para padres que distribuyan equitativamente, entre padre y madre, las responsabilidades en el cuidado de los hijos, y velar por la creación de centros para el cuidado de niños.
- Crear leyes o desarrollar procedimientos más eficaces para las reglamentaciones existentes.
- Exigir la ratificación e implementación de instrumentos internacionales sobre antidiscriminación y equidad de remuneración.
- Abogar por docentes profesionales cualificados, tanto hombres como mujeres, y salarios justos como principio fundamental de los servicios públicos de calidad.

### **3.4. Uso de los conceptos indiscutibles y creación de alianzas**

Hay muchos ejemplos de campañas lanzadas por organizaciones, como el Sindicato Canadiense de Empleados Públicos (CUPE, por sus siglas en inglés) con “Up With Women's Wages” (¡Aumento de salario para las mujeres!) en Canadá, UNISON con “Get Equal” (Hagamos real la igualdad) en el Reino Unido o el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda (NZCTU, por sus siglas en inglés) con “Pay Equity Challenge” (El desafío de la equidad de remuneración). Todo esto puede servir de inspiración para crear su propio plan de acción. No es necesario reinventar la rueda; sólo se trata de aprovechar las buenas prácticas que se adapten mejor al entorno de su

organización. Para ejercer presión de manera eficaz, es esencial construir alianzas con otros sindicatos, abogados, promotores de la equidad de remuneración, organizaciones no gubernamentales, organizaciones de mujeres, de derechos humanos y de derechos civiles. Esto no sólo supone una toma de conciencia sobre las inquietudes planteadas por la equidad de remuneración, sino que también permite compartir recursos y experiencias. Si su sindicato ya lanzó una campaña o está planeando una actualmente, envíe sus ideas o casos de mejores prácticas a la Internacional de la Educación ([equality@ei-ie.org](mailto:equality@ei-ie.org)). Lo publicaremos en nuestro sitio web para ampliar las experiencias compartidas en beneficio de otros sindicatos miembros.

### **3.5. Lineamientos para las campañas**

Según el tipo de apoyo y la cantidad de recursos financieros con que cuente el sindicato, hay una amplia gama de actividades para organizar campañas en pos de la equidad de remuneración. El marco socioeconómico y normativo de cada país genera prioridades diferentes con respecto al contenido y la acción de implementación. Para los sindicatos con menos recursos financieros, Internet puede ser una herramienta particularmente útil para crear conciencia sobre la equidad de remuneración. En todas partes del mundo, distintos sindicatos iniciaron una amplia variedad de campañas sobre este tema. Por ejemplo, en los Estados Unidos, se lanzó el Día de la Igualdad Salarial en 1996 y, desde entonces, sindicatos y organizaciones no gubernamentales se han movilizado en defensa de la equidad de remuneración, no sólo en los Estados Unidos, sino también en otras partes del mundo. Esta fecha difiere en los distintos países y simboliza cuánto más deben trabajar las mujeres hasta el año siguiente para ganar lo que los hombres ganaron en un año. En Nueva Zelanda, el sindicato NZEI (New Zealand Educational Institute) obtuvo buenos resultados para cerrar la brecha en la disparidad de las remuneraciones manteniendo negociaciones colectivas y organizando campañas públicas para concientizar a la población (Pillinger, 2002). En Senegal, la Unión Démocratique des Enseignants du Sénégal (UDEN) hizo una campaña para reconocer a las mujeres como “jefas de familia”, a fin de dar un paso hacia la igualdad de género. A continuación se mencionan algunos ejemplos de lo que puede hacer:

- Use Internet: recopile información y datos, así como también fuentes útiles de ayuda para trabajadores afectados por la desigualdad de las remuneraciones, y publíquelos en su sitio web.

- Mejore la calidad y la cantidad de información sobre salarios y póngala a disposición del público.
- Actualice la información sobre equidad de remuneración y distribúyala entre los grupos destinatarios pertinentes.
- Divulgue: haga pública la concienciación sobre la equidad de remuneración recolectando firmas para cartas de protesta, distribuyendo boletines informativos, publicando informes en las revistas de los sindicatos, etc.
- Implemente actividades de capacitación para sensibilizar a los trabajadores de los sindicatos, a los docentes y a los representantes gubernamentales con respecto a la equidad de remuneración y a la puesta en práctica de medidas contra la discriminación.
- Mejore la posición de las mujeres en la toma de decisiones dentro de los sindicatos para que la equidad de remuneración sea un componente principal en las demandas de negociaciones colectivas.

#### **4. Conclusión**

Ya se ha hecho un gran trabajo para dar un paso adelante hacia la equidad de remuneración a nivel mundial. Como se mencionó anteriormente, los sindicatos de todo el planeta han creado distintas campañas. Actualmente, hay una gran variedad de experiencias que quienes organicen nuevas campañas pueden tomar como punto de partida para formalizar su propia iniciativa. Mediante la integración de la equidad de remuneración en las negociaciones colectivas, el apoyo y el lanzamiento de campañas para crear conciencia política o los casos ganados en los tribunales, los sindicatos pueden apoyar la lucha contra la discriminación de género. A veces, las medidas de perfil más bajo también pueden ser muy eficaces: la recopilación de datos y de estudios de caso, por ejemplo, es un aporte significativo que crea las bases para iniciar la lucha por una mayor igualdad de género en la vida laboral.

## Referencias

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 1979. Texto de la Convención:

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm#article11> (15.11.09)

Internacional de la Educación, 2009: Informe al Comité de Expertos sobre la aplicación de la Recomendación OIT/UNESCO de 1966 relativa a la situación del personal docente y la Recomendación de 1977 sobre la condición del personal docente de la enseñanza superior.

<http://www.ei-ie.org/es/news/show.php?id=1000&theme=statusofteachers&country=global>  
(31.3.2010)

Internacional de la Educación, 2010: Resultados preliminares de la encuesta realizada cada cuatro años por la IE sobre la condición de la mujer en los sindicatos, la educación y la sociedad.

Confederación Europea de Sindicatos (CES) 2003: Women in Trade Unions: Making the Difference (La mujer en los sindicatos: marcar la diferencia). <http://www.etuc.org/a/234>  
(31.2.2010)

Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2000: The role of trade unions in promoting gender equality and protecting vulnerable women workers (El papel de los sindicatos en la promoción de la igualdad de género y la protección de las trabajadoras en situación vulnerable). Primer informe, encuesta OIT-CIOSL.

<http://www.ilo.org/public/english/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/ilo.htm> (31.3.2010)

Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2008: Women's participation in social dialogue institutions at the national level (Participación de la mujer en instituciones de diálogo social a nivel nacional).

<http://www.ilo.org/public/english/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/ilo.htm> (31.3.2010)

Confederación Sindical Internacional (CSI) 2009: Gender (in)equality in the labour market: an overview of global trends and developments ([Des]igualdad de género en el mercado laboral:

descripción general de las tendencias y los desarrollos mundiales). [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GAP-09\\_EN.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GAP-09_EN.pdf) (15.11.09)

Confederación Sindical Internacional (CSI) 2008: Lograr la igualdad de género: un manual sindical. <http://ww.ituc-csi.org/lograr-la-igualdad-de-genero-un.html?lang=es> (17.3.10)

Lawrence, Sophia e Ishikawa, Junko, 2005: Social Dialogue Indicators. Trade union membership and collective bargaining coverage: Statistical concepts, methods and findings (Indicadores del diálogo social. Afiliación sindical y negociaciones colectivas: conceptos, métodos y resultados estadísticos). [www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/wp59final.pdf](http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/wp59final.pdf) (17.03.10)

Pillinger, Jane (PSI), 2002: Pay Equity Now! Pay Equity Resource Package (Equidad de remuneración ya. Paquete de recursos sobre equidad de remuneración). <http://www.ei-ie.org/payequity/EN/docs/PSI/PSI%20Dossier%20Equity.pdf> (15.11.09)