

Negociación por la igualdad de género

Octubre 2025



INTERNATIONAL
LAWYERS ASSISTING
WORKERS NETWORK

Este informe ha sido elaborado para la La Red Internacional de Abogados Laborales de Trabajadores (ILAW por su acrónimo en inglés) . La Red ILAW es una organización integrada por más de 1400 abogados especializados en derechos sindicales y laborales de más de 100 países. La misión de la Red ILAW es reunir a profesionales del derecho y académicos para intercambiar información, ideas y estrategias con el fin de promover y defender de la mejor manera posible los derechos e intereses de los trabajadores y sus organizaciones, independientemente de dónde se encuentren.

La información contenida en este informe se proporciona únicamente con fines informativos y no debe interpretarse como asesoramiento jurídico sobre ningún tema. Es posible que la información contenida en este informe no sea la más actualizada en materia jurídica o de otro tipo. El informe contiene enlaces a otros sitios web de terceros, la Red ILAW no recomienda ni respalda dichos contenidos, los enlaces se incluyen únicamente para comodidad del lector. Las opiniones expresadas son las de los autores individuales, no las de la red ILAW en su conjunto. Ningún lector debe actuar o abstenerse de actuar basándose en esta información sin antes solicitar asesoramiento jurídico a un abogado de la jurisdicción correspondiente.

1. INTRODUCCIÓN

Esta guía contiene modelos de formulación, buenas prácticas y directrices para apoyar a las personas abogadas del sector sindical y miembros de los comités negociadores en la adopción de medidas robustas y exhaustivas para abordar la discriminación por razón de género y la lucha contra la marginalización mediante la negociación colectiva. La negociación colectiva es una oportunidad para ir más allá de los marcos legislativos nacionales y alcanzar soluciones creativas y especializadas para avanzar en la equidad de género en los distintos sectores y lugares de trabajo.

Ningún modelo de formulación es perfectamente aplicable para todas las circunstancias individuales. La muestra que se propone aquí es solo una guía que tendrá que ajustarse a las necesidades específicas de los miembros del sindicato, así como a las dinámicas individuales de cada sector o lugar de trabajo. El marco legal existente, necesariamente, tendrá influencia en la negociación y esto incluye la forma en la que se aborda la equidad y la no discriminación y cómo (y si, de hecho) se protege la negociación.

La primera sección de esta guía aborda temas relativos al modelo de formulación y las directrices. Se pretende que los modelos de formulación propuestos acá sean un punto de partida o inspiración para un lenguaje más ajustado a las necesidades de las personas trabajadoras que están negociando. Esta guía tiene el objetivo de recoger principios y conceptos que puedan ser transferibles, así como un rango de ejemplos y modelos relevantes para distintos contextos.

La segunda sección aborda las políticas y prácticas sindicales internas. Un paso clave para la negociación efectiva frente a la igualdad de género es asegurarse de que las estructuras internas de los sindicatos y los procesos de negociación colectiva sean inclusivos y transparentes. Las mujeres, las personas LGBTIQ+ y

otras personas trabajadoras marginalizadas debido a la discriminación por razón de género están en la mejor posición para identificar los problemas relacionados con la igualdad de género en el trabajo y así identificar soluciones. Los sindicatos pueden proveer un espacio clave para incubar y ejecutar esas ideas, pero la historia muestra que a menudo no lo han hecho. Si bien esta guía no ofrece directrices integrales para la construcción de estructuras internas democráticas, sí resalta ejemplos y buenas prácticas que pueden ser clave para ello.

Afrontar la discriminación por razón de género en los espacios de trabajo es fundamental para garantizar el acceso a sueldos justos y a condiciones de trabajo seguras y respetuosas. En una época en la que el poder corporativo oligárquico se aprovecha de cómo la discriminación legitima las condiciones laborales opresivas y en la que muchos países están experimentando un retroceso en materia de derechos, los sindicatos tienen un papel aún más importante en la lucha por un trabajo digno para todas las personas trabajadoras.

Tabla de contenidos

PARTE 1: TEMAS DE NEGOCIACIÓN	5
I. COBERTURA PARA TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LA EMPRESA	6
II. MARCO PARA LA PREVENCIÓN Y EL ABORDAJE DE LA DISCRIMINACIÓN, LA VIOLENCIA Y EL ACOSO.....	15
III. GARANTIZAR IGUALDAD DE REMUNERACIÓN.....	43
IV. DERECHO A LA IGUALDAD EN LA CONTRATACIÓN, LOS ASCENSOS Y LOS RECORTES DE PERSONAL.....	53
V. IGUALDAD DE GÉNERO EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	57
VI. GÉNERO Y TECNOLOGÍA EN EL LUGAR DE TRABAJO.....	78
VII. DERECHO A LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR	81
VIII. POLÍTICAS DE LICENCIAS EQUITATIVAS.....	86
IX. EMBARAZO, LACTANCIA Y DERECHOS REPRODUCTIVOS	94
X. VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO	94
XI. DERECHOS LGTIQ+	98
XII. ACCESO AL CUIDADO	101
PARTE 2: ESTATUTOS Y POLÍTICAS INTERNAS DE LOS SINDICATOS	103

PARTE 1: TEMAS DE NEGOCIACIÓN

Esta sección aborda distintos temas que los sindicatos pueden tratar a través de las negociaciones para avanzar en los derechos de las mujeres, las personas trabajadoras LGBTIQ+ y otras personas trabajadoras marginalizadas debido a la discriminación por razón de género.

Las estrategias de negociación dependerán de las leyes y políticas locales sobre el derecho a la asociación. Desafortunadamente, muchos Estados no garantizan la protección completa y la materialización de los derechos a la libertad de asociación y negociación colectiva,¹ bien sea por marcos legales inadecuados, por una ejecución débil o por ambas razones. Esto no es solo un fracaso en lo que respecta a la garantía de los derechos sindicales sino también frente a la protección del derecho a la igualdad. La negociación colectiva ha sido un mecanismo efectivo para que mujeres y otras personas trabajadoras marginalizadas respondan a la discriminación económica y social histórica y, con ello, demanden condiciones de trabajo seguras y remuneración justa, entre otros derechos fundamentales en el trabajo.²

La negociación colectiva a nivel empresarial puede lograr avances importantes frente a la igualdad.³ Sin embargo, varias investigaciones han

concluido que los mayores logros frente a la igualdad de género se consiguieron en los casos en que hay mecanismos centralizados de negociación a nivel nacional o sectorial, que se complementan con los acuerdos obtenidos con las negociaciones a nivel empresarial.⁴ La negociación a nivel sectorial presenta una oportunidad para abordar problemas sistémicos, lo que incluye la subvaloración histórica del trabajo feminizado y los patrones de discriminación. Lastimosamente, muchos países no proveen la infraestructura legal ni de política pública para apoyar las negociaciones a nivel nacional o sectorial. Resulta extremadamente difícil para los sindicatos obtener la influencia necesaria sobre los empleadores para llevar a cabo negociaciones sectoriales voluntarias. La falta de protección del derecho a la negociación colectiva en todos los niveles es una derrota a la protección a la igualdad de género.

Las leyes que protegen el derecho a la asociación sindical y a la negociación colectiva suelen excluir las formas más precarizadas de trabajo, incluido el trabajo informal y las modalidades de trabajo atípico como el trabajo ocasional, la tercerización, el trabajo temporal y el trabajo *gig*. La ausencia de protección de los derechos de las personas que tienen trabajos informales o atípicos tiene

1 Ver, por ejemplo, International Trade Union Confederation (ITUC) Global Rights Index (2025) <https://www.ituc-csi.org/global-rights-index>

2 Ver, por ejemplo, OIT, Informe sobre el diálogo social: La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente (2022) https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports@dcmm@publ/documents/publication/wcms_857318.pdf; Informe del Relator Especial sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación (2016) <https://www.refworld.org/es/ref/informes/agou/2016/es/112993>

3 Ver, por ejemplo, National Women's Law Center, Union Membership is Critical for Equal Pay (2018) <https://nwlc.org/resource/union-membership-critical-womens-wage-equality/> (En Estados Unidos, "la brecha salarial entre hombres y mujeres afiliadas a sindicatos es aproximadamente la mitad de la brecha salarial entre personas que no están afiliadas; las mujeres afiliadas a sindicatos

suelen ganar 224 dólares más a la semana que las mujeres que no están representadas por sindicatos"); Mark Anner y Luis Mendoza, Bargaining for Decent Work and Beyond: Transforming Work and Lives through Collective Bargaining Agreements in the Honduran Maquila Sector en 4 (2022) <https://ler.la.psu.edu/wp-content/uploads/sites/4/2022/06/Honduras-maquila-report.pdf> (Las trabajadoras de Honduras cubiertas por convenios colectivos tienen más probabilidades de disfrutar de licencias de maternidad y "un 119,8 % más de probabilidades de contar con un mecanismo válido en el trabajo para abordar la violencia y el acoso en razón de género en el mundo laboral".)

4 Jane Pillinger y Nora Wintour, Collective Bargaining and Gender Equality en 10, Columbia University Press (2018); ver también, por ejemplo, Andrea Garner, The impact of collective bargaining on employment and wage inequality: Evidence from a new taxonomy of bargaining systems, European Journal of Industrial Relations, 27(2)(2021) <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0959680120920771>

un impacto discriminatorio en la población trabajadora marginalizada, que está desproporcionadamente representada en este tipo de trabajos.⁵ Esto incluye a las mujeres, específicamente a las que tienen intersecciones con otras identidades marginalizadas, como las mujeres racializadas y migrantes, así como las personas trabajadoras LGBTIQ+, migrantes y jóvenes.⁶ Según el derecho internacional, los gobiernos deben garantizar el ejercicio del derecho de asociación para todas las personas trabajadoras como un asunto de organización sindical y de igualdad social y económica.⁷ Esta obligación implica no solo la eliminación de las leyes que restringen las posibilidades de asociación sindical de las personas trabajadoras precarizadas, sino también la creación explícita de espacios que permitan la negociación.⁸

La negociación también estará marcada por las condiciones políticas, sociales y económicas. Esta guía ofrece modelos de formulación y directrices frente a cómo abordar distintos aspectos de la discriminación por razón de género que deben tratarse en las negociaciones, teniendo en cuenta las barreras estructurales que enfrentan los sindicatos y muchas personas trabajadoras para materializar su derecho a la negociación colectiva y lograr acuerdos con los empleadores.

La parte 1 incluye modelos de formulación —puntos de partida en el desarrollo de propuestas de negociación en consulta con las personas trabajadoras— y ejemplos de acuerdos de negociación colectiva, acuerdos marco globales, acuerdos vinculantes con marcas, entre otros recursos. Estos ejemplos no son exhaustivos. El movimiento obrero requiere que la población trabajadora se enfrente a empleadores con mayor riqueza y recursos, por lo cual tomarse el tiempo para documentar y difundir los triunfos de las luchas continuas es bastante retador. Además, el trabajo de muchos liderazgos, particularmente mujeres líderes que vienen de contextos marginalizados, no se han reconocido o registrado. Los avances suelen ser incompletos y no lineales, pero esperamos que los ejemplos que se proponen ofrezcan ideas e inspiración para construir campañas y propuestas de negociación para la justicia de género.

I. COBERTURA PARA TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LA EMPRESA

Es más probable que las mujeres tengan formas de empleo atípicas, como contratos de duración determinada, trabajo a tiempo parcial, trabajos ocasionales, estacionales o subcontratados.⁹

⁵ Ver, por ejemplo, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, informe III (Part 1B), Dar un rostro humano a la globalización, ¶960 - 964 (2012) https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_174832.pdf; Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-27/21 ¶193 (2021) https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf

⁶ SR FOAA 2023 ¶79; ver también, por ejemplo, Corte Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, Advisory Opinion No. 001, The Compatibility of Vagrancy Laws with the African Charter on Human and Peoples' Rights and Other Human Rights Instruments Applicable in Africa, ¶137 (diciembre 4, 2020) http://www.african-court.org/en/images/Cases/Advisory%20Opinion/Advisory%20Opinions/001-2018_-_PALU-Advisory_Opinion.pdf (constata que los Estados tienen la obligación de "crear un entorno en el que las mujeres empobrecidas y marginadas puedan disfrutar plenamente de todos sus derechos humanos."); Comité CEDAW, *Elisabeth de Blok et al. v. the Netherlands*, Comunicación No. 36/2012, CEDAW/C/57/D/36/2012 (marzo 24, 2014) (impugnar un régimen nacional de seguridad social para las personas trabajadoras que excluía a quienes trabajaban por cuenta propia)

⁷ OIT, El empleo atípico en el mundo (2016) https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_534518.pdf; El informe de la Confederación Sindical de las Américas (CSA TUCA) y la red ILAW aborda el trabajo a tiempo parcial. Memorial de Amicus Curiae en la Revisión de Constitucionalidad del "Piso de Protección Social" (2021) <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2021/05/Amicus-CSA-ILAW-Colombia.-D-13922.pdf>

Esto es especialmente cierto para mujeres que tienen otras identidades marginalizadas, como mujeres racializadas o con discapacidad.¹⁰ Las personas trabajadoras LGBTIQ+ también tienen más posibilidad de estar en condiciones de trabajo precarias, aunque sobre esto hay menos información disponible.¹¹ La negociación colectiva abre una oportunidad para asegurar que todas las personas trabajadoras están cubiertas bajo los convenios colectivos y reciben tratamiento igualitario bajo ese convenio, incluyendo lo referente a la remuneración y prestaciones. Quienes estén a cargo de la negociación deben poner especial atención a las personas trabajadoras migrantes, pues suelen estar excluidas de los mecanismos de protección laborales dentro de las legislaciones nacionales.¹²

Más aún, la negociación colectiva puede ser usada para limitar o eliminar formas de trabajo precarias. Eliminar o limitar las modalidades precarias de trabajo asegura que las personas trabajadoras tengan acceso a mayor estabilidad y quita un factor de riesgo frente a la discriminación y el acoso, entre otros abusos. Las personas que trabajan en condiciones precarias —como quienes tienen trabajos ocasionales o informales— y las que son objeto de múltiples formas de discriminación que se intersectan entre sí tienen mayor posibilidad de ser víctimas de violencia y acoso por razón de género.¹³

¹⁰ Ver, por ejemplo, Urban Institute, Unstable Work is All Too Common, Especially for Black Women (septiembre 12, 2024) <https://www.urban.org/data-tools/black-women-precarious-gig-work>

¹¹ Ver, por ejemplo, David J Kinitz, Faraz Vahid Shahid y Lori E Ross, Job quality and precarious employment among lesbian, gay, and bisexual workers: A national study (2023) <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10661442/>; Outright International, From Visibility to Economic Power: Building Inclusive Economies for LGBTIQ People (abril 2025) <https://outrightinternational.org/insights/visibility-economic-power-building-inclusive-economies-lgbtiq-people#:~:text=More%20than%2060%25%20of%20workers,risk%20of%20exploitation%20or%20violence.>

¹² Ver, por ejemplo, OIT, Derechos de los trabajadores migrantes a la libertad de asociación y a la negociación colectiva (2023) <https://www.ilo.org/es/publications/derechos-de-los-trabajadores-migrantes-la-libertad-de-asociacion-y-libertad>. El sindicato también debería tener en cuenta las posibles diferencias en las protecciones legales entre las personas trabajadoras migrantes documentadas y las indocumentadas.

¹³ Ver, por ejemplo, Pillinger y Wintour en 67.

Cobertura para todas las personas trabajadoras

EJEMPLO DE FORMULACIÓN:

Los términos de este convenio colectivo aplican de igual manera para todas las personas trabajadoras de [empresa o sector], independientemente de su estatus contractual.

Los términos de este convenio colectivo aplican de igual manera para todas las personas trabajadoras de [empresa o sector], independientemente de su estatus migratorio o nacionalidad.

Las personas trabajadoras contratadas a través de [contratos a tiempo parcial, trabajo remoto, contratos de duración determinada, teletrabajo, trabajo ocasional, trabajo estacional y otras modalidades de trabajo atípico que se usan en el negocio, sector o jurisdicción] tendrán igualdad de derechos y beneficios en lo que respecta a la remuneración, horas de trabajo, bonificaciones y oportunidades de aplicar a vacaciones, así como al acceso proporcional a licencias, beneficios y otros derechos.

Sobre el trabajo precarizado

EJEMPLO DE FORMULACIÓN:

EL EMPLEADOR se compromete a proveer empleo directo, estable y de tiempo completo siempre que sea posible. EL SINDICATO tendrá el derecho a revisar propuestas para nueva contratación incluyendo cualquier [modalidad atípica de trabajo].

Los sindicatos deben construir mecanismos de protección legal dentro de la jurisdicción para abordar el trabajo precarizado. Por ejemplo, la mayoría de las jurisdicciones restringen el uso de contratos de duración determinada, muchas también tienen disposiciones que reconocen relaciones de trabajo ocultas o clasificaciones incorrectas, algunas incluso limitan el uso de

trabajo ocasional.¹⁴ Un número creciente de jurisdicciones, específicamente en el continente americano, han emitido leyes que prohíben a los empleadores tercerizar bienes o servicios asociados a la "razón social" o "actividad principal" de la empresa.¹⁵

EL EMPLEADOR deberán entregar al SINDICATO [de forma escrita, por correo electrónico o por cualquier otro método acordado] notificación de cualquier propuesta de nueva contratación, lo que incluye la intención de contratar usando [contratos de duración determinada] o la intención de [contratar trabajo mediante un contratista independiente, una agencia de trabajo o cualquier otro intermediario laboral], con al menos tres semanas de anticipación antes de la publicación. La notificación deberá incluir copias del alcance del trabajo y en el caso del [trabajo atípico] también deberá incluir la duración del acuerdo de trabajo y las razones por las que esas condiciones de trabajo son necesarias.

a. *EL EMPLEADOR deberá contratar personas trabajadoras para posiciones de duración determinada únicamente cuando exista una necesidad genuina y demostrada de trabajo temporal. [Para más formulaciones sobre cómo definir temporalmente, ver la base de datos Future of Labor Law sobre trabajo de duración determinada]. Las personas tra-*

bajadoras con contratos de duración determinada deberán ser contratadas por un máximo de [5 meses], períodos más largos estarán sujetos a acuerdos con el sindicato.

b. EL EMPLEADOR no usará personas contratistas para desarrollar tareas comunes y regulares, solo para tareas extraordinarias. EL EMPLEADOR solo contratará a través de contratistas independientes o agencias de trabajo para proveer servicios de trabajo extraordinario y en los casos en que se demuestra que hay la necesidad de una experiencia específica que las personas que ocupan puestos laborales no podrían adquirir con un entrenamiento razonable. Ese tipo de contratos se cerrarán solamente con el consentimiento del SINDICATO. [Para más formulaciones sobre cómo definir temporalmente, ver la base de datos Future of Labor Law sobre intermediarios laborales].

Podría tener sentido acordar la existencia de una cláusula de emergencia que bien especifique que ciertas necesidades urgentes, como la reparación y mantenimiento, exceden el ámbito del contrato, o bien generalice las excepciones: "*En los casos en los que EL EMPLEADOR está contratando servicios de emergencia, que exceden las competencias principales de la fuerza de trabajo existente o en situaciones de extrema urgencia, EL EMPLEADOR podrá solicitar una revisión y aprobación aceleradas por parte del SINDICATO, que no deberá ser negada sin motivos justificados*".

EJEMPLOS:

- En los Acuerdos de Lesoto (la discusión más detallada sobre acuerdos vinculantes con marcas se encuentra en la subsección sobre **rendición de cuentas de la cadena de suministro**) la empresa de confección Nien Hsing acordó eliminar el uso de contratos a corto plazo, excepto en los casos en que se requiere de manera genuina el trabajo temporal.¹⁶

¹⁴ Muchas jurisdicciones imponen límites a los contratos de duración determinada, como exigir al empleador que justifique la duración determinada del contrato o a considerar que los contratos son indefinidos en determinados casos. Para una comparación global de la normativa sobre contratos de duración determinada, ver la página web de la OIT relativa a contratos de duración determinada (EPLex) <https://eplex.ilo.org/fixed-term-contracts-ftcs>; ver también Gabrielle Elisabeth Golding, ILAW Future of Labour Law Database on Fixed Term Contracts (marzo 2023) <https://www.ilawnetwork.com/model-laws/fixed-term-contracts/>. Un número cada vez mayor ha adoptado restricciones sobre los contratos temporales o de cero horas, ver Rachel Deutsch, ILAW Future of Labour Law Database on Working Time (julio 2022) <https://www.ilawnetwork.com/model-laws/working-time/>.

¹⁵ Julie R. Ulmet, ILAW Future of Labour Law Database on Labour Intermediaries (junio 2024) <https://www.ilawnetwork.com/model-laws/labour-intermediaries-2/>; ver también decreto mexicano sobre tercerización de 2021, https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5616745&fecha=23/04/2021; Perú Decreto Supremo 001-2022-TR (2022) <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-quemodifica-el-decreto-supremo-n-006-2008-decreto-supremo-n-001-2022-tr-2042220-1/>

¹⁶ Esta reforma se acompañó de una ampliación del periodo de prueba para personas nuevas en el empleo de tres a cuatro meses. Solidarity Center, Agreements to Eliminate Gender-Based Violence and Harassment in Lesotho, Informe 2021 - 2022

El uso de contratos a corto plazo fue un factor en las tasas crecientes de violencia y acoso por razón de género en las fábricas, pues el entorno precario forzaba a las trabajadoras a aguantar el acoso y otros abusos por miedo a que sus contratos no fueran renovados.¹⁷

- En el 2008, personas trabajadoras de una empresa multinacional agroexportadora en Argentina entraron en huelga para demandar la remuneración igualitaria a las personas contratadas directamente por la empresa y a las personas contratadas a través de contratistas. Las personas trabajadoras sin contrato realizaban actividades de limpieza, carga y descarga y mantenimiento.¹⁸ Las personas "externalizadas" recibían menos del promedio de remuneración que recibían las personas contratadas de manera directa, no tenían acceso a baños en el lugar de trabajo y muchas de ellas no ganaban suficiente para alimentar a sus familias. La escala del conflicto fue tal que forzó a la empresa a aceptar las demandas del sindicato. Eso mejoró radicalmente la calidad de vida de cientos de personas trabajadoras y desencadenó un proceso dirigido a conseguir representación sindical en todo el proceso productivo, con una demanda unificada: un salario mínimo digno y flexible. En el 2015 hubo un conflicto colectivo en el puerto desde el que se exportaban granos, aceite y subproductos y se llegó a un acuerdo salarial colectivo intersindical con la empresa multinacional en el que se estableció que todas las personas trabajadoras cobrarían la escala salarial más beneficiosa existente entre los convenios colectivos vigentes, independientemente de su afiliación sindical. Frente a la igualdad de género, estos convenios significaron un aumento salarial en el trabajo feminizado, especialmente en el de limpieza que anteriormente recibía una remuneración mucho

menor comparada con el trabajo "productivo" asociado a las fábricas. Este modelo de negociación abordó la "externalización" como un mecanismo que mantiene la segregación laboral y bajos salarios en los sectores y trabajos en los que la mayoría de la fuerza laboral es femenina.

- En el 2015 se alcanzó en Marruecos un convenio colectivo histórico en el sector agrícola entre la central sindical Confédération Démocratique du Travail (CDT) y el grupo Domaines Brahim Zniber – Diana Holding. El convenio fortaleció la seguridad laboral de las personas trabajadoras estacionales al crear un sistema de reconocimiento de antigüedad en el que la administración de las granjas cubiertas por el mismo debían trabajar con el sindicato para mantener las listas de antigüedad y priorizar a las personas trabajadoras para la siguiente estación.¹⁹
- Un estudio sobre violencia en contra de personas trabajadoras de medios de comunicación en Latinoamérica incluye un modelo de formulación llamado **Protocolo Marco de Prevención y Acción** que aplica a "el conjunto de trabajadoras/es que se desempeñan en la organización, con independencia de su género, bajo cualquier modalidad de contratación tales como colaboradoras/es, consultoras/es, empleadas/os en relación de dependencia, freelancers, pasantes, personas que ejercen roles de dirección o ejecutivas/os, entre otras/os, que requieran asistencia ante casos de discriminación, acoso o violencia que se produzca en el ámbito laboral, sea que estas conductas provengan de otras personas integrantes de la organización o de terceras personas, como por ejemplo quienes estén contratadas, tercerizadas o bajo cualquier modalidad que asuma la contratación y/o terceras personas con quienes se tenga contacto a causa de sus tareas y funciones (público, clientas/es, usuarias/os, proveedoras/es, etc). Asimismo, resulta aplicable a toda persona que se desempeñe en la organización, aunque no ejerza

<https://www.solidaritycenter.org/wp-content/uploads/2023/03/Lesotho-FINAL-2.7.23.pdf>

17 The Global Labour Rights Reporter, A Conversation with Itumeleng Moerane, Forging a Feminist Labour Law en 32 (2024)

<https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2024/06/GLRR-Volume-3-Issue-2-English.pdf>

18 Adaptado de un estudio de caso de Luciana Censi. (2024)

19 Solidarity Center, The Benefits of Collective Bargaining for Women: A Case Study of Morocco (2019)

labor periodística, de comunicación o técnica, como por ejemplo, empleadas/os administrativas/os, de limpieza, transporte, etc.”²⁰

- El **Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género** de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) en España aplica a las “personas que trabajan en [nombre de la empresa] independientemente del vínculo jurídico que los une a ésta y, por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla laboral sino también a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa”, y a “los trabajadores y las trabajadoras (sic) de las empresas subcontratadas por [la empresa]” (incluye referencias relevantes relativas a la tercerización en la legislación española), así como a terceros.²¹

- El libro **Collective Bargaining and Gender Equality** (Negociación colectiva e igualdad de género) publicado en 2015 aborda cómo el sindicato ugandés Amalgamated Transport and General Workers' Union (ATGWU) creó un comité de mujeres trabajadoras del sector informal para asociar a las trabajadoras del transporte informal en torno a los principales centros de transporte, lo que llevó a negociaciones para mejorar las condiciones de seguridad de las mujeres, el acceso a baños y a otras instalaciones.²²
- Sindicatos en Dinamarca e Italia negociaron exitosamente la inclusión de personas trabajadoras cedidas por agencia en las disposiciones sobre licencias de maternidad.²³ El

²⁰ Cynthia Benzion, Protocolo Marco de Acción y Prevención ante la Discriminación, el Acoso y la Violencia en el Trabajo Periodístico (2024) <https://www.dropbox.com/scl/fi/si5z4ed9eezlojvrt9i9/PROTOCOLO-MARCO-FINAL.pdf?rlkey=si5xvc95k0tp283v8n2lpadf&e=1&st=lgm6mj93&dl=0>; para más información sobre la campaña “Medios sin violencia”, visitar el sitio web de la Asociación Civil Comunicación para la Igualdad. <https://comunicarigualdad.com.ar/medios-sin-violencias/>

²¹ Secretaría de la Dona, Polítiques LGTBI i Institucional CCOO PV, Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género (2018) <https://www.pv.ccoo.es/15acbdcaa14635bb2c339ab8d97e874b0000053.pdf>

²² Pillinger y Wintour en 95.

²³ Pillinger y Wintour en 58.

sindicato Australian National Tertiary Education Union logró la inclusión de las personas con empleo ocasional en las licencias de maternidad.²⁴

- En Brasil, la central sindical Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo do Vestuário de la CUT (CNTRV-CUT) implementó una campaña con los sindicatos afiliados para que representaran a personas “externalizadas” en fábricas con el objetivo de asegurar que la negociación colectiva genere mejores condiciones para todas las personas.
- El consejo de IndustriALL Indonesia adoptó una política de “cero tolerancia” frente a la violencia y el acoso que firmaron 38 empresas. Esta política cubría a la población trabajadora permanente, a las personas contratistas, a las personas “externalizadas”, entre otras.²⁵

Transparencia en la cadena de suministro

Los sindicatos tendrán que investigar y solicitar información para evaluar a las personas trabajadoras que se encuentran desprotegidas en las empresas, particularmente quienes trabajan de manera remota u otras formas de trabajo informal con la empresa, con subcontratistas o con cadenas de suministro. Sumado al derecho general que tienen los sindicatos de obtener información relevante del empleador en las negociaciones, está emergiendo en el derecho internacional el derecho afirmativo a recibir información sobre las cadenas de suministro.²⁶ Por ejemplo, la reciente directriz de la Unión Europea protege el derecho de las partes interesadas a acceder a información “relevante y completa”.²⁷

²⁴ Pillinger y Wintour en 57.

²⁵ Industriall, Indonesian unions sign zero-tolerance policy on violence and harassment with companies (agosto 2022) <https://www.industriall-union.org/indonesian-unions-sign-zero-tolerance-policy-on-violence-and-harassment-with-companies>

²⁶ Ver, por ejemplo, EU Directriz 2024/1760 sobre la diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32024L1760>; Red ILAW, Draft Text for an ILO Convention on Decent Work in Global Supply Chains (abril 2024) <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2024/04/ILAW-Draft-Text-for-an-ILO-Convention-on-Decent-Work-in-Global-Supply-Chains.pdf>

²⁷ Unión Europea. Directiva 2024/1760 sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad, artículo 13

EJEMPLO DE FORMULACIÓN:

EL SINDICATO tendrá el derecho de solicitar y recibir, dentro de un plazo prudente, información relacionada con la cadena de suministro con la cual interactúa o dentro de la que opera EL EMPLEADOR, esto incluye acuerdos con [filiales, subcontratistas, clientes, proveedores, compradores, inversionistas u otras relaciones de negocios]. Esto deberá incluir el texto completo de cualquier contrato o acuerdo, un resumen claro de los productos o servicios provistos a través de estos acuerdos, el nombre y dirección de todas las entidades involucradas en esos acuerdos, así como cualquier subcontratista, el nombre y dirección de todas las unidades de producción, plantas procesadoras o cualquier otra locación y el número de personas trabajadoras involucradas en el cumplimiento del objeto del contrato.

EJEMPLOS:

- El *Apparel and Footwear Supply Chain Transparency Pledge* (Compromiso de transparencia en la cadena de suministro de ropa y calzado), desarrollado por ONGs de derechos humanos y derechos laborales con base en buenas prácticas sobre cadenas de suministro, contiene la siguiente exigencia principal: cualquier empresa que se adhiera al compromiso “publicará periódicamente (por ejemplo, dos veces al año), en su página web, una lista de todos los lugares que manufacturan sus productos. La lista debe proveer en inglés la siguiente información: el nombre completo de todas las unidades de producción autorizadas y todas las plantas de producción, las direcciones de estos lugares, la compañía matriz de las empresas, los tipos de productos manufacturados y el número de personas trabajadoras en cada lugar”.²⁸

Rendición de cuentas en la cadena de suministro

Las personas trabajadoras dentro de la cadena de suministro se enfrentan a una gran cantidad de desafíos en lo relacionado con sus derechos laborales y humanos fundamentales, lo que incluye la discriminación por razón de género, particularmente la violencia y el acoso. Esto suele ocurrir debido a la presión por reducir costos que proviene de quienes compran en la parte superior de la cadena,²⁹ lo que predeciblemente resulta en condiciones laborales explotadoras.

Un avance importante para contrarrestar estas dinámicas de “carrera hacia el abismo” es la negociación de acuerdos vinculantes con marcas que creen mecanismos de rendición de cuentas y supervisión para abordar las violaciones de derechos. Estos acuerdos implican que los compradores, que usualmente son empresas multinacionales, lleguen a acuerdos sobre programas conjuntos con los proveedores, sindicatos u organizaciones defensoras de derechos laborales. Los proveedores y las marcas acuerdan una serie de políticas internas sobre derechos laborales y usualmente se crea un organismo independiente, que incluye al(los) sindicato(s), para supervisar el cumplimiento del acuerdo y establecer consecuencias en caso de que los proveedores no implementen mecanismos de protección, incluyendo la pérdida de contratos con grandes compradores. Los sindicatos tienen también la capacidad de hacer cumplir los acuerdos frente a proveedores y compradores de manera independiente, generalmente a través de un arbitraje vinculante. Tres de estos acuerdos tratan específicamente sobre violencia y acoso por razón de género y otras formas de acoso en el sector de la confección. El éxito constante de estos programas demuestra que el camino está claro para que las empresas multinacionales reduzcan la discriminación por razón de género y otros abusos en la cadena de suministro, a saber, negociar mecanismos de protección exigibles con las personas trabajadoras y sus organizaciones.

<https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/1760/oj?eliuri=eli%3Adir%3A2024%3A1760%3Aoj&locale=es>

28 Página web de Transparency Pledge, <https://transparencypledge.org/the-pledge/>

29 Ver, por ejemplo, Jeremy Blasi, Jennifer Bair y Jeffrey Vogt, Bargaining Up the Supply Chain, Global Labour Rights Reporter en 13 (2021) <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2021/08/GLRR-Volume-1-Issue-2-English.pdf>

EJEMPLOS:

- El novedoso programa Fair Food Program es una alianza entre el gobierno de Estados Unidos y personas trabajadoras agrícolas, productoras y compradoras (principalmente cadenas de comida rápida y grandes supermercados).³⁰ El programa se lanzó a través de la organización de personas trabajadoras agrícolas en la central Coalition of Immokalee Workers. Aunque las demandas de las personas trabajadoras incluían un rango amplio de asuntos de derechos laborales, el programa ha sido particularmente efectivo en la reducción de la violencia y acoso por razón de género y de otros abusos laborales. Los productores acordaron implementar un código de conducta que prohíbe el acoso sexual y otro tipo de condiciones de explotación como el robo de salarios. Los compradores tienen la obligación de finalizar contratos con productores que no implementen este código. Las personas trabajadoras y los productores reciben formación periódica con respecto a los mecanismos de protección incluidos en el programa mediante un modelo de educación entre pares.
- Tras una investigación desarrollada por un auditor independiente que descubrió agresiones sexuales graves y generalizadas en las fábricas de confección de Lesoto, en 2019 se firmaron convenios históricos para abordar específicamente la violencia y acoso por razón de género en estas fábricas. Los convenios fueron firmados por Nien Hsing (un gran proveedor de denim), tres grandes marcas que se abastecen de Nien Hsing (Levi Strauss & Co., The Children's Place y Kontoor Brands), una coalición de sindicatos de Lesoto (Independent Democratic Union of Lesotho, United Textile Employees, National Clothing Textile y Allied Workers Union), organizaciones de derechos de mujeres (Federation of Women Lawyers in Lesotho, Women and Law in Southern African Research y Education Trust Lesotho) y organizaciones de derechos laborales (el Solidarity Centre, Workers United y Work-
- er Rights Consortium (WRC)). Nien Hsing se comprometió en los convenios a tener un programa sólido para eliminar la violencia y acoso por razón de género en Lesoto. El programa creó y financió un organismo independiente denominado Workers Rights Watch (Observatorio de los Derechos de las Personas Trabajadoras) para investigar las denuncias de violencia y acoso por razón de género y ordenar medidas de reparación adecuadas, que Nien Hsing estaba en la obligación de implementar. Todas las personas trabajadoras, incluyendo a quienes administran, tenían que recibir formación sobre violencia y acoso por razón de género en el lugar de trabajo a través del programa con un modelo de educación entre pares en grupos pequeños. El programa también estableció una línea de información gratuita, atendida por personas asesoras capacitadas, para responder a las inquietudes de las personas trabajadoras y referir los casos de violencia y acoso por razón de género a Workers Right Watch para que sean investigados. Las marcas multinacionales de ropa recibieron la obligación de financiar el programa y usar su poder económico para asegurar el cumplimiento. Los Acuerdos de Lesoto representaron la primera instancia en la cual marcas y proveedores llegaron a acuerdos ejecutables con representantes de población trabajadora, específicamente para frenar la violencia y acoso por razón de género en el lugar de trabajo. El programa ha sido altamente efectivo para disminuir la violencia y acoso por razón de género junto con otras formas de acoso y matoneo en las fábricas.³¹ **Como se discutió anteriormente**, la eliminación de los contratos a corto plazo abordó las presiones que se ejercían sobre las personas trabajadoras para que aceptaran abusos a fin de conservar sus empleos, lo que evidenció el vínculo entre la precariedad estructural y la violencia y acoso por razón de género.
- En el 2022, el sindicato Tamil Nadu Textile and

³¹ Solidarity Center, Agreements to Eliminate Gender-Based Violence and Harassment in Lesotho, informe 2021 - 2022 <https://www.solidaritycenter.org/wp-content/uploads/2023/03/Lesotho-FINAL-2.7.23.pdf>

30 Página web del Fair Food Program, www.fairfoodprogram.org/

Common Labour Union (TTCU) en India, liderado por mujeres y personas trabajadoras dalit, firmaron un convenio colectivo histórico con la empresa de confección Eastman Exports, la marca de moda multinacional H&M, la ONG de derechos laborales Global Labor Justice (GLJ) y la alianza Asia Floor Wage (AFWA). Compañías estadounidenses como Gap Inc. y PVH también firmaron convenios similares más adelante en el año.³² El Acuerdo de Dindigul aborda la violencia y el acoso por razón de género, así como la casta, el estatus migratorio, "o cualquier otra característica protegida bajo el derecho internacional de los derechos humanos".³³ Estos mecanismos de protección interseccionales son un avance importante y el programa establece una lista detallada de las violaciones y reparaciones para asegurar que se atienda a comportamientos problemáticos específicos y que se emitan sanciones apropiadas proporcionales a la gravedad de la ofensa. En este mismo marco se creó el grupo Shop Floor Monitors (personas monitoras de planta), **discutido en detalle más adelante**, conformado por miembros del sindicato con entrenamiento para abordar las violencias y acoso por razón de género en el espacio de trabajo. Estas personas participan en la educación entre pares y en la ejecución del programa. El programa ha sido exitoso en la reducción de violencia y acoso en las fábricas textiles cubiertas.

- En julio de 2024, personas trabajadoras en confección en Indonesia negociaron un convenio colectivo sin precedentes para implementar un programa de justicia de género liderado por el sindicato en dos fábricas en Java Central. Estas fábricas producen ropa con logotipos universitarios y otros productos para Fanatics, incluidos artículos de la propia marca Fanatics y prendas de la marca Nike

fabricadas bajo licencia. Las personas trabajadoras son representadas por cuatro sindicatos (SPN, SPSI, KASBI y SPSI) y tres socios laborales globales (WRC, AFWA y GLJ) apoyaron las negociaciones y son firmantes del convenio. El convenio establece un programa liderado por el sindicato para abordar la violencia y acoso por razón de género que incorpora buenas prácticas de los acuerdos de Lesoto y Dindigul citados anteriormente. Entre ellas se incluye: la definición de violencia y acoso por razón de género conforme al Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso, la incorporación de buenas prácticas identificadas en dicho convenio y en la Recomendación 206 asociada; personas monitoras de planta designadas por el sindicato para abordar la violencia y acoso por razón de género; una lista de prácticas prohibidas y reparaciones disponibles desarrollada por personas trabajadoras; un mecanismo de queja de múltiples canales; formación integral para todas las personas trabajadoras y diálogo global entre los sindicatos locales, actores laborales internacionales, proveedores y compradores de la cadena de suministro. También complementa los convenios colectivos existentes en ambas fábricas.³⁴

Otra táctica importante es la negociación de acuerdos marco globales entre empresas internacionales y federaciones sindicales internacionales que regulen las políticas de las filiales de la empresa y, en algunos casos, de proveedores y subcontratistas. Algunos acuerdos han tenido el objetivo de promover la igualdad de género o abordar asuntos como la violencia y el acoso por razón de género en todas las operaciones de la empresa, mientras otros contienen disposiciones sobre discriminación, entre otros. Los acuerdos marco globales tienen el objetivo de establecer normas frente a la totalidad de las operaciones de una empresa. Los mecanismos de ejecución suelen variar, pero casi siempre incluyen el diálo-

³² Asia Floor Wage and Global Labor Justice, Fact Sheet: The Dindigul Agreement to End Gender-Based Violence and Harassment (2023) <https://asia.floorwage.org/wp-content/uploads/2023/01/Dindigul-Agreement-Fact-Sheet.pdf>

³³ Global Labor Justice, Dindigul Agreement Year One Progress Report en 119 (2023) https://globallaborjustice.org/media/uploads/2025/04/Dindigul-Agreement_Year-One_Progress-Report-2023_compressed.pdf

³⁴ Global Labor Justice, Fact Sheet: Central Java Agreement for Gender Justice (2025) <https://globallaborjustice.org/media/uploads/2025/04/Central-Java-Fact-Sheet-English-Final.pdf>

go entre el sindicato internacional y la empresa para corregir las violaciones. Estos acuerdos son más eficaces cuando se consulta de manera significativa con los sindicatos y las personas trabajadoras de la cadena de suministro antes de su adopción, cuando se difunden intencionalmente con todas las partes interesadas, cuando se establecen procesos de reparación claros y se realiza un supervisión y aplicación conjuntos y continuos por parte de los sindicatos internacionales y la empresa.³⁵

EJEMPLOS:

- Muchos sindicatos internacionales han negociado acuerdos marco globales que abordan la igualdad de género. Algunos ejemplos que se mencionan más adelante incluyen los acuerdos entre: el sindicato UNI Global Union y Orange sobre igualdad de género;³⁶ las federaciones sindicales IndustriALL e International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF) y la empresa Unilever sobre el acoso sexual en todos los ámbitos de sus operaciones,³⁷ y la federación International Transport Workers' Federation (ITF) y la organización sectorial Unión Internacional de Transporte Público (UITP) para fortalecer la empleabilidad de las mujeres en el transporte público.³⁸

³⁵ Ver, por ejemplo, Marc-Antoin Hennebert, Isabelle Roberge-Maltais y Urwana Coiquaud, The effectiveness of international framework agreements as a tool for the protection of workers' rights: A metasynthesis, *Industrial Relations Journal* (2023) <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/irj.12398>; Owen E. Herrnstadt, Are International Framework Agreements a Path to Corporate Social Responsibility?, Universidad de Pensilvania, *Journal of Business Law* (2007) <https://scholarship.law.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=1296&context=jbl>

³⁶ UNI Global Union, Global agreement on workplace gender equality within the Orange group (2019) https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/orange_-_uni_global_agreement_on_workplace_gender_equality.pdf

³⁷ IUF- IndustriAll-Unilever Joint Commitment on preventing sexual harassment (2016) <https://www.iuf.org/news/joint-commitment-on-preventing-sexual-harassment-at-unilever/>

³⁸ ITF UITP Positive Employer Gender Policy (2019) <https://www.itfglobal.org/en/resources/itf-uitp-positive-employer-gender-policy>

Abordar el género en el lenguaje

Otro asunto importante para cubrir a todas las personas trabajadoras es la adopción transversal del lenguaje inclusivo en el convenio colectivo. Puede que los convenios existentes utilicen términos que asumen el género de las personas que lo realizan o se refieren a las personas trabajadoras exclusivamente con pronombres masculinos. Los idiomas con versiones masculinas y femeninas para referirse a las personas trabajadoras tienden a utilizar únicamente el masculino "trabajador" para referirse a cualquier género, lo que refleja las normas patriarciales; por ello conviene revisar los convenios existentes y utilizar terminología de género neutro en todo el texto. Sin embargo, en algunos casos (particularmente si el empleador no quiere cooperar o está buscando oportunidades para dilatar las negociaciones) es inviable realizar una revisión integral del convenio, por lo que algunos sindicatos han propuesto añadir notas aclaratorias en las cuales se establece que el uso del masculino universal incluye a toda la población.

EJEMPLO:

- Muchos convenios colectivos en español han adoptado medidas para abordar el género en su lenguaje. Un estudio de la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA TUCA) muestra varios ejemplos, incluido un convenio entre el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Aviación Civil y Similares (SIELAS) en Panamá, que establece que los pronombres masculinos utilizados en el texto también hacen referencia al género femenino, a no ser que se especifique lo contrario, y que el uso del masculino "trabajador" aplica a "toda persona natural, sin distinción de sexo, que presta servicios en condiciones de subordinación jurídica o dependencia".³⁹

³⁹ Confederación Sindical de las Américas (CSA TUCA), Negociación Colectiva y Promoción de la Igualdad de Género en América Latina en 82 (2020) <https://csa-csi.org/wp-content/uploads/2020/01/07-Negociacion-colectiva-y-Promoci%C3%B3n-de-la-Igualdad-de-G%C3%A9nero-en-Am%C3%A9rica-Latina.pdf> ("CSA TUCA 2020")

- En Brasil, el sindicato Confederação Nacional dos Trabalhadores da Educação (CNTE) mantiene una campaña para luchar contra los intentos de prohibición del uso de lenguaje neutro en la educación pública.⁴⁰

II. MARCO PARA LA PREVENCIÓN Y EL ABORDAJE DE LA DISCRIMINACIÓN, LA VIOLENCIA Y EL ACOSO

Esta sección contiene directrices y modelos de formulación frente al marco general dentro de una empresa o sector para identificar, prevenir y responder tanto a la discriminación, como a la violencia y acoso por razón de género.

El modelo de formulación que se encuentra abajo ofrece definiciones separadas para la discriminación y para violencia y acoso, en tanto son conceptos distintos. Sin embargo, la guía sugiere formulaciones para que los mecanismos respondan a ambos, en tanto hay elementos compartidos en la construcción de respuestas dentro del lugar de trabajo a la discriminación, la violencia y el acoso. Esto incluye: un reconocimiento explícito del deber que tiene el empleador de prevenir la discriminación, la violencia y el acoso; un rol definido para el sindicato y la protección adecuada para las personas representantes del sindicato; estructuras conjuntas entre el empleador y el sindicato para adoptar y aplicar políticas en el lugar de trabajo; evaluación de riesgos que reconozca los factores estructurales; medidas preventivas y mecanismos internos de reclamación para responder a las experiencias individuales o a los incidentes de discriminación, violencia o acoso en el lugar de trabajo.

En las siguientes dos secciones se discuten las medidas específicas para abordar la igualdad en la remuneración y en la contratación, ascenso y

recorte de personal. Los asuntos relacionados al derecho más amplio a un ambiente de trabajo seguro y saludable y el lenguaje para promover la igualdad en la gestión de la SST se abordan en la sección sobre igualdad de género y salud y seguridad en el trabajo (SST).

Las negociaciones se verán influenciadas necesariamente por el marco legal vigente en el país, que varía considerablemente. Algunas jurisdicciones crean obligaciones afirmativas para que quienes proveen empleo lleven a cabo evaluaciones sobre igualdad, crean políticas o divulguen información relacionada a la remuneración entre otros asuntos.⁴¹ Algunas jurisdicciones —que incluyen Austria, Francia, Finlandia, Italia y Suecia—⁴² cuentan con leyes que obligan a los empleadores a negociar con los sindicatos sobre asuntos de equidad de género. Otras jurisdicciones solo cuentan con prohibiciones generales frente a algunas categorías de discriminación, pero tienen poco en términos de obligaciones afirmativas y concretas.⁴³ Los convenios colectivos suelen incorporar disposiciones generales que prohíben la discriminación, pero algunas veces estas cláusulas no establecen mecanismos o procesos específicos para identificar y responder a prácticas y comportamientos discriminatorios.⁴⁴

Para que los mecanismos de protección contra la discriminación, la violencia y el acoso sean eficaces es necesario que la población trabajadora se involucre y que los liderazgos sindicales sean receptivos. Es cierto que un convenio con un lenguaje sólido puede fortalecer la lucha por la igualdad en los lugares de trabajo; sin embargo, una política con un texto menos contundente, pero acompañada de educación, comprensión de los

⁴⁰ Confederação Nacional dos Trabalhadores da Educação, Abrir espaço para linguagem neutra é fazer da escola um lugar mais acolhedor (febrero 17, 2023) <https://cnte.org.br/noticias/abrir-espaco-para-linguagem-neutra-e-fazer-da-escola-um-lugar-mais-acolhedor-82d8>

⁴¹ Estas medidas suelen ser incompletas. Por ejemplo, muchas jurisdicciones limitan las obligaciones a los empleadores más grandes. Ver, por ejemplo, el debate en ILAW Network y Equal Rights Trust, A Promise Not Realised: The Right to Non-Discrimination in Work and Employment secciones 5 y 6 (2024) <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2024/03/ISSUE-BRIEF-A-Promise-Not-Realized.pdf>

⁴² Pillinger y Wintour en 16.

⁴³ ILAW Network y Equal Rights Trust en sección 7

⁴⁴ CSA TUCA en 81.

derechos por parte de todas las personas afiliadas al sindicato y una aplicación firme y entusiasta por parte de los liderazgos sindicales, resulta más eficaz que un lenguaje perfecto sobre el papel con esfuerzos limitados de implementación por parte del sindicato.

A: DERECHO A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN: DEFINICIONES Y CONCEPTOS BÁSICOS

BUENA PRÁCTICA: los comités negociadores deben involucrar a los miembros para comprender cómo opera la discriminación por razón de género en el lugar de trabajo. Esto implica crear un espacio intencional dentro del sindicato para evidenciar los problemas y permitir que las personas trabajadoras más afectadas lideren la definición de los problemas y la creación de las soluciones, *ver la discusión a profundidad en la parte 2*. Los sindicatos suelen apoyarse en encuestas sobre el lugar de trabajo y en datos y estadísticas para argumentar durante la negociación y estas herramientas deberían incluir preguntas e información sobre asuntos relacionados con la discriminación.

Elementos clave de los mecanismos de protección contra la discriminación:

- Una definición amplia que proteja una lista abierta de identidades sociales, que incluya el género, que reconozca la discriminación interseccional y las formas directas e indirectas de discriminación.
- El reconocimiento de la responsabilidad que tiene el empleador de proporcionar una cultura de trabajo inclusiva e igualitaria y de abstenerse de cualquier tipo de discriminación en sus acciones o prácticas.
- El reconocimiento de la discriminación como un asunto de SST y de la obligación que tiene el empleador de tomar todas las medidas que estén a su alcance para eliminarla.
- Un rol claro para los liderazgos sindicales en la creación y ejecución de las disposiciones relacionadas con la igualdad de género y la no discriminación, con tiempo remunerado, acceso a la información y protección contra represalias.

- Políticas y procedimientos claros para identificar y corregir la discriminación en el lugar de trabajo, lo que incluye: mecanismos para cambiar políticas y abordar problemas sistémicos, mecanismos para responder a experiencias individuales de discriminación, mecanismos de protección para las personas que denuncian o testifican, reparación para las víctimas, consecuencias claras frente a las violaciones y formaciones sobre estas políticas para todas las personas trabajadoras.

Definición amplia de discriminación

Los sindicatos deben impulsar definiciones amplias, abiertas e inclusivas frente a lo que constituye la discriminación en el trabajo. La discriminación basada en el género se relaciona con otras formas de discriminación social; por ejemplo, los estereotipos, normas y expectativas asociadas al género suelen ser distintas para hombres y mujeres de distintas razas o pertenencias étnicas, religiones, clases sociales, nacionalidades, preferencias sexuales y otras identidades. Es necesario reconocer la naturaleza interseccional de los sistemas de opresión para poder crear mecanismos de protección integrales y efectivos contra la discriminación basada en género; por ello, el modelo de formulación que se establece a continuación incluyen múltiples formas de discriminación.

Este modelo se nutre de definiciones provenientes del derecho internacional, así como de las mejores prácticas comparadas. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas define la discriminación como "toda distinción, exclusión, restricción o preferencia u otro trato diferente que directa o indirectamente se base en los motivos prohibidos de discriminación y que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos reconocidos en el Pacto".⁴⁵ La

⁴⁵ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, Observación general n.º 20: La no discriminación en los derechos económicos, sociales y culturales. ¶7 (2009) <https://docs.un.org/es/E.C.12/GC/20>; Ver también Convención sobre la eliminación

Convención 111 de la OIT también solicita que los Estados respondan a “cualquier distinción, exclusión o preferencia [...] que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.⁴⁶

Los mecanismos de protección deben reconocer tanto la discriminación directa —cuando a una persona o grupo de personas se les trata de manera desfavorable en el lugar de trabajo, o cuando algunas políticas o prácticas afectan directamente a un grupo (como la prohibición de trabajo nocturno para las mujeres)— como la indirecta —bajo la cual normas que aparentan ser neutrales tienen un impacto desigual y perpetúa desigualdades preexistentes—.⁴⁷ La OIT ha sido enfática en afirmar que definir y prohibir claramente la discriminación indirecta es fundamental para lograr la igualdad de género en tanto las manifestaciones de la discriminación “han adquirido formas sutiles y menos visibles” que surgen los estereotipos y de las barreras estructurales.⁴⁸

EJEMPLO DE FORMULACIÓN:

Todas las personas trabajadoras estarán libres de discriminación por cualquier motivo arbitrario. Esto incluye la discriminación hacia una persona o grupo de personas basada en, o relacionada con, el género real o percibido, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, raza, pertenencia étnica, casta, religión, estatus social o económico, clase social, edad, nacionalidad, ciudadanía, estatus migratorio, situación familiar (incluyendo estado civil o condición de persona cuidadora), embarazo,

de todas las formas de discriminación contra la mujer, Artículo 1 (1979) <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

46 Convenio núm. 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, Artículo 1 (1958) https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NO_RMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256

47 Ver, por ejemplo, la Observación general del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas. No. 20 en ¶ 7

48 Informe de la OIT de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte B) Alcanzar la igualdad de género en el trabajo en 61 (2023) https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm@relconf/documents/meetingdocument/wcms_870825.pdf

opinión política, idioma, estado de salud, situación serológica respecto al VIH, nacimiento, apariencia personal, pertenencia sindical, participación en actividades sindicales o cualquier causa arbitraria que afecte la dignidad humana o refuerce sistemas de opresión.

La discriminación es cualquier trato o impacto diferencial que surge en relación con la condición, identidad o creencia real o percibida de una persona.

El derecho internacional reconoce al menos veinticinco motivos específicos de discriminación: edad, nacimiento, situación familiar (incluyendo estado civil o condición de persona cuidadora), color de piel, ascendencia, incluida la casta, discapacidad, situación económica, pertenencia étnica, expresión de género, identidad de género, predisposición genética o de otro tipo a tener enfermedades, estado de salud, origen indígena, idioma, estado civil, maternidad o paternidad, estatus migratorio, condición de minoría, origen nacional, nacionalidad, lugar de residencia, opinión política o de otro tipo, embarazo, propiedad, raza, estatus de asilo o refugio, religión o creencia, sexo, características sexuales, orientación sexual, origen social y situación social. El derecho internacional también reconoce que la discriminación puede surgir en relación con un motivo que no está explícitamente reconocido cuando se considera análogo a los reconocidos.⁴⁹

EJEMPLOS

- Un estudio sobre violencia contra periodistas en América Latina incluye un modelo de **protocolo marco** para la acción y la prevención en el sector de medios de comunicación. El protocolo, redactado por Cynthia Benzion, aborda “todos los comportamientos y acciones que puedan caracterizarse como discriminación, acoso o violencia por razones de género, etnia, religión, discapacidad, edad, condición socioeconómica, opinión gremial o política,

49 ILAW Network y Equal Rights Trust en 6.

etc., que tengan por objeto y/o por resultado excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos, que se dirijan contra cualquier trabajador/a y que provengan de cualquier persona que se desempeñe en la misma organización o que se vincule ocasional o regularmente con esta, con independencia de la relación jerárquica entre ellas".⁵⁰



- Las **directrices de negociación en asuntos de género** del Congreso de Sindicatos Sudáfricanos (COSATU) incluye una sección sobre lenguaje no discriminatorio basada en los mecanismos de protección de la normativa nacional.⁵¹
- El sindicato Canadian Union of Public Employees (CUPE) desarrolló una **lista de verificación y ejemplo de convenio colectivo** para guiar a los sindicatos locales en la inclusión de modelos de formulación frente a la discriminación.⁵² El CUPE recomienda incluir una cláusula de no discriminación que "cubra todos los motivos de discriminación incluidos en la legislación nacional sobre derechos humanos y motivos adicionales que no están incluidos todavía en la legislación de derechos humanos canadiense, como condición social e identidad y expresión de género, y que proteja a las personas trabajadoras de la discriminación por parte de cualquier otra persona en el lugar de trabajo (personal administrativo, colegas, contratistas, personas usuarias y público general)".
- Un convenio colectivo (2012-2015) del proyecto Altagracia en la República Dominicana establece que "La Empresa, a través de sus representantes se compromete a respetar la dignidad humana, comprometiéndose a no tomar represalia o discriminar por motivos

⁵⁰ Cynthia Benzion, Protocolo Marco de Acción y Prevención ante la Discriminación, el Acoso y la Violencia en el Trabajo Periodístico (2024) <https://www.dropbox.com/scl/fi/si5z4ed9eezlojvrt9il9/PROTOCOLO-MARCO-FINAL.pdf?rlkey=si5xvc95k0tqp283v8n2lpad&e=1&st=lgm6mj93&dl=0>

⁵¹ COSATU Resource Document, Gender Equity and Collective Bargaining (2020) https://mediadon.co.za/wp-content/uploads/2021/05/COSATU-Resource-document-equity-and-collective-bargaining_November-2020.pdf

⁵² CUPE, Discrimination: A checklist and sample collective agreement language (2015) <https://cupe.ca/discrimination-checklist-and-sample-collective-agreement-language>

sexo, edad, raza, nacionalidad, afiliación política, religión y asociación, la condición física o de salud como padecimiento de VIH-SIDA u otras enfermedades, ya sea en contrataciones futuras, promoviendo la igualdad de oportunidades y de tratamiento a los/as trabajadores/as, favoreciendo la incorporación de las mujeres en empleos no tradicionales en las mismas condiciones que los trabajadores ejercen sus funciones".⁵³

El protocolo interno sobre "prevención, intervención y acción en situaciones de discriminación, acoso y violencia de género contra las mujeres y la comunidad LGTBIQ+", adoptado por el Sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros de Rosario (SOEAR) y abordado en la **parte 2**, define la violencia y la discriminación conjuntamente: "todas las situaciones de violencia y discriminación basadas en el género, orientación sexual, identidad de género y expresión de género de la persona, que tienen por objeto o resultado excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, disfrute o ejercicio de los derechos, libertades y garantías. Las situaciones indicadas pueden llevarse a cabo por cualquier medio —incluida la omisión—, pueden dirigirse a una persona en particular o de manera general a un grupo o población por razón de género, identidad de género u orientación sexual y generan un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad".

⁵³ CSA TUCA en 83.

- El **Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género** de la conferderación de sindicatos española CCOO define las formas directa e indirecta de discriminación, así como las distintas formas de discriminación basadas en las jerarquías en el lugar de trabajo.⁵⁴

B: DERECHO A NO SUFRIR VIOLENCIA NI ACOSO EN EL MUNDO LABORAL: DEFINICIONES Y CONCEPTOS BÁSICOS

La violencia y acoso por razón de género en el espacio laboral constituye un abuso de poder y un abuso de los derechos humanos en todos los países y sectores.⁵⁵ Los marcos legales suelen ser ineicientes a la hora de responder a este problema; sin embargo, aún en jurisdicciones con un sistema legal robusto, la normalización y el miedo a las represalias pueden impedir que las personas trabajadoras denuncien. Por ello, la negociación colectiva es una herramienta fundamental para abordar los problemas estructurales y sistémicos que habilitan el abuso y un espacio para acudir a la solidaridad sindical y crear un espacio seguro para que las personas trabajadoras denuncien y exijan justicia. La negociación puede crear mecanismos que respondan a problemas estructurales en el lugar de trabajo, promuevan lugares de trabajo respetuosos y prevengan la ocurrencia de violencia y acoso por razón de género.⁵⁶

Los mecanismos de protección deben articularse y expandir los mecanismos ya existentes dentro de la ley. Deben incluir:

54 Protocolo CCOO Artículo 2.

55 Ver, por ejemplo, Cassandra Waters y Robin Runge, Made for this Moment: How ILO Convention 190 Addresses Gender-Based Violence and Harassment in the World of Work During the COVID-19 Pandemic and Beyond, Solidarity Center (2021)

56 Las personas trabajadoras que no están cubiertas por un convenio colectivo tienen un 20,3 % más de probabilidades de sufrir abuso verbal y las trabajadoras que no están cubiertas por un convenio colectivo tienen un 10,7 % más de probabilidades de sufrir acoso sexual en el trabajo en comparación con quienes sí tienen cobertura de un convenio colectivo. Cabe destacar que las trabajadoras cubiertas por un convenio colectivo tienen un 119,8 % más de probabilidades de contar con un mecanismo en el trabajo para abordar la violencia y el acoso por razón de género en el mundo laboral. La mayoría de las personas trabajadoras cubiertas por un convenio colectivo también reciben diversas prestaciones parentales, incluida la ampliación de la licencia. Anner y Mendoza, Bargaining for Decent Work, p. 4.

- Definiciones amplias que establezcan de manera abierta lo que se entiende por violencia y acoso, violencia y acoso por razón de género y las formas interseccionales de violencia y acoso. Las medidas de protección contra violencia y acoso por razón de género deben incluir una disposición general sobre el derecho a recibir un trato respetuoso y digno que sea aplicable a todas las personas trabajadoras. Este derecho no debe exigir a la persona que alegue o demuestre la intención discriminatoria, en tanto es algo difícil de probar.
- El reconocimiento de la violencia y acoso como un riesgo ocupacional. En consulta con el sindicato, la incorporación de la violencia y acoso como riesgos psicológicos dentro de las políticas de SST.
- Una obligación del empleador de evaluar, en consulta con el sindicato, los riesgos y peligros relativos a la violencia y acoso en el lugar de trabajo y adoptar medidas preventivas para abordar dichos riesgos y eliminar —o mitigar, cuando no sea posible eliminar— los peligros identificados.
- Medidas para identificar, evaluar y corregir las amenazas provenientes de terceros como clientela, personas usuarias, proveedores, subcontratistas, personal policial, oficiales gubernamentales y miembros del público.
- Políticas y procedimientos internos para identificar las violaciones de esas políticas, que incluyan (pero no se limiten a) mecanismos de reclamación sensibles al género.
- Formación sobre la política para todo el personal, incluyendo la administración, desarrollada conjuntamente por la dirección y el sindicato o impartida por el sindicato.
- Medidas robustas para prevenir represalias por denunciar, como la prohibición de despidos o cualquier otra acción adversa en contra de quienes denuncian o testifican.
- Políticas de licencias que contemplen licencias para atender lesiones relacionadas con el trabajo, incluido el impacto psicológico de la violencia y el acoso [ver la sección sobre licencias]
- Consecuencias claras frente a las violaciones de estas políticas, con tiempos claros de implementación, lo que incluye sanciones para las personas victimarias y medidas de reparación para las víctimas.

- La creación de organismos conjuntos para abordar casos de violencia y acoso por razón de género en el lugar de trabajo.
- Cuando hay varios empleadores involucrados en el proceso de trabajo, tener mecanismos de reparación entre las empresas usuarias, contratistas e intermediarios.

Todo esto debe complementarse con medidas internas dentro del sindicato para garantizar que cuente con mecanismos internos para identificar los riesgos y peligros y apoyar a los miembros que viven violencia y acoso por razón de género. Esto debe incluir procedimientos y formación para garantizar que los casos de violencia y acoso entre miembros se atiendan de forma adecuada cuando sucedan, [ver la discusión más adelante en la parte 2](#).

Definición de violencia y acoso

Las definiciones sobre violencia y acoso y violencia y acoso por razón de género que se ofrecen a continuación están basadas en la Convención 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo,⁵⁷ así como en una definición de las formas interseccionales de discriminación por motivos de identidad fundamentada en las mejores prácticas internacionales y comparadas.⁵⁸

BUENA PRÁCTICA: con base en la experiencia vivida de las personas trabajadoras y en las dinámicas de los lugares de trabajo en cuestión, muchos convenios colectivos nombran y prohíben **ejemplos específicos** de conductas que las personas trabajadoras quisieran erradicar por medio del convenio colectivo. Los comités negociadores

57 Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (2019) https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:1:2100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999810

58 Observación general n.º 20 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas; South Africa Employment Equity Amendment Act 47 of 2013 amending Employment Equity Act (Ley n.º 55 de 1998), artículo 6 https://www.gov.za/sites/default/files/gcis_document/201409/37238act47of2013employequity.pdf; Chile Código del Trabajo Biblioteca del Congreso Nacional (2024) Ley 21.643 Modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo <https://bcn.cl/3hkc6>

deben involucrar a los miembros para comprender la naturaleza específica de la violencia y acoso por razón de género, entre otras formas de abuso en el lugar de trabajo o en el sector. Para más información sobre cómo crear espacios más seguros para tener estas conversaciones dentro de los sindicatos ver la sección sobre [políticas internas](#) del sindicato.

EJEMPLO DE FORMULACIÓN:

La violencia y el acoso son conductas y prácticas inaceptables —o amenazas de las mismas—, ya sean aisladas o recurrentes, que tiene como objetivo, resultan o podrían probablemente resultar en daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos. Esto incluye violencia y acoso por razón de género y otras formas de violencia y acoso discriminatorio, como violencia y acoso fundamentada en una combinación o intersección de distintas formas de discriminación.

La violencia y acoso por razón de género son hechos de violencia y acoso dirigidos a una persona debido a su sexo o género real o percibido, o violencia y acoso que afecta desproporcionadamente a personas de un sexo o género en particular. Este tipo de violencia y acoso incluye el acoso sexual.

La violencia discriminatoria y el acoso incluyen la violencia y acoso dirigidos a una persona debido a su género real o percibido, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, raza, pertenencia étnica, casta, religión, estatus social o económico, clase social, edad, nacionalidad, ciudadanía, estatus migratorio, situación familiar (incluyendo estado civil o condición de persona cuidadora), embarazo, opinión política, idioma, estado de salud, situación serológica respecto al VIH, nacimiento, apariencia personal, pertenencia sindical, participación en actividades sindicales o cualquier causa arbitraria que afecte la dignidad humana o refuerce sistemas de opresión. Así mismo, violencia y acoso que afecte desproporcionadamente a tales grupos de personas.

EJEMPLOS:

- Un [informe de la ACTRAV OIT](#) sobre las iniciativas, estrategias y negociaciones sindicales posteriores a la adopción del Convenio 190, publicado en 2024, enumera varios ejemplos sobre convenios colectivos en los cuales se establecen definiciones amplias sobre la violencia y el acoso, en concordancia con el Convenio 190. Estos ejemplos son tomados de Australia, Bangladesh, Bulgaria, Brasil, Camboya, Canadá, Chile, Chipre, Ecuador, El Salvador, Alemania, Indonesia, Italia, Japón, Jordania, Kenia, Malaui, Filipinas, Senegal, Sudáfrica, España, Turquía y el Reino Unido.⁵⁹
- Los Acuerdos de Lesoto, discutidos en una sección [anterior](#), incorporan las definiciones de la Convención 190 de la OIT sobre violencia y acoso por razón de género en el entorno laboral.⁶⁰ Estos mecanismos de protección son mucho más amplios en comparación con los mecanismos disponibles en el marco legal de Lesoto.⁶¹
- El [Acuerdo de Dindigul](#), también discutido en una sección [anterior](#), incorpora las definiciones de violencia y acoso por razón de género presentes en la Convención 190 de la OIT y enumera ejemplos específicos de prácticas que ocurren en las fábricas de ropa cubiertas por el acuerdo, como "lanzar paquetes de papel y ropa pesados" y "castigos corporales que incluyen restricciones al uso de pausas para ir al baño".⁶² Hay una gradación del 1 al 4 para clasificar las distintas prácticas según la gravedad.
- Con el liderazgo de su comité de mujeres, el sindicato de personas trabajadoras de la confección SPN en Indonesia creó un modelo de

formulación frente a la prevención de la violencia y acoso que debía ser integrado a los convenios colectivos a nivel de fábrica. El modelo de formulación obliga al empleador a prevenir la violencia y acoso, y con ello, promover una "cultura laboral que respete y defienda la dignidad humana al prohibir conductas o prácticas inaceptables" como el daño físico, psicológico, sexual y económico. La violencia psicológica se define como "cualquier acto que causa miedo, pérdida de confianza, pérdida de capacidad de acción, indefensión o fuerte sufrimiento psicológico". La violencia económica se define como cualquier acto que "amenace o limite la libertad financiera de la persona trabajadora, por ejemplo que la persona supervisora inmediata le prive del derecho a las horas extras, no le pague las horas extras, no le aumente el salario como represalia por cuestiones personales, entre otras". Esto atendía específicamente a prácticas abusivas en el sector como la falta generalizada de pago de horas extras, que perjudicaba económicamente a las personas trabajadoras y las hacía más vulnerables a otros abusos. El modelo de formulación incluye un equipo de supervisión conjunto, que tiene por objetivo "identificar las formas, peligros y riesgos de violencia y acoso en el lugar de trabajo para tomar las medidas adecuadas de prevención y control"; un mecanismo para "resolución de casos y reparación a las víctimas" y obligaciones de formación conjunta. Hasta ahora, 14 lugares de trabajo han usado la plantilla para asegurar mecanismos de protección en los acuerdos de negociación colectiva. Esto ha llevado a que las personas trabajadoras reciban compensaciones cuando no se les ha remunerado las horas extra y el mecanismo de reclamación ha sido usado para garantizar la rendición de cuentas de las personas que cometan el acoso.

- En abril de 2015, después de tres años de una campaña contra el matoneo, la asociación Minnesota Association of Professional Employees logró que el gobierno estatal adoptara la Política de lugares de trabajo respetuosos. Esta política lista lo que se considera como

⁵⁹ Jane Pillinger y Nora Wintour, ILO ACTRAV, Violence and harassment in the world of work-Trade union initiatives, strategies and negotiations since the adoption of the Convention on Violence and Harassment (No. 190) and its Recommendation (No. 206) en 36-38 (2024) <https://www.ilo.org/publications/violence-and-harassment-world-work-trade-union-initiatives-strategies-ad>

⁶⁰ Solidarity Center, Lesotho Report (2021 - 2022).

⁶¹ GLRR, A Conversation with Itumeleng Moerane, en 32.

⁶² Global Labor Justice, Dindigul Agreement Year One Progress Report en 119 - 120 (2023) https://globallaborjustice.org/media/uploads/2025/04/Dindigul-Agreement_Year-One_Progress-Report-2023_compressed.pdf

comportamientos irrespetuosos, dentro de los que se incluye "demostración de comportamientos agresivos como gritos, lenguaje abusivo, amenazas de violencia, lenguaje obsceno y otras formas de agresión no verbal"; "comportamientos que una persona razonable consideraría degradantes, humillantes o clasificables como mateo"; comentarios o contacto físico no deseado; malgenerizar a alguien deliberadamente; pronunciar mal o decir mal el nombre de alguien; microagresiones como "comentarios, comportamientos u otras interacciones que de manera intencional o no intencional comuniquen hostilidad o sesgo contra una persona que puede identificarse como parte de un grupo marginalizado o una comunidad minoritaria" y "destruir, dañar u obstaculizar deliberadamente el desempeño laboral, el producto del trabajo, las herramientas o los materiales de otra persona".⁶³

- Un convenio colectivo en República Dominicana establece que el empleador deberá comprometerse a "dar órdenes de forma justa y moderada, evitando cualquier acción que pueda afectar la dignidad mental o física de las personas trabajadoras".⁶⁴
- La guía sobre acoso del sindicato Canadian Union of Public Employees (CUPE) establece el marco legal actual y la manera en la que los sindicatos pueden desarrollar sus mecanismos de protección en la negociación, así como usar los estándares actuales para proteger a las personas trabajadoras.⁶⁵

BUENA PRÁCTICA: los empleadores suelen negar o demeritar la gravedad y extensión de la violencia y acoso por razón de género presente en el lugar de trabajo o en la industria. Los sindicatos pueden realizar encuestas entre sus miembros para demostrar la extensión del problema, también pueden trabajar con instituciones académicas y otros aliados para desarrollar investigaciones en

⁶³ Minnesota State HR/LR Policy #1432, Respectful Workplace (2015, revisado 2023) <https://mn.gov/mmb-stat/policies/1432-respectful-workplace-policy.pdf>

⁶⁴ CSA TUCA en 82.

⁶⁵ CUPE, Stop Harassment: A Guide for CUPE Locals (2018) <https://cupe.ca/stop-harassment-guide-cupe-locals-1>

los distintos sectores e industrias y así robustecer los argumentos que se usan en las negociaciones. Esto es particularmente importante para demostrar que la violencia basada en género es un factor de riesgo ocupacional.

EJEMPLOS:

- Un informe sobre la *violencia y acoso contra mujeres y hombres en el mundo del trabajo* publicado por la ACTRAV de la OIT en el 2017 detalla múltiples casos de estudio de sindicatos que desarrollan encuestas y estudios para exponer la prevalencia de la violencia y acoso por razón de género en el entorno laboral.⁶⁶
- La central sindical Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da CUT (Contraf-CUT) consiguió mecanismos de protección históricos en el sector financiero brasileño a través de una campaña para responder a la violencia y el acoso. El sindicato trabajó con la academia para aplicar una encuesta nacional con 2600 personas trabajadoras del sector banquero en todo el territorio nacional. El estudio permitió demostrar la extensión del acoso en el sector banquero: 40% de las personas participantes habían experimentado instancias de violencia en los últimos 6 meses.⁶⁷ El sindicato también lanzó una campaña de base para visibilizar el problema dirigida a las personas trabajadoras. Esto ayudó a asegurar compromisos para abordar el problema, incluyendo un acuerdo con el empleador para realizar investigaciones que protejan la confidencialidad de las víctimas y desarrollar un protocolo para prevenir los conflictos en el lugar de trabajo (se desarrolla más adelante).
- El Congreso Laboral Canadiense y el Centro de investigación y educación sobre la violencia contra las mujeres y las infancias de la Universidad de Western desarrollaron un informe conjunto que aborda *el acoso y la violencia en*

⁶⁶ Jane Pillinger, ACTRAV OIT, Violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo: perspectivas y acción sindical (2017) https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/violence-work_es.pdf

⁶⁷ CSA TUCA en 93-94.

los lugares de trabajo en Canadá. El informe se utilizó para promover y educar sobre mejores medidas de protección contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.⁶⁸

C: POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA PROTEGER LOS DERECHOS A LA IGUALDAD Y A VIVIR LIBRES DE VIOLENCIA Y ACOSO

Reconocimiento de la responsabilidad del empleador

El empleador tiene la obligación de abstenerse de discriminar en sus acciones o prácticas en todos los sistemas legales, aunque la extensión de esa obligación varía entre jurisdicciones. La mayoría también reconoce el deber de diligencia frente a la prevención afirmativa de, al menos algunas, formas de discriminación.⁶⁹ El marco legal internacional obliga a los Estados a buscar la igualdad tanto formal como sustancial, lo que implica el reconocimiento de prejuicios históricos y persistentes, así como la reparación de las desventajas sociales y económicas que enfrentan grupos poblacionales vulnerables.⁷⁰ Implementar la igualdad sustancial en el entorno laboral requiere investigar cómo el trabajo afecta las formas sociales, económicas y culturales en las que se manifiesta la desigualdad y tomar medidas para asegurar que las políticas y prácticas del entorno laboral no agraven las desventajas que ya sufren los grupos marginalizados.

Prácticamente todos los sistemas legales reconocen una serie de obligaciones dentro del marco de salud y seguridad en el trabajo (SST) para proteger a las personas trabajadoras de los daños que puedan darse en el entorno laboral. En algunas jurisdicciones se reconocen explícitamente

los impactos físicos y psicológicos de la discriminación, específicamente la violencia y acoso discriminatorio;⁷¹ en otras, la normativa no reconoce la discriminación como un asunto SST. Pero es fundamental que los empleadores reconozcan su obligación de prevenir la discriminación, violencia y acoso utilizando el marco de SST. A menudo, la discriminación, violencia y acoso se caracterizan como el resultado de comportamientos individuales asociados a una mala persona, en vez de reconocer los factores sistémicos que suelen ser predecibles y surgen de las estructuras del entorno laboral.

La formulación frente a la negociación debe referenciar y ampliar de manera intencionada y clara las protecciones legales que existen actualmente en la jurisdicción. El ejemplo de formulación que se presenta a continuación deberá ser adaptado al contexto local.

EL EMPLEADOR reconoce su obligación de prevenir la discriminación, lo que incluye la discriminación por razón de género, y deberá proveer una cultura de trabajo inclusiva e equitativa, así como asegurar que los procesos y prácticas del lugar de trabajo no sean discriminatorios.

Se entiende que el derecho a [un ambiente de trabajo seguro y sano, o la terminología adecuada dependiendo de la ley nacional] incluye el derecho no ser objeto de discriminación, violencia o acoso en el entorno laboral. EL EMPLEADOR deberá tomar las medidas razonables para eliminar la discriminación, violencia y acoso del entorno laboral.

Podría ser útil nombrar temas prioritarios, como la prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo o la garantía de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, como parte de una lista abierta.

68 Congreso Laboral Canadiense, Harassment and Violence in Canadian Workplaces: It's [Not] Part of the Job (abril 2022) <https://documents.clccct.ca/human-rights/Respect-at-Work-Report-EN.pdf>

69 Muchas jurisdicciones también reconocen la responsabilidad que tienen los sindicatos de prevenir la discriminación.

70 Ver, por ejemplo, Observación general n.º 20 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas; Observación general n.º 16 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, Cuestiones sustantivas que se plantean en la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en 7 (2005).

71 Por ejemplo, Australia, Canadá, Bélgica y Lesoto. Para más información sobre las respuestas de los Estados, ver OIT, Prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo mediante medidas de seguridad y salud en el trabajo (2024)

<https://www.ilo.org/publications/major-publications/preventing-and-addressing-violence-and-harassment-world-work-through>

EJEMPLOS:

- La organización de sindicatos Victorian Trades Hall Council de Australia desarrolló unos **ejemplos de formulación de cláusulas** como parte de una campaña para entender la violencia basada en género desde una perspectiva de SST.⁷² El ejemplo de formulación establece que "el empleador tiene la obligación de proveer un entorno laboral que sea seguro y sin riesgos para la salud. Esta obligación incluye el requisito de tomar las medidas razonables para eliminar el acoso sexual y la violencia basada en género del entorno laboral".
- El convenio colectivo entre el Sindicato único de Trabajadores de la Universidad peruana Cayetano Heredia (SUTUPCH) y la Universidad peruana Cayetano Heredia, vigente entre 2018-2019, establece que "la universidad se compromete con el sindicato a implementar políticas de prevención en contra de acoso sexual y acoso en el lugar de trabajo, en un periodo no mayor a 10 meses, de acuerdo con las regulaciones relevantes". Esta cláusula fue creada para presionar a la universidad para tener medidas preventivas integrales que vayan más allá de medidas convencionales como la formación.
- El informe **Prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo con medidas de seguridad y salud**, publicado por la OIT en el 2024, muestra ejemplos de convenios colectivos que han adoptado el deber de diligencia, así como un análisis comparado de los marcos legales que abordan la violencia y el acoso desde la perspectiva de SST. Por ejemplo, el informe lista un convenio croata que establece que "el empleador está obligado a proteger la dignidad de los trabajadores durante el desempeño de su trabajo, de tal manera que se garanticen unas condiciones de trabajo que no los expongan a ninguna forma directa o indirecta de discriminación u acoso (incluido el acoso sexual) por parte del empleador, su-



periores, socios, trabajadores y terceros con quienes entren en contacto en el desempeño de sus tareas laborales".⁷³

Cobertura para todas las personas trabajadoras

Si bien idealmente todas las disposiciones de un convenio colectivo serían aplicables a todas las personas trabajadoras (**ver sección sobre la cobertura de todas las personas trabajadoras**), lo que incluye las personas que trabajan bajo contratos atípicos, subcontratistas y otras partes de la cadena de suministro, es de gran importancia que los mecanismos de protección contra la discriminación, violencia y acoso cubran a todas las personas trabajadoras. Esto concuerda con las Convenciones 190 y 155 de la OIT,⁷⁴ pero a menudo hay una brecha en los mecanismos de protección legales que ya existen. Es probable que los mecanismos de protección existentes se encuentren en la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo.

⁷³ OIT, Prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo mediante medidas de seguridad y salud ocupacional en 57 (2024) <https://www.ilo.org/es/publications/major-publications/prevenir-y-abordar-la-violencia-y-el-acoso-en-el-mundo-del-trabajo-con>

⁷⁴ OIT C190 Artículo 2, ILO C155 sobre seguridad y salud en el trabajo, Artículo 2(1) (1981) https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:P12100_ILO_CODE:C155 ("C155"); Recomendación núm. 164 de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo ¶ 1 (1981) https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:P12100_INSTRUMENT_ID:312502

⁷² Victorian Trades Hall Council Model Clause (2019) https://assets.nationbuilder.com/victorianunions/pages/14816/attachments/original/1654566459/GV_ModelClause2019.pdf?1654566459

EJEMPLO DE FORMULACIÓN:

EL EMPLEADOR reconoce su responsabilidad frente a la protección de [la salud y seguridad en el trabajo de todas las personas trabajadoras, así como todas las personas afectadas por sus operaciones u otra terminología relevante basada en la legislación nacional], lo que incluye la prevención, identificación y respuesta frente a la discriminación, violencia y acoso que ocurre en el entorno laboral. Esto aplica a las personas trabajadoras [contratadas mediante intermediación laboral, occasionales, subcontratistas, independientes, de la cadena de suministro (la terminología variará de acuerdo a la legislación nacional o el lugar de trabajo)], en formación – como pasantes y aprendices–, despedidas, voluntarias y solicitantes de empleo, tanto si trabajan en el sector público o privado, en la economía formal o informal, en zonas rurales o urbanas.

do a su trabajo; esta lista debe desarrollarse en consulta con las personas trabajadoras].⁷⁵

En trabajos que impliquen una alta exposición a terceros es aconsejable asegurar mecanismos de protección específicos para la prevención de la discriminación, violencia y acoso que incluyan, pero no se limiten a, la violencia y acoso por razón de género. Los mecanismos apropiados variarán dependiendo del sector, por ejemplo, las personas trabajadoras del sector de servicios podrían querer exigir equipo de protección y mecanismos para establecer y gestionar las expectativas de la clientela y de las personas usuarias de manera clara, lo que incluye la posibilidad de negar la prestación del servicio sin consecuencias. La violencia ejercida por terceros en el sector público suele abordarse desde la solicitud sindical de aumento de fondos, lo que puede atender problemas de falta de personal.⁷⁶ En lo que respecta al sector informal, específicamente en labores como la recolección de residuos o ventas ambulantes, es fundamental abordar la violencia y acoso cometido por oficiales gubernamentales.⁷⁷

- Unite Here, un sindicato del sector del turismo en Estados Unidos, ha desarrollado campañas en favor de la seguridad enfocada en violencia y acoso cometido por personas huéspedes y clientas de casinos. Por ejemplo, en Chicago, Unite Here Local 1 encuestó miembros del sindicato y encontró que 58% de las personas

⁷⁵ Muchas jurisdicciones solo reconocen la responsabilidad de la parte empleadora con respecto a las personas trabajadoras y algunas solo reconocen el acoso cuando es cometido por una persona con algún tipo de autoridad. Las políticas deben ser más amplias y garantizar que se aborden y remedien todas las formas, en particular en los servicios y otros sectores en los que las personas trabajadoras interactúan frecuentemente con la clientela. El artículo 4 de la Convención 190 de la OIT y el ¶8 de la Recomendación 206 reconocen la obligación de abordar la violencia y el acoso cometido por terceros.

⁷⁶ Ver Pillinger y Wintour en 74-75.

⁷⁷ Ver, por ejemplo, la Carta de reivindicaciones de los trabajadores y las trabajadoras informales del transporte de la ITF exige específicamente “[p]oner fin al acoso, a la explotación y a la corrupción”, especialmente “el arbitrario acoso y extorsión por parte de la policía, los militares, los funcionarios de aduanas y otras autoridades”, como parte del panorama de acoso cometido contra las personas trabajadoras informales.

<https://www.itfglobal.org/es/resources/carta-de-reivindicaciones-de-los-trabajadores-y-las-trabajadoras-informales>

trabajadoras en hoteles y 77% de las personas trabajadoras de casino habían sido víctimas de acoso sexual por parte de huéspedes o clientela.⁷⁸ El sindicato usó esta información para incidir en favor de mecanismos de protección en convenios colectivos —como botones de pánico que las personas trabajadoras de la limpieza podían llevar consigo, el derecho a negar la prestación de servicios a la habitación cuando las personas huéspedes han tenido comportamientos inadecuados sin consecuencia o la posibilidad de regresar a la habitación con personal de seguridad— y revisión de las políticas de los hoteles para que incluyan el derecho a negar el servicio a huéspedes que acosen a personas trabajadoras del hotel. Con la campaña #ComeForward (#Denuncia) se impulsó a que las mujeres denunciaran incidentes y con ello se diera fin a la cultura del silencio. Después de esto, el sindicato presionó para lograr que la ciudad emitiera una legislación que tuviera mecanismos de protección para todas las personas que trabajan en hotelería. La campaña tenía un llamativo nombre “**Hands Off, Pants On**” (Manos quietas, pantalones puestos). Otras filiales de Unite Here, incluyendo Nueva York y Seattle, han logrado mecanismos de protección similares.

- Un **modelo de protocolo para la acción y prevención contra la discriminación, la violencia y el acoso** que fue desarrollado por el sector de medios de comunicación establece que “en casos de violencia digital perpetrada por agresores externos o ajenos a la organización, se ofrecerá acompañamiento psicológico y patrocinio jurídico gratuito para acompañar todo el proceso legal o administrativo que la persona agredida quiera afrontar. Asimismo, se ofrecerá a la persona afectada —en la medida de lo posible— costear y realizar el resguardo de la evidencia digital de las agresiones por ingenieras/os informáticas/os forenses y una revisión de seguridad completa de los dispositivos informáticos con los que trabaja —sean o no propiedad de la redacción— para detectar posibles daños informáticos o accesos no autorizados por ataques de malwares instalación de programas espías. En caso de detectar anomalías, se brindará una solución ofreciendo el reemplazo o la reconfiguración de los dispositivos”.⁷⁹

⁷⁸ Unite Here Local 1, Hands Off Pants On: Sexual Harassment in Chicago's Hospitality Industry (julio 2016) <https://www.hands offpants on.org/wp-content/uploads/HandsOffReportWeb.pdf>

En 2010, interlocutores sociales europeos firmaron unas directrices multisectoriales sobre la violencia y el acoso por parte de terceros.⁸⁰ En 2025, interlocutores sociales de gobiernos locales y regionales, administraciones gubernamentales centrales, sector educativo, hospitalario y de salud y del sector del turismo firmaron unas directrices actualizadas con guías específicas frente a temas como evaluación de riesgos.⁸¹ Las directrices establecen un rango de políticas de respuesta a la violencia proveniente de terceros (TPHV por sus siglas en inglés), con énfasis en que “los empleadores deben tomar medidas para asegurar que todas las personas saben que hay cero tolerancia a la TPHV. Se debe comunicar de manera apropiada y periódica a los terceros relevantes su obligación de comportarse de manera apropiada y digna con las personas trabajadoras, lo que significa que, cuando sea necesario, se iniciarán acciones legales contra quienes incumplan el compromiso”. Las directrices establecen elementos fundamentales de la evaluación de riesgos, lo que incluye enfatizar la necesidad de que el empleador incorpore “ambientes seguros en el diseño de los lugares de trabajo [...], aspirare

⁷⁹ Benzion, Protocolo Marco, Parte 4.

⁸⁰ Las Directrices multisectoriales de 2010 para solucionar la violencia y el acoso de terceros relacionados con el trabajo están disponibles en varios idiomas en <https://www.thirdpartyviolence.com/2010multisectoralguidelines>

⁸¹ Las Directrices multisectoriales de 2025 para hacer frente a la violencia y el acoso por parte de terceros relacionados con el trabajo están disponibles actualmente en inglés en https://www.thirdpartyviolence.com/_files/ugd/a271e44525994fab89e106bc7881b466.pdf. Un informe de 2023 contiene una revisión sistemática de las directrices para identificar recomendaciones. Los temas y recomendaciones resumidos se pueden encontrar en un informe final disponible en inglés, francés, alemán, español, italiano y rumano. Jane Pillinger, Summary of key points on TPHV relevant to the updating of the Guidelines (2023) <https://www.thirdpartyviolence.com/updatingmulti-sectorialguidelines2023>

a una distribución justa de la carga y fuerza de trabajo justa, basada en una clara descripción de las funciones, [y] la provisión clara de información frente a la naturaleza y nivel de servicio que pueden esperar terceros interesados, así como la creación de procedimientos para que terceros puedan expresar inconformidad y que esas inconformidades sean investigadas", además de formas para asegurar reparaciones apropiadas.⁸²

- Algunos informes que abordan la implementación de las directrices multisectoriales incluyen buenas prácticas observadas en jurisdicciones como Austria, Bélgica, Bulgaria, República Checa, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Irlanda, Italia, Países Bajos, España y el Reino Unido. Por ejemplo, la empresa alemana Deutsche Telekom AG adoptó "un innovador proceso de gestión de amenazas que incluye un departamento dedicado a la seguridad física y del personal en Telekom Security. Dos personas con formación profesional y certificadas en gestión de amenazas se encargan de los incidentes de violencia, amenazas y acoso que afectan a las personas empleadas y a la clientela. También se ocupa de la violencia doméstica, como la seguridad, las amenazas y el acoso por parte de una expareja en el lugar de trabajo, así como de las respuestas al reciente aumento de amenazas de acoso sexual y abusos verbales por parte de las personas que llaman a los centros de atención al cliente de Deutsche Telekom. Las respuestas se fundamentan en pruebas y los incidentes se registran y clasifican. Una evaluación inmediata del riesgo garantiza que los riesgos graves se traten con urgencia. Cada caso se trata de forma individual, se brinda apoyo y prevención personalizados. El apoyo individualizado incluye la asistencia para establecer límites y técnicas de desescalamiento y se cuenta con ayuda del servicio de salud laboral. Cuando aplique, se dispone de sistemas para involucrar a personas abogadas penalistas y a la policía".⁸³
- El **Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género** del CCOO tiene un modelo de formulación para un acuerdo con empleadores que cubre a personas que no hacen parte de la empresa "pero que se relacionan con ella en razón de su trabajo: clientes/as, proveedores/as y personas que solicitan un puesto de trabajo".⁸⁴
- Los Acuerdos de Lesoto, discutidos en una sección anterior, crearon una política sobre violencia y acoso por razón de género que aplica a todas las personas subcontratadas que trabajan en seguridad dentro de las fábricas de confección. Las mujeres trabajadoras de este sector reportaron acoso proveniente de las personas en estos cargos, así que la cobertura era importante para asegurar un espacio de trabajo seguro y respetuoso.
- Un convenio colectivo negociado entre la Asociación Nacional de Periodistas del Perú (ANP) proporciona apoyo legal y de otro tipo para hacer frente al acoso y los abusos digitales que sufren las personas periodistas.⁸⁵

En el 2023, después de los incidentes de acoso y violencia perpetrados por la policía, la organización Zimbabwe Chamber of Informal Economy Associations (ZCIEA) firmó unos memorandos de entendimiento con las autoridades locales para abordar la seguridad en el trabajo. Aunque no estaban enfocados en violencia y acoso por razón de género, los acuerdos abordaron en términos amplios la violencia por parte de autoridades públicas, que suele ser una de las mayores fuentes de violencia y acoso por razón de género para las trabajadoras informales, especialmente aquellas que trabajan en el espacio público.⁸⁶ El sindicato Homebased Women Workers Federation de Pa-

82 Directrices multisectoriales para 2025.

83 2025 Directrices multisectoriales, ejemplos de buenas prácticas,

84 CCOO Protocolo artículo 2.

85 ITUC, Workers Unite For The Right Of Everyone To A World of Work Free From Violence and Harassment: #RatifyC190 (2002) https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/en_c190_layout_web.pdf

86 ILAW Network, ZCIEA y Solidarity Center, Paralegal Handbook for the Informal Economy in Zimbabwe (junio 2024) <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2024/06/ILAW-Paralegal-Handbook-for-the-Informal-Economy-in-Zimbabwe.pdf>

kistán negoció un memorando de entendimiento con las autoridades públicas para abordar la creciente violencia y acoso por razón de género durante la pandemia, así como la necesidad de protección social.⁸⁷

Funciones y derechos del sindicato

La mejor forma de definir el papel del sindicato en la creación, supervisión y aplicación de medidas de protección contra la discriminación, la violencia y el acoso en el lugar de trabajo o en el sector cubierto por el acuerdo depende del tamaño y el alcance del lugar o lugares de trabajo cubiertos, la dinámica interna del sindicato, las estructuras existentes y los requisitos legales de la jurisdicción correspondiente.

El modelo que se presenta a continuación propone la creación de una figura de representante sindical para la igualdad de género en el lugar de trabajo. Esto no se debe a que sea la mejor o la única forma de estructurar la respuesta del sindicato a la discriminación por razón de género, pues es responsabilidad de **todas** las personas dirigentes sindicales defender la igualdad de género y ser conscientes de la discriminación en el lugar de trabajo; sin embargo, la creación de un punto focal puede tener beneficios importantes. Una persona dedicada a promover la igualdad de género cultivará conocimientos específicos para abordar cuestiones delicadas como la violencia y acoso por razón de género, creará una estructura de rendición de cuentas clara y garantizará que la persona responsable no sea empujada en diferentes direcciones, entre otros. Como se ha comentado en la sección sobre **políticas internas del sindicato** a veces los puestos centrados en la igualdad se devalúan y se marginan de manera informal, especialmente si otras personas responsables sindicales perciben que la discriminación por razón de género queda fuera de su ámbito de competencia. Existe cierto riesgo de que la creación de una representación independiente para la igualdad de género pueda aislar a la persona, especialmente ante la indiferencia de

otras personas representantes, o reforzar la idea de que la discriminación de género es un tema tangencial o “una cuestión de mujeres” ajena al trabajo principal del sindicato. Las personas representantes sindicales deben recibir una formación adecuada por parte del sindicato y de las partes aliadas de la comunidad en materia de no discriminación y entenderla como una cuestión fundamental para el sindicato en su conjunto.

Si bien la posición que se propone a continuación es específica en materia de género, algunos sindicatos han creado representaciones especializadas que se centran en la igualdad de manera más amplia o en un tema específico, como violencia y acoso por razón de género. En los lugares de trabajo más grandes puede ser óptimo negociar la designación de una o varias representaciones que se centren en otras formas prevalentes de desigualdad, en particular para garantizar una representación adecuada en cuestiones como las barreras lingüísticas y las diferencias culturales. En sindicatos más pequeños puede tener sentido designar a una única persona representante o a una dupla de representantes que se centren en todas las formas de discriminación. Se propone que el ejemplo de formulación que se ofrece a continuación sea negociado con el empleador, de modo que este también reconozca la autoridad de la persona para abordar estas cuestiones. También sería posible que el sindicato decidiera internamente crear un punto focal a nivel del lugar de trabajo o del sector, lo que no requeriría negociaciones con el empleador.

Como mínimo, es esencial garantizar que todas las personas representantes sindicales tengan la autoridad institucional reconocida adecuada, tiempo libre remunerado y acceso a recursos, como formación e información para abordar la igualdad de género. Es importante que quienes representan al sindicato y las personas negociadoras comprendan sus derechos, incluidos los derechos a permisos remunerados, información oportuna sobre cuestiones de igualdad, como las políticas y los procesos de toma de decisiones de los empleadores, y protección contra represalias, entre otros. El acuerdo debe basarse en las

⁸⁷ ACTRAV 2024 en 36.

protecciones existentes, especialmente si los mecanismos legales disponibles son débiles o difíciles de aplicar.

EJEMPLO DE FORMULACIÓN:

El EMPLEADOR reconoce el papel del SINDICATO en la promoción de la igualdad en el trabajo. La(s) persona(s) [representante(s) de igualdad de género u otras personas funcionarias designadas por el sindicato] serán remuneradas por el EMPLEADOR [a su tarifa normal o a una tarifa especial, tal y como se indica a continuación] por el tiempo dedicado a tratar cuestiones de discriminación, diversidad e inclusión.

plica más adelante en la sección sobre **políticas internas del sindicato**, que también se incorporen a las estructuras sindicales internas en torno a temas de igualdad. Este programa se inspiró en parte en las enseñanzas extraídas de un programa del sindicato canadiense UNIFOR, que se analiza a continuación.

- El sindicato canadiense UNIFOR adoptó un programa innovador para formar a activistas sindicales como Defensoras de las Mujeres. Como su nombre lo indica, las personas defensoras se centran específicamente en los derechos de las mujeres y particularmente en la violencia y acoso por razón de género. Las personas representantes reciben formación del Departamento de Mujeres de UNIFOR sobre cómo responder al acoso y sobre los impactos del abuso y la violencia de pareja en el lugar de trabajo.⁹⁰ El programa se centra especialmente en preparar a las personas defensoras de las mujeres para que ayuden a las mujeres a acceder a los recursos comunitarios y laborales relacionados con la violencia de pareja, incluyendo el diseño y la promoción de respuestas en el lugar de trabajo, como planes de seguridad.⁹¹ El sindicato proporciona un modelo de negociación para el puesto de persona defensora⁹² en el que la empresa acepta que el sindicato seleccione a una persona defensora de las mujeres, proporciona una línea telefónica confidencial y una oficina privada para atender las reclamaciones y se compromete a comunicar los servicios que ofrece. En el modelo de acuerdo la empresa también se compromete a pagar "el tiempo perdido, incluido el tiempo de desplazamiento, los gastos de inscripción, el alojamiento, el transporte, las comidas y otros gastos razonables cuando sea necesario", también incluye un programa de formación básica de 40 horas y un curso

⁹⁰ Unifor website, Unifor's groundbreaking Women's Advocate program <https://www.unifor.org/unifors-ground-breaking-womens-advocate-program>

⁹¹ Unifor Women, Bargaining a Domestic Violence Policy & Program Including a Unifor Women's Advocate
Frequently asked questions by bargaining committees and the employer https://www.unifor.org/sites/default/files/legacy/documents/document/bdvpp_v.1.pdf

⁹² Unifor Women, Bargaining a Domestic Violence Policy en 8.

⁸⁸ Unite Equality Strategy (2023) <https://www.unitetheunion.org/media/5725/jn9997-a4-unite-strategy-for-equality-2023-brochure-1.pdf>; ver también página web Unite, Unite Equalities Reps <https://www.unitetheunion.org/what-we-do/equalities/unite-equalities-reps>

⁸⁹ Unite Equality Strategy (2023)

de actualización anual de 3 días ofrecido por el Departamento Nacional de Mujeres de UNIFOR. En realidad, existen diferentes niveles de compromiso por parte del empleador en los distintos convenios colectivos: "Algunas personas defensoras de las mujeres tienen tiempo libre remunerado regular, otras trabajan "cuando es necesario" y otras trabajan fuera del horario laboral de forma voluntaria".⁹³

- El programa de defensoras de las mujeres de UNIFOR sirvió de inspiración para el programa de la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF), que se adaptó al sector del transporte y se implementó en muchos sindicatos afiliados, como los de Brasil, Ghana, India y Nepal.⁹⁴ Las personas defensoras de las mujeres reciben formación en "intervención preventiva, prestación de apoyo confidencial, ayuda para acceder a los servicios comunitarios y promoción de la planificación de la seguridad en el lugar de trabajo y la seguridad laboral. El programa también contribuye a empoderar a las mujeres como sobrevivientes individuales para que lideren y den forma al cambio de forma colectiva".⁹⁵ Para más información, ver la sección sobre [políticas internas del sindicato](#).

Las personas negociadoras deberían plantearse la posibilidad de exigir una remuneración más alta por ciertos tipos de actividades de representación relacionadas con la discriminación, la violencia y el acoso, como el apoyo a las víctimas de violencia basada en género y acoso, que podría considerarse una forma específica de pago por condiciones laborales peligrosas. Las personas responsables sindicales corren el riesgo de sufrir represalias y también pueden experimentar traumas secundarios. Sin embargo, existen posibles inconvenientes, especialmente si hace que el empleador sea menos propenso a aprobar comités o formación o si atrae a personas candidatas

no cualificadas que buscan una remuneración más alta.

EJEMPLO DE FORMULACIÓN

Las personas trabajadoras recibirán [una cantidad adicional específica o un pago por peligrosidad estándar en referencia a otros trabajos peligrosos en el lugar o sector] por cada hora trabajada [representando o apoyando a reclamantes de discriminación, violencia o acoso en el trabajo, participando en comités en el lugar de trabajo para abordar la discriminación, la violencia y el acoso o actuando como formadoras en relación con políticas de no discriminación o políticas contra la violencia y el acoso].

EJEMPLO

- En Maine, la asociación de personas empleadas de servicios Maine Service Employees Association negoció un contrato con una empresa proveedora de atención médica que incluye una diferencia salarial por el trabajo en materia de diversidad, igualdad e inclusión: "Las personas empleadas recibirán 4 dólares adicionales por cada hora trabajada en comités o como formadoras para mejorar y abordar la diversidad, la equidad y la inclusión".

Los derechos sindicales a la información deben estar protegidos por la legislación nacional, pero tal vez lo más adecuado sea presionar para que se adopten disposiciones más específicas que aclaren el derecho a la información en lo que se refiere a la discriminación, la violencia y el acoso.

EJEMPLO DE FORMULACIÓN

Las personas representantes del SINDICATO tendrán acceso oportuno a la información proporcionada por el EMPLEADOR para ayudar en los esfuerzos por promover la igualdad en el trabajo, incluyendo, entre otros, datos demográficos y la toma de decisiones sobre reclutamiento, contratación y ascensos, salarios y otras compensaciones, políticas y prácticas internas y

⁹³ Unifor Women, Bargaining a Domestic Violence Policy en 6.

⁹⁴ ITF, OIT C190 de la OIT: kit de herramientas para el personal del transporte (2021) <https://www.itfglobal.org/es/resources/c190-de-la-oit-kit-de-herramientas-para-el-personal-del-transporte>

⁹⁵ ITF C190: kit de herramientas para el personal del transporte en 31.

procesos de toma de decisiones para ayudar en los esfuerzos por promover la igualdad en el trabajo.

Además, puede ser recomendable crear funciones oficiales adicionales para miembros del sindicatos con acceso a formación y a mayores protecciones para abordar la discriminación, la violencia y el acoso en el lugar de trabajo a través de un marco de seguridad y salud en el trabajo. El ejemplo que se propone a continuación crea la figura de personas monitoras de la violencia y el acoso en lugar de trabajo, inspirada en los comités de seguridad y salud en el trabajo, el texto del Acuerdo de Dindigul y los programas de defensa implementados por sindicatos como UNIFOR y la ITF. Esto también puede lograrse a través de los comités de seguridad y salud en el trabajo existentes, si se garantiza que quienes ejerzan un rol de representación en el lugar de trabajo reciban una formación adecuada; cabe decir que se recomienda implementar estas medidas en los lugares de trabajo con condiciones especialmente peligrosas. Si el empleador rechaza este texto puede seguir siendo útil desarrollar un programa sindical interno y voluntario que forme a las personas monitonas para que ayuden a identificar los problemas y así el sindicato pueda tomar medidas. Esto puede ayudar a involucrar a los miembros de los sindicatos en la creación de una cultura de seguridad y respeto y a mejorar la supervisión.

El EMPLEADOR proporcionará a cualquier persona trabajadora interesada [financiación y tiempo libre remunerado] para la formación en intervención ante situaciones de violencia y acoso. La formación será [impartida por el sindicato, conjuntamente por el sindicato y el empleador a través de un comité conjunto o con ONG locales competentes en materia de violencia y acoso en el lugar de trabajo, especialmente sobre violencia sexual]. La primera formación se desarrollará en un plazo de dos meses a partir de la firma del presente contrato y, a partir de entonces, con periodicidad anual.

El sindicato nombrará a las personas trabajadoras que hayan completado la formación sobre intervención en materia de violencia y acoso para que se conviertan en monitoras de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Habrá al menos [2 o el número adecuado en función del tamaño del lugar de trabajo] personas encargadas de la supervisión para la violencia y el acoso [presentes en el lugar de trabajo, en turno o disponibles de otro modo, dependiendo de la naturaleza del lugar de trabajo]. También supervisarán las relaciones en el lugar de trabajo, participarán en la formación entre pares sobre violencia y acoso y, cuando sea necesario, identificarán los problemas relacionados con la violencia y el acoso con el consentimiento de las víctimas que hayan sido objeto de o hayan sufrido violencia y acoso, y prestarán apoyo a las personas trabajadoras para que participen en [los mecanismos internos para hacer frente a la violencia y el acoso]. El EMPLEADOR cooperará plenamente con el nombramiento y el funcionamiento de las personas monitoras de la violencia y el acoso, lo que incluye, entre otras cosas, proporcionar una lista actualizada del personal, sus puestos y funciones, con el fin de facilitar el nombramiento y la ubicación adecuada para la supervisión de la violencia y el acoso.

El EMPLEADOR se asegurará de que las personas designadas para la supervisión de la violencia y el acoso no sufran ningún tipo de represalia por el ejercicio de sus funciones y se presumirá que cualquier medida laboral adversa constituye una represalia.

EJEMPLO:

- Esta formulación es una adaptación del [Acuerdo de Dindigul](#) (analizado con más detalle anteriormente), el cual es un acuerdo vinculante entre marcas para abordar la violencia y el acoso por razón de género, así como de casta y estatus migratorio, en el sector de la confección. Los mecanismos de supervisión del programa incluyen la creación de la figura "personas monitoras de planta" y miembros

del sindicato que reciben formación sobre violencia y acoso por razón de género y las protecciones del acuerdo para llevar a cabo una supervisión continua. Cada cual debe contar con "al menos dos personas monitoras por cada cincuenta personas trabajadoras en la planta de producción... distribuidas en intervalos regulares". Las personas monitoras de planta están expresamente facultadas para participar en la educación entre pares sobre la violencia y el acoso por razón de género, así como para ayudar a las personas trabajadoras a acceder al mecanismo independiente de reclamación establecido por el acuerdo. El acuerdo exige a los empleadores "cooperar plenamente con el nombramiento y el funcionamiento de quienes supervisen de planta" y crea una presunción refutable de intención de represalia por "cualquier medida laboral adversa contra las personas monitoras de planta". Este modelo crea una supervisión y un control continuos de las protecciones.⁹⁶

También es fundamental identificar a las personas y la estructura de la empresa responsables de abordar la discriminación, la violencia y el acoso. Muchos acuerdos sindicales establecen comités conjuntos formales con representación de la dirección y del sindicato para abordar la igualdad de género y otras cuestiones relacionadas con la igualdad en el lugar de trabajo. Alternativamente, o de forma adicional, la perspectiva de género puede integrarse en los comités existentes sobre temas como la salud y la seguridad, la contratación y la disciplina.⁹⁷

Estructuras y políticas en el lugar de trabajo

Las políticas laborales relativas a la discriminación, la violencia y el acoso deben elaborarse con la participación del sindicato. En general es aconsejable establecer un órgano conjunto entre el sindicato y el empleador con representación paritaria para elaborar y aplicar las políticas, reconociendo al mismo tiempo que la responsab-

ilidad fundamental de prevenir la discriminación, la violencia y el acoso recae en el empleador. Esta guía no sugiere una formulación específica sobre las estructuras conjuntas sindicales-patronales por dos razones: (1) la forma y el alcance adecuados de estas entidades dependen en gran medida del contexto y (2) aunque los comités conjuntos pueden ser importantes espacios de colaboración, existe el riesgo de que estos espacios sean dominados por el empleador, marginados o utilizados para retrasar cuestiones fundamentales. El sindicato debe desarrollar una estrategia interna sobre cómo participar en los actuales o futuros espacios de gestión conjunta, en función de su nivel histórico de utilidad y de la voluntad del empleador de participar de manera significativa en dichos espacios. La utilidad de estos espacios puede mejorarse estableciendo mandatos claros, plazos para tomar decisiones clave o resultados específicos relacionados con cuestiones concretas de discriminación. En las dos secciones siguientes se incluye una formulación específica sobre la creación de espacios conjuntos de gestión laboral con el fin de garantizar la igualdad en materia de remuneración, contratación y ascensos.

- Un estudio de la Confederación Europea de Sindicatos de 2016, titulado *Safe at Home, Safe at Work* (Seguridad en el hogar, seguridad en el trabajo), realizado por Jane Pillinger, incluye 11 estudios de países sobre los esfuerzos de los sindicatos para abordar la violencia por razón de género en el hogar, así como un análisis de los marcos legislativos vigentes en cada país.⁹⁸ El informe analiza el *Acuerdo Marco Autónomo de los Interlocutores Sociales Europeos sobre el Acoso y el Acoso en el Trabajo de 2007*, así como los acuerdos nacionales sobre esta cuestión alcanzados en varios países, entre ellos Bélgica, Bulgaria, Francia, Italia, Países Bajos, Noruega y Eslovenia. El informe también destaca numerosos acuerdos en diferentes sectores que abordan de for-

⁹⁶ GLJ, Dindigul Agreement Year One Progress Report en 113-117.

⁹⁷ CSA TUCA en 81.

⁹⁸ Jane Pillinger, European Trade Union Confederation, *Safe at Home, Safe at Work* (2017) <https://www.etuc.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies#:~:text=This%20report%20%E2%80%93%20produced%20as%20part,violence%20and%20harassment%20at%20work%2C>

ma creativa la violencia y el acoso por razón de género en el trabajo. Uno de los muchos ejemplos es un convenio colectivo sectorial de Italia en el sector maderero, que fue el resultado del compromiso de mujeres líderes y activistas dentro del sindicato.⁹⁹ El convenio incluye un código de conducta detallado sobre acoso sexual y laboral, con definiciones y procedimientos para abordar casos individuales.¹⁰⁰ Además, exige la formación de las personas trabajadoras y directivas, establece comités en el lugar de trabajo con representaciones sindicales y patronales "responsables de sensibilizar a empleadores y personas trabajadoras", y crea "un procedimiento informal y un arbitraje por mutuo consentimiento", así como procedimientos formales para responder al acoso sexual y laboral".¹⁰¹

- En Perú, un convenio colectivo de 2023 entre la Federación Centro Unión de Trabajadores del Seguro Social de Salud (FED-CUT) y las Condiciones de Trabajo del Seguro Social de Salud (ESSALUD) establece que "ESSALUD acuerda establecer un comité para la prevención de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo con FED-CUT, que incluirá a dos (02) representantes de FED-CUT, que implementará un protocolo para la prevención y respuesta a casos de discriminación, violencia y acoso".
- En Argentina, un convenio colectivo general del sector público de 2006 incluía un capítulo sobre igualdad de oportunidades, con el objetivo de "evitar y eliminar la discriminación por razón de género en todas sus formas y manifestaciones, y promover la igualdad de género en el empleo como parte activa del principio de igualdad de oportunidades".¹⁰² El convenio creó una Comisión de Igualdad de Oportunidades para promover la igualdad en todo el sector público.
- El sindicato UNI Global Union ha negociado

⁹⁹ Pillinger y Wintour en 68.

¹⁰⁰ ETUC Safe at Home, Safe at Work Italy Country Case Study (2017) https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/italy_etuc_safe_at_home_safe_at_work_final_2017_0.pdf

¹⁰¹ ETUC Safe at Home, Safe at Work en 30.

¹⁰² CSA TUCA en 81.

una serie de acuerdos marco globales que abordan cuestiones relacionadas con la igualdad de género, incluido un acuerdo de 2018 centrado específicamente en tres cuestiones: la igualdad de género en el lugar de trabajo, la conciliación de la vida laboral y familiar y la lucha contra la discriminación y la violencia.¹⁰³ El acuerdo establece que las empresas controladas por Orange y los sindicatos locales de dichas empresas crearán comités mixtos centrados específicamente en la igualdad de género, junto con una persona representante coordinadora en las empresas más grandes o una coordinadora regional en las empresas más pequeñas, ante las que se podrán plantear asuntos y reclamaciones.

Un convenio colectivo entre un hospital y la asociación Massachusetts Nursing Association creó un equipo de respuesta a la violencia para abordar todas las formas de violencia en el lugar de trabajo. El convenio establece que "el centro médico se esforzará por crear un equipo de respuesta capacitado, disponible las 24 horas del día y los 7 días de la semana, que, al igual que un equipo de emergencias (code team), pueda ser llamado inmediatamente para ayudar a una persona enfermera en cualquier situación que implique violencia".¹⁰⁴

El Congreso Laboral de Nigeria lideró una campaña de organización con comerciantes informales en el mercado Mile 12 de Lagos. Muchas de las personas comerciantes son trabajadoras migrantes que laboran con sus infancias en los mercados. La mayoría de las mujeres y niñas del mercado han sido víctimas repetidas veces de violencia y acoso por razón de género, incluyendo violaciones y agresiones sexuales. Esta población elaboró un código de conducta para abordar la violencia y acoso por razón de género y creó un grupo de trabajo para adoptar medidas preventivas y abordar los incidentes individuales. Esta iniciativa dio lugar a la presentación de cargos penales con-

¹⁰³ UNI Orange GFA Article 1, Chapter 2.

¹⁰⁴ Massachusetts Nursing Association, Workplace Violence Prevention Materials Booklet (2008) https://www.massnurses.org/files/file/Health-and-Safety/Workplace-Violence/Workplace_Violence_booklet.pdf

tra quienes cometieron violaciones de menores en los espacios del mercado.¹⁰⁵

Evaluación de riesgos

Es esencial que la discriminación, la violencia y el acoso se entiendan como problemas estructurales que a menudo son *previsibles*. Con demasiada frecuencia los empleadores tratan de minimizar su responsabilidad y caracterizan la discriminación, la violencia y el acoso, en particular la violencia y el acoso por razón de género en el ámbito laboral, como acciones de actores individuales malos en lugar de problemas sistémicos que pueden eliminarse o mitigarse mediante un análisis crítico de las estructuras y disposiciones laborales. Para más información, ver [la sección sobre SST](#).

Las personas trabajadoras deben realizar su propia evaluación de los riesgos y peligros relacionados con la discriminación, la violencia y el acoso en el trabajo, incluyendo un debate específico sobre la violencia y el acoso por razón de género, pues tiene dinámicas específicas que requieren soluciones adaptadas. Dado que estos riesgos y peligros dependen en gran medida del contexto —la dinámica del lugar de trabajo o del sector, junto con factores sociales y culturales—, esta guía no propone un modelo de formulación, pero sí ofrece algunas orientaciones sobre los aspectos que deben tenerse en cuenta a la hora de elaborar una lista de factores de riesgo específicos del lugar de trabajo.

Los factores de riesgo de discriminación, violencia y acoso por razón de género en el trabajo incluyen:

- Normas culturales, expectativas y estereotipos sobre el género y sobre el trabajo en cuestión.
- Sexismo, misoginia y homofobia dentro del sector, el lugar de trabajo o la comunidad.
- Exposición a terceros, como la clientela o personas usuarias, especialmente cuando la in-

teracción con estas afecta la remuneración a través de mecanismos como comisiones por ventas o propinas, cuando el éxito en el trabajo se determina parcial o totalmente por la satisfacción de la clientela a través de mecanismos como valoraciones y cuando las personas trabajadoras tienen una capacidad limitada para rechazar o modificar el servicio.

- Trabajar aisladamente, especialmente sin protocolos adecuados para abordar posibles situaciones de seguridad.
- Mujeres que trabajan en un sector o puesto dominado por hombres o tradicionalmente masculinizado.
- Una fuerza laboral en gran medida homogénea en lo que respecta a identidades sociales como la raza, la etnia, la nacionalidad, la ciudadanía, la religión y la edad, especialmente cuando la mayoría de personas proceden de grupos sociales relativamente más privilegiados.
- Altos niveles de jerarquía dentro de la organización, especialmente si quienes son gerentes, supervisores u otras personas con autoridad tienen un alto grado de discrecionalidad a la hora de asignar responsabilidades y funciones laborales, y sobre todo cuando el poder se concentra en personas individuales o pequeños grupos con una supervisión limitada.
- Bajos niveles de autonomía de las personas trabajadoras, como poca influencia o control sobre cómo, cuándo y dónde realizan su trabajo, especialmente si ello se extiende a controles rígidos sobre el acceso a necesidades físicas como ir al baño o tomar descansos para comer.
- Falta de protocolos claros para rechazar condiciones de trabajo peligrosas o irrazonables.
- Altos niveles de estrés psicosocial en el lugar de trabajo, incluidas las altas expectativas en cuanto a la velocidad o el volumen del trabajo, los altos niveles de urgencia y los entornos de trabajo en los que las personas trabajadoras se ven obligadas a competir entre sí.
- Políticas y procedimientos de reclamación inadecuados y poco claros en materia de violencia y acoso por razón de género y escasa sensibilización de los mecanismos entre la

¹⁰⁵ Solidarity Center, Global Impact Report

población activa.

- Cadenas de mando poco claras, especialmente en las cadenas de suministro o en los lugares de trabajo con altos niveles de subcontratación, en los que hay varios empleadores presentes en un mismo lugar de trabajo o las personas trabajadoras reciben instrucciones de una entidad, pero, técnicamente, están empleadas por otra.
- Áreas de trabajo que presentan riesgos para la seguridad física, como áreas accesibles al público, espacios aislados, espacios pequeños donde es difícil evitar el contacto físico, mala visibilidad, iluminación inadecuada, áreas con infraestructura de comunicación reducida (como áreas que carecen de recepción de teléfonos móviles o equipos como intercomunicadores, radios o botones de pánico), falta de pantallas protectoras u otras barreras, etc.
- Falta de personal.
- Normalización de prácticas o comportamientos abusivos o irrespetuosos en el lugar de trabajo.
- Estructuras laborales inseguras, como garantías limitadas de trabajo futuro, horarios impredecibles o variaciones en la remuneración, especialmente cuando se trata de trabajos con salarios bajos o cuando las decisiones sobre cómo asignar el trabajo en curso, los turnos, las horas extras, las bonificaciones o las oportunidades de ascenso son informales o quedan a discreción de cada directiva.

El texto propuesto podría incluir una lista abierta de factores de riesgo que ambas partes reconozcan que existen en el lugar de trabajo. En este caso, el empleador aceptaría medidas correctivas específicas basadas en los riesgos identificados o se comprometería a desarrollar un plan conjunto para aplicar la jerarquía de controles (eliminación, sustitución, controles técnicos, controles administrativos y EPI) con respecto a los riesgos identificados en el lugar de trabajo relacionados con la discriminación, la violencia y el acoso. La sección sobre SST aborda el trabajo en aislamiento, el trabajo nocturno, los desplazamientos y otros riesgos. Un estudio de la OIT enumera los factores de riesgo específicos de la violencia y el

acoso más generalizados en el trabajo, y analiza estudios y conclusiones sobre cómo la dinámica interna de las organizaciones configura los riesgos psicosociales, lo que puede ser útil para apoyar la negociación.¹⁰⁶

EJEMPLOS:

- La ITF elaboró una lista de factores de riesgo de violencia y acoso en el sector del transporte en una guía desarrollada sobre la aplicación del Convenio 190 de la OIT.¹⁰⁷
- La guía sobre seguridad y salud en el trabajo de la organización Women of Steel (del sindicato United Steelworkers) enumera los factores de riesgo de acoso¹⁰⁸ y señala la inversión del sindicato en una formación dirigida a personas que podrían presenciar o ser testigo de estas situaciones como medida preventiva.
- La Universidad de California Berkeley tiene una colección de cláusulas de contratos diseñadas para abordar la violencia en el lugar de trabajo desde una perspectiva de SST.¹⁰⁹ Se enfoca en formulaciones que “interpretan el lugar de trabajo como un entorno que el empleador tiene la capacidad y el deber de modificar para reducir los factores de riesgo que se sabe contribuyen a la violencia en el lugar de trabajo”. El ejemplo de formulación se divide en las siguientes secciones: prevención, reclutamiento, información y formación, apoyo al seguimiento y comités.
- La central sindical TUC del Reino Unido desarrolló un modelo de encuesta anónima sobre el ambiente y una guía de evaluación de riesgos para prevenir el acoso sexual. “El modelo de

¹⁰⁶ OIT, Prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo con medidas de seguridad y salud (2024) <https://www.ilo.org/es/publications/major-publications/prevenir-y-abordar-la-violencia-y-el-acoso-en-el-mundo-del-trabajo-con>

¹⁰⁷ ITF, OIT C190 de la OIT: kit de herramientas para el personal del transporte (2021) <https://www.itfglobal.org/es/resources/c190-de-la-oit-kit-de-herramientas-para-el-personal-del-transporte>

¹⁰⁸ United Steelworkers, Raising the Bar on Women's Safety and Health (2024) https://usw.org/wp-content/uploads/2024/10/Raising_the_Bar_rev_aa_4-15_web.pdf

¹⁰⁹ University of California Berkeley, Bargaining Language Database, Workplace Violence https://lohp.berkeley.edu/collective-bargaining/bargaining-language-2/#Workplace_Violence

cambio se basa en una estrategia participativa que involucra a las personas trabajadoras, incluidas las autónomas y por cuenta propia, desde el inicio del proceso".¹¹⁰

Mecanismos respuesta de interna

La obligación fundamental del empleador de proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable y de abstenerse de discriminar incluye necesariamente la adopción de procesos para abordar los casos de discriminación. A menudo esto se centra únicamente en la creación de procedimientos de reclamación individualizados, pero el sindicato debe pensar creativamente cómo desarrollar mecanismos para cuestionar prácticas y políticas que no se basen en reclamaciones individuales.¹¹¹ Esto podría incluir la negociación de un procedimiento específico en el siguiente sentido:

Cuando las políticas o prácticas del EMPLEADOR generen o tengan un impacto discriminatorio sobre una o varias personas trabajadoras, el sindicato o las personas trabajadoras individuales, estas tendrán derecho a solicitar medidas remunerativas razonables para subsanar la desigualdad. El empleador revisará y aplicará dichas medidas en un plazo de tres semanas o en un plazo acordado mutuamente, a menos que exista una razón comercial legítima que haga que las medidas propuestas sean irrazonables, en cuyo caso el empleador presentará una contrapropuesta en un plazo de tres semanas.

Es especialmente importante crear procesos liderados por el sindicato y conceptualizados de forma colectiva.

EJEMPLOS:

- Tal y como se expone en el informe *Stop Gendered Violence at Work* (Acabar con la violencia por razón de género en el trabajo) de Lisa Heap, la filial de Victoria de la federación de enfermería y obstetricia Australian Nursing and Midwifery Federation (ANMF) elaboró un plan de 10 puntos para acabar con la violencia en los centros de salud, con el objetivo específico de pasar de un sistema que reaccionaba ante la violencia después de que se produjera a "aplicar estrategias preventivas antes de que sucedan hechos violentos". La ANMF creó un "sistema en línea en el que sus miembros pueden registrar con detalle los incidentes violentos que han sufrido después de presentar una reclamación formal en su lugar de trabajo. La ANMF identificó que los sistemas de reclamación en el lugar de trabajo eran complicados e ineficaces; por el contrario, el mecanismo de reclamación del sindicato proporcionaba datos completos de todo el sistema que este podía utilizar como prueba para presionar y conseguir cambios y como herramienta de diagnóstico a la hora de desarrollar políticas y estrategias para prevenir la violencia. El enfoque de la ANMF permite a sus miembros aspirar a un entorno de trabajo seguro y libre de violencia".¹¹²
- La central sindical Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da CUT (Contraf-CUT) logró protecciones históricas en el sector financiero tras una campaña para abordar el acoso y la violencia. Como se ha mencionado anteriormente, el sindicato realizó una encuesta nacional y apoyó una campaña de base con las personas trabajadoras.¹¹³ Esto contribuyó a alcanzar un acuerdo con los empleadores para adoptar un protocolo destinado a prevenir los conflictos en el lugar de trabajo. El objetivo del protocolo "es promover la adopción de medidas y comportamien-

¹¹⁰ TUC, Preventing Sexual Harassment: An implementation framework for union reps (2021) <https://www.tuc.org.uk/resource/preventing-sexual-harassment>

¹¹¹ Para un análisis de por qué las denuncias individuales son insuficientes para hacer efectivo el derecho a la no discriminación en el contexto de la ley, ver, por ejemplo, Red ILAW y Equal Rights Trust.

¹¹² Lisa Heap, Australian Nursing and Midwifery Federation Victoria Branch, Stop Gendered Violence at Work en 13 https://d3n8a8pro7vhmx.cloudfront.net/victorianunions/pages/2370/attachments/original/1479964725/Stop_GV_At_Work_Report.pdf?1479964725

¹¹³ CSA TUCA en 93-94.

tos adecuados por parte de las personas empleadas de los bancos adheridos, que puedan prevenir conflictos indeseados en el lugar de trabajo", fomentar "el respeto por la diversidad, la cooperación y el trabajo en equipo" y reconocer la responsabilidad fundamental del empleador de "garantizar que el seguimiento de los resultados se lleve a cabo de manera equilibrada, respetuosa y positiva para prevenir conflictos en las relaciones laborales".

- La confederación sindical danesa Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) negoció un convenio colectivo tripartito sobre iniciativas para combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo con los empleadores y el gobierno. El convenio tiene por objeto promover la prevención y el cambio cultural en el lugar de trabajo, lo que incluye aumentos en la indemnización por acoso sexual, políticas de prevención que se centran especialmente en los riesgos para la salud y la seguridad, la cobertura de personas en formación y aprendices y una alianza con organizaciones de la sociedad civil.¹¹⁴
- En Ucrania, el sindicato de la empresa privada de logística y paquetería Nova Poshta negoció un convenio colectivo para el año 2020 que incluía disposiciones para erradicar la violencia y el acoso por razón de género en todos los lugares de trabajo mediante la realización de auditorías, la formación de personas trabajadoras y la sensibilización sobre la violencia y el acoso por razón de género a nivel empresarial.¹¹⁵
- Para abordar la discriminación por razón de género la Secretaria Nacional Sobre a Mulher Trabalhadora da CUT (SNMT/CUT) desarrolló un modelo de cláusulas colectivas estructuradas en torno a cuatro objetivos centrales: a) igualdad de acceso al empleo, la promoción y la formación; b) derechos reproductivos, incluido el derecho a la protección de la paternidad y la maternidad; c) derechos parentales,

¹¹⁴ Global Deal Flagship Report, The contribution of tripartite social dialogue to prevent sexual harassment and promote gender equality in Denmark (2024)

<https://flagship-report.theglobaldeal.com/case-study/promoting-gender-equality-in-denmark>

¹¹⁵ Solidarity Center, Global Impact Report (June 2023) <https://www.solidaritycenter.org/wp-content/uploads/2023/06/Publications.Global-Impact-Report.June-2023.pdf>

incluido el acceso a guarderías y la seguridad laboral para madres y padres y d) salud mental y física de las trabajadoras.¹¹⁶ En la sección en la que se discute sobre **políticas internas del sindicato** hay más información sobre la organización interna que respaldó la creación de estas cláusulas.

- Un estudio de la UE examina ejemplos de convenios colectivos relacionados con la igualdad de género, entre los que se encuentra uno del sector de la limpieza en España que incluye un Plan de Igualdad Integral que aborda la "no segregación ocupacional, la promoción, la formación, la igualdad salarial, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la formación específica sobre igualdad entre personas trabajadoras y la prevención del acoso sexual".¹¹⁷ Las medidas adicionales también abordan las promociones y el uso de contratos de duración determinada.

Mecanismos de reclamación

Un mecanismo de reclamación para plantear casos concretos de discriminación, violencia y acoso no debería ser el principal medio para abordar estos problemas en el lugar de trabajo. El empleador debe identificar los riesgos y adoptar medidas para prevenir las infracciones, así como elaborar respuestas colectivas, en lugar de depender de que las personas trabajadoras las planteen y respondan a los casos después de que se hayan producido. Ahora bien, crear una vía para exponer casos concretos y abordarlos de forma segura y justa sigue siendo una parte fundamental de la respuesta integral en el lugar de trabajo. Denunciar la violencia y el acoso por razón de género (y otros tipos de violencia y acoso discriminatorios) tiene un alto riesgo de causar un daño psicológico mayor. A menudo denunciar estos casos conlleva un gran estigma y quienes los denuncian temen que no se les crea; de hecho, con demasiada frecuencia se descartan o min-

¹¹⁶ CSA TUCA en 70.

¹¹⁷ Szilvia Borbely, 10 GPG clauses in collective agreements, With Innovative Tools Against Gender Pay Gap Project, European Commission (agosto 2015) <https://wageindicator.org/documents/wita-gpg/10-gender-pay-gap-clauses-in-collective-agreements.pdf>

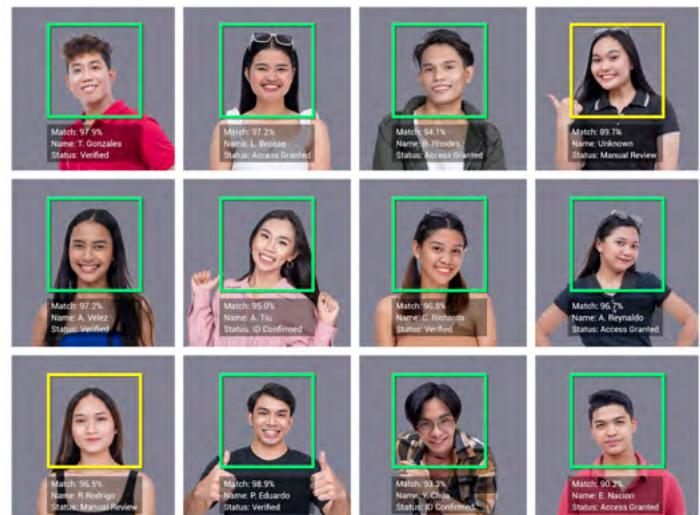
imizan las experiencias de las mujeres, las personas LGTBIQ+ y otras personas. Por lo tanto, es especialmente importante contar con un proceso de denuncia individual que tenga en cuenta la dinámica de la opresión y los riesgos de retrumatización.

La forma en que el sindicato formula las exigencias en las negociaciones sobre los procesos de reclamación de los empleadores debe basarse en los esfuerzos del sindicato por desarrollar procesos y mecanismos internos para abordar la discriminación, la violencia y el acoso dentro del sindicato; ver la sección [políticas internas del sindicato](#). El sindicato debe desarrollar procesos internos de solidaridad para apoyar a las personas que denuncian y abordar la revictimización, las represalias y el aislamiento que suelen sufrir quienes alzan la voz.

En algunos países los empleadores (usualmente solo las grandes empresas) están obligados por ley a desarrollar mecanismos internos de reclamación y, en esas jurisdicciones, las protecciones sindicales deben basarse en los requisitos legales existentes.

Un mecanismo de reclamación individual debe:

- Contar con un proceso claramente definido que idealmente incluya a varias personas a las que se pueda informar. Esto debe vincular a las personas representantes sindicales, así como de la empresa, pues son quienes deben recibir formación en manejo de casos con enfoque en el trauma.
- Incluir procedimientos transparentes con plazos establecidos y garantizar que las personas que denuncian comprendan el proceso y los posibles resultados.
- Garantizar la confidencialidad de las personas que presentan reclamaciones y la posibilidad de debatir y considerar una serie de opciones, incluidas las denuncias formales en el lugar de trabajo y las legales.
- Adoptar medidas de protección urgentes para salvaguardar la integridad psicofísica de quien denuncia.



- Incluir medidas de protección para quienes denuncian, así como para testigos y otras personas involucradas.
- Prever una serie de medidas correctivas que se centren en las necesidades de la persona que sufre el daño, incluyendo el acceso a indemnizaciones, permisos, mecanismos de apoyo psicosocial y cambios en las políticas y prácticas.
- Sanciones para las personas perpetradoras y para aquellas con autoridad en la estructura directiva que no hayan respondido adecuadamente, con el fin de garantizar la rendición de cuentas.
- Mecanismos para prevenir la repetición.

EJEMPLO DE FORMULACIÓN

Cada persona trabajadora o el SINDICATO puede presentar reclamaciones sobre discriminación, violencia o acoso ante [personas específicamente designadas, incluyendo las personas dirigentes sindicales].

[EL EMPLEADOR, un comité u organismo específicamente designado, un mecanismo independiente cuando sea posible u otra autoridad designada] llevará a cabo una investigación imparcial, transparente y oportuna de cualquier reclamación y adoptará las medidas correctivas adecuadas. EL EMPLEADOR se asegurará de que todas las reclamaciones reciban una respuesta inicial en un plazo de dos semanas y de que las

investigaciones se lleven a cabo en un plazo de tres meses.

El uso del mecanismo de reclamación no perjudicará el derecho a presentar una demanda [en virtud de la legislación nacional o regional aplicable].

El EMPLEADOR proporcionará tiempo remunerado y financiación para la formación de [un determinado número de personal directivo y personal sindical] en la gestión de casos con enfoque en el trauma [impartida por una ONG local u otra entidad independiente identificada que cuente con la experiencia pertinente].

Las investigaciones serán realizadas por personas que no estén personalmente involucradas, interesadas o implicadas en la reclamación.

Derechos de quien presenta reclamaciones

Quienes presentan reclamaciones tienen derecho a una investigación imparcial, oportuna y que tenga en cuenta el trauma.

El EMPLEADOR adoptará las medidas adecuadas para prevenir la retraumatización y garantizar que los procesos y procedimientos prioricen la seguridad y el bienestar de quienes reclaman, en consonancia con el deber de [proteger la salud y la seguridad de las personas trabajadoras o la terminología adecuada basada en el lenguaje de la jurisdicción], especialmente en casos de violencia y acoso. Las personas que hacen reclamaciones y el SINDICATO tienen derecho a proponer medidas adaptadas para crear procesos y procedimientos seguros, con enfoque de género y que tengan en cuenta el trauma en casos individuales, que se aplicarán cuando sea posible.

Quienes hagan reclamaciones tienen derecho a notificar la discriminación, la violencia y el acoso por razón de género a una persona con identidad de género de su preferencia [y a que cualquier investigación sea dirigida por una persona con identidad de género su preferencia].

Las personas que presentan reclamaciones y sus testigos tienen derecho a la confidencialidad en los procedimientos, así como a estar acompañadas por una persona representante sindical o una persona de apoyo de su elección en cualquier momento durante el proceso de reclamación.

Aquellas personas trabajadoras que presenten una reclamación individual por discriminación, violencia o acoso en el trabajo tendrán derecho a medidas de protección y reparación. Esto incluirá el derecho a acceder a los proveedores de servicios médicos y de salud mental seleccionados por la persona trabajadora, así como a ajustes en el lugar de trabajo durante la investigación para garantizar su seguridad, además de otros mecanismos adecuados. Los ajustes pueden incluir el acceso a permisos remunerados y ajustes en los horarios, lugares de trabajo o funciones. Ningún ajuste dará lugar a una reducción del salario o del acceso a derechos o prestaciones.

Cuando proceda, especialmente en casos de violencia o acoso, la(s) persona(s) que denuncie(n) y la(s) presunta(s) autora(s) serán separadas mientras dure la investigación. La(s) persona(s) presunta(s) autora(s) de los hechos será(n) reasignada(s), a menos que la persona que denuncie prefieran expresamente ser reasignada.

El uso del mecanismo de reclamación no afectará el derecho de quienes presenten el recurso a acceder a otros procedimientos o procesos legales, incluyendo casos civiles o penales.

Prevención de represalias

El EMPLEADOR garantizará la seguridad de las personas que presenten reclamaciones, sus testigos y cualquier otra persona relacionada o que se considere relacionada con una denuncia o con la persona que la presenta durante el proceso de denuncia, y evitará represalias.

Las personas que presenten una reclamación de buena fe, proporcionen información durante un

proceso de denuncia o estén relacionadas o se perciba que están relacionadas con una persona reclamante en relación con la discriminación, la violencia y el acoso tienen derecho a la estabilidad en el empleo. Cualquier medida adversa que se tome contra dicha(s) persona(s) se considerará una represalia.

Reparaciones

Quienes sufran discriminación, violencia y acoso tienen derecho a recibir las reparaciones adecuadas, como indemnización por daños, reincorporación, restitución, acceso a servicios de salud, licencia remunerada y cambios en las políticas y prácticas del lugar de trabajo para evitar que se repita la situación.

Se tendrán debidamente en cuenta las necesidades y preferencias de quienes presenten denuncias con respecto a las soluciones, sanciones y medidas para evitar que se repitan los hechos. Las personas trabajadoras afectadas y el sindicato tienen derecho a proponer soluciones que no serán rechazadas sin motivos razonables y que se aplicarán cuando sea factible.

Sanciones adecuadas para personas perpetradoras

Quienes incurran en actos de discriminación, violencia o acoso serán objeto de medidas disciplinarias acordes con la gravedad de la infracción.

Puede ser aconsejable nombrar ciertas prácticas que son comunes y merecen respuestas específicas y describir algunas formas de conducta grave que merecen el despido.

- Cualquier persona que solicite o insinúe una solicitud de favores sexuales con el fin de obtener o mantener un empleo o acceder a cualquier beneficio o privilegio laboral será objeto de despido por causa justificada.
- Cualquier persona que cometiera una violación o agresión sexual [tal y como se define en la legislación nacional aplicable o con referencia al derecho internacional] será objeto de

despido por causa justificada. Quienes ocupen puestos de supervisión u otros puestos dentro de la estructura directiva y que conozcan o deberían conocer casos concretos o riesgos o peligros de discriminación, violencia y acoso y no hayan tomado las medidas adecuadas para abordarlos, serán objeto de las medidas disciplinarias correspondientes.

Puede ser útil aclarar que la existencia de quejas dentro del ámbito de control de una persona supervisora no implica, en sí misma, un problema; de hecho, estas personas deben sacar a la luz los problemas y responder a ellos.

Prevención de la repetición

[El comité u organismo específicamente designado con representación paritaria o el EMPLEADOR y el SINDICATO conjuntamente] revisarán las políticas y prácticas aplicables para prevenir la repetición de la discriminación, la violencia y el acoso tras cualquier reclamación individual, con el fin de determinar las medidas adecuadas para prevenir la repetición, en un plazo de dos meses a partir de la conclusión de la reclamación. El EMPLEADOR aplicará las medidas correctivas preventivas acordadas en un plazo de tres meses a partir de la conclusión de la reclamación, siempre que sea posible, o en un plazo rápido acordado mutuamente.

EJEMPLOS:

- El acuerdo marco global entre UNI Global Union y Orange sobre la igualdad de género en el lugar de trabajo, la conciliación de la vida laboral y familiar, la lucha contra la discriminación y la violencia contiene una sección detallada sobre cómo deben tratarse las reclamaciones individuales de discriminación y violencia a nivel empresarial. En ella se especifica que "cualquier caso de acoso o violencia en el lugar de trabajo puede ser denunciado por la presunta víctima o por una o varias

personas testigo al departamento de recursos humanos, a la dirección, a la persona encargada de la atención médica en el trabajo o a una persona representante de quienes trabajan, ya sea en persona, en una reunión o por escrito (carta o correo electrónico). El departamento de recursos humanos y la dirección son responsables de no dejar ninguna reclamación sin respuesta y de garantizar que se tomen medidas concretas, en un plazo máximo de dos meses, para encontrar una solución adecuada a la situación y ponerle fin. También es su responsabilidad poner fin a cualquier forma de comportamiento sexista, que no puede tolerarse en modo alguno. También se debe ofrecer apoyo a la víctima".¹¹⁸

- El modelo de cláusulas colectivas de la Secretaría Nacional Sobre a Mulher Trabalhadora (SNMT/CUT) incluye protecciones laborales y salariales durante 12 meses después de que las personas trabajadoras presenten una reclamación por acoso sexual.¹¹⁹
- En 2016, IndustriALL y la UITA alcanzaron un **acuerdo marco global** con Unilever para abordar el acoso sexual en todas sus operaciones a nivel mundial. El acuerdo establece que "en los casos de acoso sexual, de ser necesario, será reubicada la persona agresora y no quien presente la reclamación".¹²⁰
- Entre los ejemplos que se analizan en el **informe** de la Confederación Sindical Internacional (CSI) sobre los esfuerzos sindicales para abordar la violencia y el acoso está un estudio de caso de la Federación de Trabajadores de Pakistán, que participó en una campaña coordinada para garantizar un mecanismo de reparación contra la violencia y el acoso por razón de género, lo que dio lugar a acuerdos con fábricas que suministran a empresas multinacionales y que abarcan a unas 4600 personas trabajadoras.¹²¹

¹¹⁸ UNI Orange GFA en 19.

¹¹⁹ CSA TUCA en 70.

¹²⁰ UITA, IndustriALL y Unilever afirman su compromiso conjunto para prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo en 2 (2016) <https://www.iuf.org/wp-content/uploads/attachments/Jointstatement-es.pdf>

¹²¹ CSI, Workers Unite Report en 18.

- Un **informe** de CSA TUCA analiza los convenios colectivos de toda América —incluyendo ejemplos de Brasil, República Dominicana, México, Panamá y Paraguay— que contienen cláusulas que describen las obligaciones de los empleadores con respecto a las reclamaciones. Esto incluye acuerdos que otorgan a las víctimas el derecho a estar acompañadas durante el proceso de reclamación, garantías de que las reclamaciones se investigarán en un plazo de 30 días, acceso a asesoramiento adecuado, sanciones para las personas agresoras y la capacidad del sindicato para llevar los casos ante los tribunales.¹²² En un convenio colectivo de la República Dominicana en el sector hotelero, el empleador se compromete a "adoptar las medidas pertinentes para crear un entorno que prevenga y combata eficazmente el acoso sexual, incluyendo el despido inmediato y el enjuiciamiento de cualquier persona que haya acosado sexualmente a cualquier persona empleada de la empresa". El acoso sexual se define de manera restrictiva como "cualquier orden, amenaza, coacción u oferta para obtener favores de naturaleza sexual realizada por una persona (hombre o mujer) que abusa de la autoridad que le confiere su cargo". El convenio también contiene una prohibición más general de la violencia y el acoso en el trabajo, que tiene una definición más amplia. El convenio crea una Comisión para la Prevención y Resolución de Conflictos y el empleador se compromete a no tomar represalias.¹²³

Educación y capacitación

Todas las personas trabajadoras, incluidas las directivas, deben recibir formación sobre sus derechos legales y los mecanismos existentes en el lugar de trabajo para hacer frente a la discriminación, la violencia y el acoso. La mejor formación es aquella cuyo contenido se adapta al sector o lugar de trabajo específico y a la cultura local, está dirigida por personas facilitadoras

¹²² CSA TUCA en 81, 95-97.

¹²³ CSA TUCA en 92.

del mismo ámbito, es interactiva y se imparte en grupos reducidos para permitir el debate. Los sindicatos con una gran capacidad interna y un buen conocimiento de esta problemática pueden presionar para que el empleador financie la formación a cargo del sindicato. Los sindicatos también pueden desarrollar relaciones estratégicas con organizaciones enfocadas en la igualdad de género, la violencia y acoso por razón de género o la violencia sexual, como se explica con más detalle en la sección sobre [políticas internas del sindicato](#). No todas estas organizaciones tendrán la competencia cultural y de clase necesaria para proporcionar una formación sólida a las personas trabajadoras, pero cuando se desarrolle relaciones fructíferas, las personas responsables de la negociación pueden considerar la posibilidad de presionar al empleador para que pague la formación realizada en colaboración con personas especialistas externas.

EJEMPLO DE FORMULACIÓN:

El EMPLEADOR [proporcionará financiación y tiempo remunerado para que el sindicato desarrolle e implemente la formación o desarrollará una formación conjunta en cooperación con el sindicato] para todas las personas trabajadoras, incluidas las que trabajan en la administración, sobre discriminación, violencia y acoso en el mundo laboral. La formación se llevará a cabo en un plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo y, a partir de entonces, con periodicidad anual. El personal nuevo, incluido el que trabaja en la administración, recibirá formación en un plazo de dos meses a partir de su contratación. La formación abordará los derechos reconocidos por la ley y las medidas en el lugar de trabajo para hacer frente a la discriminación, la violencia y el acoso en el mundo laboral, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

EJEMPLOS:

- En Estados Unidos, el sindicato SEIU United Service Workers West apoyó la creación de

un programa de "promotoras" (defensoras) para abordar el acoso sexual en el sector de la limpieza mediante el intercambio entre pares y la educación entre las personas trabajadoras.¹²⁴ El programa capacitó a personas trabajadoras, en su mayoría sobrevivientes de violencia y acoso por razón de género, para que se convirtieran en líderes en la prevención de la violencia y acoso por razón de género en el lugar de trabajo y luego fueron empoderadas para capacitar a todo el personal.¹²⁵ Las "promotoras" establecieron una alianza con organizaciones locales dedicadas a poner fin a la violencia sexual y con instituciones académicas para crear un plan de estudios entre pares con enfoque en el trauma. El sindicato negoció primero con los empleadores para exigir la formación entre pares y, a continuación, impulsó con éxito una legislación regional que también abarcaba los lugares de trabajo no sindicados. La ley *Janitor Survivor Empowerment Act* exige que todas las empresas de servicios de limpieza que operan en California financien la formación en prevención de la violencia sexual impartida por personas trabajadoras de la limpieza y el mantenimiento utilizando este modelo de educación entre pares.¹²⁶ El elemento de la educación entre pares es especialmente importante, ya que las personas trabajadoras son las que mejor pueden entender la dinámica del lugar de trabajo y cómo cambiar las normas de comportamiento. Como explicó la líder del SEIU, Alejandra Valles, "lo más difícil para la aprobación de esta ley fue convencer al mundo de que las personas trabajadoras de la limpieza y el mantenimiento son las expertas".¹²⁷

¹²⁴ SEIU USWW página web, <https://www.seiu-usww.org/es/divisions/janitorial/>

¹²⁵ Sanjay Pinto, Zoë West y KC Wagner, *Healing into Power: An Approach for Confronting Workplace Sexual Violence* (mayo 2021) <https://newlaborforum.cuny.edu/2021/05/05/healing-into-power-an-approach-for-confronting-workplace-sexual-violence/>; Ana Avendaño, Solidarity Betrayed: How Unions Enable Sexual Harassment - And How They Can Do Better (2025) <https://www.plutobooks.com/9780745349176/solidarity-betrayed/>

¹²⁶ Janitor Survivor Empowerment Act, AB 547 (2019) ver <https://policyhub.equalrights.org/resources/ca-ab-547/>

¹²⁷ Avendaño, Solidarity Betrayed.

- El Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Calçados do Ceará, Brasil, negoció una garantía para que el sindicato pueda llevar a cabo campañas en el lugar de trabajo sobre la discriminación por motivos de raza, género, orientación sexual y otras categorías: "Las partes acuerdan que el sindicato de personas trabajadoras, en colaboración con la empresa, podrá llevar a cabo campañas (con material publicitario que se exhibirá en las instalaciones de la empresa), conferencias y seminarios, sin perjuicio del cumplimiento de la jornada laboral, preferiblemente durante la SIPAT, sobre temas relevantes para la categoría y relacionados con la lucha contra los prejuicios y la opresión, bajo los más diversos aspectos, entre ellos: prejuicios raciales, prejuicios de género, prejuicios por orientación sexual y otros. Las campañas deben ser de carácter educativo. A tal fin, el sindicato debe notificar a la empresa con al menos siete días naturales de antelación el tema, el formato y la metodología de la campaña".
- El Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Confecções e Bordados de Ibitinga e Região en Brasil negoció un convenio colectivo que incluía cláusulas que promovían la igualdad y programas de formación en el lugar de trabajo, con la participación del sindicato en el diseño y la ejecución del programa, así como medios para que el sindicato se comunicara, como tablones de anuncios y licencias para realizar funciones sindicales, incluida la visita a los lugares de trabajo para tratar este tema.¹²⁸ La campaña sindical para lograr estas cláusulas incluyó medidas internas para integrar la perspectiva de género en todo el sindicato y apoyar a las mujeres líderes, lo cual se analiz a **más adelante**.
- Los Acuerdos de Lesoto en el sector de la confección, **discutidos con mayor detalle más adelante**, incluían la financiación de un programa de educación entre pares, con dos días completos de tiempo remunerado para que todas las personas trabajadoras y directivas asistieran a talleres sobre violencia y aco-

so por razón de género en el ámbito laboral y las protecciones del programa. Los talleres fueron desarrollados y dirigidos conjuntamente por los sindicatos y las organizaciones de derechos de las mujeres y proporcionaron "un espacio para debatir sobre la igualdad de género y la violencia basada en género en el ámbito laboral —qué es, sus repercusiones y sus causas fundamentales— y para que las personas empleadas reconocieran su papel en el cambio de la cultura de las fábricas hacia una cultura contraria a la violencia y el acoso por razón de género en el ámbito laboral";¹²⁹ así como para detallar las protecciones del programa y cómo denunciar las infracciones. Se desarrollaron planes de estudio separados para las personas trabajadoras y para la administración, a fin de reconocer sus diferentes posiciones. Las personas subcontratistas que prestan servicios de seguridad y son contratadas por el empleador para vigilar las fábricas también recibieron formación en el marco del programa.

III. GARANTIZAR IGUALDAD DE REMUNERACIÓN

El derecho internacional reconoce desde hace tiempo la obligación del Estado de garantizar la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor,¹³⁰ sin embargo, las mujeres y otras personas trabajadoras marginalizadas de todo el mundo siguen sufriendo desigualdades salariales debido a la discriminación estructural. Según el Informe mundial sobre salarios 2018/19 de la OIT, las mujeres ganan en promedio un 20% menos que los hombres, con grandes variaciones entre los distintos países.¹³¹ Las mujeres con otras identidades marginalizadas, como las mujeres racializadas,

¹²⁹ Solidarity Center, Lesotho Report en 3.2.

¹³⁰ Ver, por ejemplo, OIT Convenio 100 sobre la igualdad de remuneración (1951) https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312245,es:NO; OIT C111 Artículo 1; ICESCR Artículo 7(i)

¹³¹ OIT, Informe Mundial sobre Salarios 2018/19: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?

<https://www.ilo.org/es/publications/informe-mundial-sobre-salarios-201819-%C2%BFqu%C3%A9-hay-detr%C3%A1s-de-la-brecha-salarial>

¹²⁸ CSA TUCA en 76.

las mujeres migrantes o las mujeres pertenecientes a minorías étnicas o religiosas, suelen presentar disparidades salariales significativamente mayores.¹³² La maternidad conlleva una desventaja salarial que puede persistir a lo largo de la vida laboral de una mujer.¹³³

El Convenio 100 de la OIT insta a los Estados a garantizar la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor para hombres y mujeres. El objetivo es abordar no solo los casos en los que se paga de forma diferente a mujeres y hombres por trabajos iguales o muy similares, sino garantizar la igualdad de remuneración por trabajos distintos pero de igual valor. Este segundo análisis tiene en cuenta la forma en que el trabajo realizado por las mujeres se devalúa sistemáticamente dentro de las organizaciones, los sectores y las sociedades.

La negociación puede ser una herramienta eficaz para abordar la disparidad salarial, especialmente cuando cuenta con el apoyo a nivel sectorial.¹³⁴ Desafortunadamente, como se planteó anteriormente, muchos sistemas jurídicos carecen de un marco que respalde la negociación gremial, una deficiencia que constituye una violación tanto de los derechos sindicales como del derecho a la igualdad.

La disparidad salarial es multifacética y requiere una respuesta integral por parte de la negociación. Al examinar la problemática, el sindicato debe analizar los salarios y todas las demás formas de remuneración, la segregación horizontal (cuando las mujeres se concentran en determinadas ocupaciones o sectores) y la segregación vertical (cuando las mujeres se concentran en puestos de menor autoridad dentro de una organización o gremio), el uso de contratos atípicos y

¹³² Jane Pillinger, Guía práctica sobre igualdad salarial, Industriall Global Union (2023) <https://admin.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/images/publications/GenderPayGap/UPDATED/spanishpayequity.pdf>

¹³³ OIT, Informe Mundial sobre Salarios 2018 / 19.

¹³⁴ Ver, por ejemplo, Wintour y Pillinger en 38, en donde se concluye que en Noruega las negociaciones son la principal razón por la que se ha reducido la brecha de género desde 2008.



la "externalización", los sistemas de clasificación y valoración de los puestos de trabajo, el acceso a la formación, el avance y la promoción (que se analizan en la siguiente sección) y el impacto en las responsabilidades de cuidado.

Muchos sindicatos han desarrollado herramientas sobre cómo abordar la igualdad de remuneración. Entre ellas se incluyen:

- Las cajas de herramientas de Industriall y la IUF sobre la negociación de la igualdad de remuneración¹³⁵ contienen información introductoria similar y ejemplos específicos para cada gremio. Industriall también dispone de módulos de formación para apoyar a las afiliadas.¹³⁶
- Un paquete sobre igualdad salarial de Unite the Union en el Reino Unido incluye orientación para personas negociadoras, una lista de verificación y un modelo de acuerdo.¹³⁷
- La guía del 2022 del Congreso de Sindicatos Irlanda titulada *Gender Pay Gap Reporting* (Presentación de informes sobre la brecha salarial de género).

¹³⁵ Pillinger, Guía práctica sobre igualdad salarial; <https://admin.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/images/publications/GenderPayGap/UPDATED/spanishpayequity.pdf>; IUF Guía práctica sobre igualdad salarial <https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2023/06/2023-Guia-practica-sobre-Igualdad-Salarial.pdf>

¹³⁶ Industriall, Guía práctica sobre igualdad salarial (marzo 7, 2025) <https://www.industriall-union.org/es/5-pasos-para-los-sindicatos-con-el-objetivo-de-eliminar-la-brecha-salarial-de-genero>

¹³⁷ Unite the Union, Pay Up Campaign, <https://www.unitetheunion.org/media/1477/equal-pay-pack.pdf>

- La guía del Sindicato Europeo de Servicios Públicos titulada *Pay transparency and role of gender-neutral job evaluation and job classification in the public services* (Transparencia salarial y el papel de la evaluación y clasificación de puestos de trabajo no sexista en los servicios públicos).¹³⁸
- La guía de 2014 del Congreso de Sindicatos Europeos *Bargaining for Equality* (Negociar para la Igualdad) que analiza aspectos fundamentales y contiene ejemplos de la Unión Europea.¹³⁹
- El informe del 2022 del Consejo Australiano de Sindicatos *Reducing the Gender Pay Gap with multi-employer bargaining* (Reducir la brecha salarial entre géneros mediante la negociación colectiva con múltiples empleadores).
- El informe de la organización Close the Gap Escocia sobre las respuestas de los sindicatos a la segregación ocupacional, titulado *Shifting the Balance? Exploring the trade union responses to tackling gendered occupational segregation* (¿Cambiar el equilibrio? Explorar las respuestas sindicales para abordar la segregación ocupacional por razón de género).
- La caja de herramientas de Equality Trust sobre igualdad de remuneración, que incluye ejemplos de preguntas para encuestas (muchas de ellas específicas de la legislación del Reino Unido).

La OIT también ha publicado recursos útiles, entre los que se incluye *Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos: guía detallada del 2008*¹⁴⁰ y *Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva*¹⁴¹ del 2023. Ambos pueden

138 Jane Pillinger, *Pay transparency and role of gender-neutral job evaluation and job classification in the public services* (2021) https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/GP_Pay%20transparency%20and%20role%20of%20gender%20EPSU-ETUI%20report%20June%202021.pdf

139 Jane Pillinger, *Bargaining for Equality* (2014) https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/files/bargaining_equality_en.pdf

140 OIT, *Gender-Neutral Job Evaluation for Equal Pay: A Step by Step Guide* (2008) https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_122372.pdf

141 OIT, *A Review of Wage Setting through Collective Bargaining* (2023)

proporcionar orientación útil para elaborar las peticiones en el marco de una negociación.

Funciones y procesos del sindicato

Según la ley, el sindicato debe tener derecho a acceder a la información relevante para la negociación y debe utilizar ese derecho, junto con encuestas y debates con las personas trabajadoras, para llevar a cabo una evaluación interna de la igualdad dentro de la organización o el sector, la cual debe incluir los términos de remuneración de diferentes puestos y categorías laborales y el acceso a la promoción y a los puestos de liderazgo o de mayor responsabilidad. Esta evaluación puede servir de base para la negociación con el empleador. Cada vez son más las jurisdicciones que están adoptando requisitos legales en materia de transparencia salarial,¹⁴² al menos para las organizaciones de mayor tamaño, y son una importante fuente de información e influencia cuando existen.

Los sindicatos y las confederaciones deben desarrollar estructuras internas que apoyen a las personas representantes locales en la evaluación crítica de las estructuras de remuneración y las clasificaciones laborales, incluida la identificación y el abordaje de los sesgos. Como se comentó en la sección anterior sobre *discriminación, violencia y acoso*, es fundamental garantizar que las representaciones sindicales dispongan de permisos remunerados para evaluar las estructuras salariales y puede ser conveniente negociar la creación de puestos de personas defensoras de la igualdad de género u otras funciones especializadas. Esto es especialmente cierto si el sindicato decide negociar una auditoría formal de la remuneración, un sistema de evaluación de puestos de trabajo u otro proceso para revisar las escalas de remuneración.

El sindicato puede optar por negociar un espa-

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_883353.pdf

142 Ver el análisis en Ana Avendaño, ILAW Future of Labour Law Database on Pay Equity (2025)

cio formalizado de gestión laboral para evaluar y corregir la desigualdad de remuneración.¹⁴³ Estos organismos deberían contar con una representación equitativa del sindicato y la dirección, los conocimientos especializados pertinentes y acceso a la formación adecuada, un mandato claramente definido, objetivos con plazos determinados, la autoridad investigadora y decisoria adecuada para conceder aumentos salariales individuales y colectivos cuando el trabajo haya sido infravalorado, así como mecanismos para garantizar la transparencia y la equidad en el futuro.

EJEMPLO:

- La central sindical Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da CUT (Contraf-CUT) negoció por primera vez medidas de protección del derecho a la igualdad de oportunidades en el año 2000. El sector fue uno de los primeros en hacerlo en Brasil y contribuyó a "abrir el camino" para las personas trabajadoras de gremios con menor capacidad organizativa.¹⁴⁴ El sindicato creó una Mesa Temática de Igualdad de Oportunidades y las personas trabajadoras activistas presionaron al sindicato para que diera prioridad a la igualdad de remuneración en las negociaciones. Como resultado, el sindicato llevó a cabo un censo de diversidad para identificar la discriminación por motivos de sexo, género, raza, etnia, orientación sexual o discapacidad en la remuneración, los ascensos y el acceso a puestos de alta dirección. Las personas activistas adoptaron una serie de estrategias que condujeron al éxito, entre ellas plantear el asunto en las reuniones de la junta directiva, las asambleas y los foros, convencer a las

personas dirigentes de que dieran prioridad a la cuestión, fortalecer los grupos de género para empoderar a las trabajadoras para que debatieran la problemática y "convencer a los órganos sindicales de que invirtieran en actividades para profundizar el debate desde una perspectiva material, política, financiera y humana".¹⁴⁵ Durante la década siguiente esto dio lugar a una reducción de la brecha salarial de 1,5 puntos (3,7 en el caso de las mujeres negras).¹⁴⁶

Derecho a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor

El sindicato debe consagrar un amplio derecho a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor para todas las personas trabajadoras. Si bien la C100 tiene una alta tasa de ratificación, muchos ordenamientos jurídicos restringen la interpretación de "trabajo de igual valor" para que se aplique únicamente al "trabajo igual",¹⁴⁷ interpretación más limitada que dificulta la posibilidad de impugnar la devaluación salarial. Además, a menudo se exige a las mujeres que busquen ejemplos de hombres para demostrar la desigualdad salarial, lo que puede suponer un reto particular en las profesiones y sectores feminizados.¹⁴⁸ La formulación del lenguaje de la negociación debe ser amplia, abarcar el género y otras formas de discriminación que las personas trabajadoras consideren relevantes y permitir ejemplos hipotéticos para abordar la segregación ocupacional.

EJEMPLO DE FORMULACIÓN

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a una remuneración igual por un trabajo de ig-

¹⁴³ Ver, por ejemplo, la discusión en California Commission on the Status of Women and Girls, Best Practices for Establishing Pay Equity in Collective Bargaining <https://women.ca.gov/californiapayequity/unions-resources/best-practices-for-establishing-pay-equity-in-collective-bargaining/>

¹⁴⁴ Id.

¹⁴⁵ Ver, por ejemplo, Avendaño, ILAW Future of Labour Law Database on Pay Equity.

¹⁴⁶ Ver, por ejemplo, el análisis en CSA TUCA en 87-89; ver también Pillinger, Industrial Guía práctica sobre igualdad salarial en el que se analiza un caso en el que los sindicatos ganaron un proceso judicial para garantizar el derecho a utilizar comparadores "proxy" (puestos de trabajo masculinos en otros sectores), con el fin de que las mujeres de sectores dominados por ellas puedan comparar adecuadamente la remuneración y presentar reclamaciones de igualdad salarial.

ual valor y a la igualdad en todos los aspectos del trabajo, incluyendo la remuneración, la contratación, los ascensos, la formación, los traslados y los recortes de personal.

"Remuneración" significa cualquier forma de pago por el trabajo realizado por una persona e incluye salarios, horas extras, comisiones, pagos por vacaciones, indemnizaciones por despido, bonificaciones, pagos por rendimiento, incrementos por antigüedad, subsidios familiares o por dependencia, propinas y gratificaciones, reembolsos de gastos como viajes, alojamiento, vivienda y ropa, pagos en efectivo o en especie, contribuciones del empleador a fondos o planes de pensiones, planes de discapacidad a largo plazo y todas las formas de planes de seguro médico, acciones o prestaciones de la empresa, comida proporcionada o subsidio y cualquier otra ventaja recibida directa o indirectamente.

El "trabajo de igual valor" se medirá en función de la combinación de competencias, esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo normalmente requeridas para su desempeño. La evaluación tendrá en cuenta la igualdad de valor, así como el papel que desempeñan la discriminación por razón de género, los estereotipos y los prejuicios en los criterios. Podrá basarse en comparadores reales o hipotéticos.

La sección sobre cubrimiento para todas las personas trabajadoras, que se encuentra más arriba, analiza la importancia de garantizar que las personas trabajadoras con contratos atípicos y las "externalizadas" estén cubiertas por el convenio colectivo. La remuneración es un ámbito en el que es especialmente importante garantizar un trato equitativo. Crear el derecho del sindicato a rechazar el trabajo atípico fuera de una necesidad real puede ser una herramienta eficaz para evitar el trabajo más precarizado, que suele estar peor remunerado.

El sindicato, en virtud de su derecho al acceso a la información, debe tener acceso a información salarial que pueda verificarse con las personas

afiliadas. Cualquier intento por parte de los empleadores de bloquear el acceso a la información debe ser rechazado contundentemente, ya que constituye una violación tanto de los derechos sindicales como del derecho a la no discriminación.

Algunas jurisdicciones, aunque no todas, consagran el derecho a negociar los salarios;¹⁴⁹ sin embargo, incluso en jurisdicciones donde existen protecciones, los empleadores a menudo prohíben o disuaden a las personas trabajadoras de comparar sus ingresos. El sindicato debe formar a las personas trabajadoras sobre sus derechos según la ley y puede ser útil negociar protecciones explícitas. Algunas jurisdicciones protegen las discusiones sobre salarios específicamente cuando se realizan con el fin de identificar la desigualdad salarial.¹⁵⁰ Este calificativo podría aceptarse como compromiso, pero es mejor impulsar la protección más amplia posible.

Las personas trabajadoras pueden discutir libremente todos los aspectos relacionados con la remuneración, incluidos los salarios, por cualquier motivo, sin que ello tenga ninguna consecuencia laboral adversa.

Sistema de remuneración

El sindicato debe evaluar tanto las remuneraciones base de los diferentes puestos y categorías laborales como otras formas de remuneración para determinar si hombres y mujeres se benefician por igual de las diferentes formas de remuneración. Las investigaciones han revelado que la mayor parte de la brecha salarial entre géneros no suele corresponder a la remuneración base, sino a sus complementos; por ejemplo,

149 Ver ILAW Future of Labour Law Database on Equal Pay (2025).

150 Ver, por ejemplo, Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento (Texto pertinente a efectos del EEE) (mayo 10, 2023) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32023L0970>

las prestaciones relacionadas con la disponibilidad fuera del horario laboral habitual, como los turnos nocturnos y los fines de semana, la disponibilidad permanente o las bonificaciones por asistencia. Estas prácticas suelen afectar de manera desigual a las mujeres, que tienen menos posibilidades de flexibilidad debido a sus obligaciones de cuidado.¹⁵¹ El sindicato también debería examinar críticamente las áreas en las que el empleador tiene un alto grado de discrecionalidad, ya que se ha demostrado que esto perjudica a las mujeres.¹⁵²

La disparidad salarial también está relacionada con otras formas de discriminación, en particular con la violencia y el acoso. Las investigaciones demuestran que el acoso sexual es más probable que se produzca cuando las remuneraciones y los incentivos están vinculados a los objetivos de producción y a la concesión de bonificaciones, en particular en los sistemas en los que se paga a destajo.¹⁵³

Evaluación y clasificación no sexista de los empleos

Muchos lugares de trabajo ya cuentan con un sistema de clasificación de puestos en el que se catalogan las diferentes tareas y funciones laborales. Si no existe el sindicato puede proponer su creación para garantizar la igualdad salarial y un trato justo y no arbitrario en general. Los sistemas existentes deben examinarse para determinar si los puestos de trabajo se evalúan y clasifican sin sesgos de género.

La evaluación no sexista de los empleos implica una valoración de las habilidades, el esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones laborales.¹⁵⁴ Las personas evaluadoras deben ser conscientes de

cómo los prejuicios de género influyen en estos conceptos. Por ejemplo, a menudo se presume que los trabajos físicamente exigentes requieren más esfuerzo que los trabajos en el sector servicios, que pueden exigir un alto grado de esfuerzo mental.¹⁵⁵ Como escribe Jane Pillinger, cuando se realiza correctamente la evaluación de puestos de trabajo se “puede poner de manifiesto los supuestos discriminatorios, los prejuicios y los estereotipos que conducen a la infravaloración de los trabajos predominantemente femeninos, como las habilidades que las mujeres poseen ‘naturalmente’ o adquieren a través de la experiencia vital, y que a menudo se dejan fuera de las evaluaciones de los puestos de trabajo”.¹⁵⁶

En algunos casos puede ser conveniente simplificar el sistema de remuneración, especialmente si existe un alto grado de individualización, que a menudo puede ocultar sesgos. El sindicato también puede dar prioridad al aumento de las remuneraciones más bajas, ya que las mujeres y otras personas trabajadoras marginalizadas tienden a quedarse atrapadas en la parte inferior de la escala salarial (lo que se conoce como “suelo pegajoso” o *sticky floor*).¹⁵⁷

La evaluación y clasificación de los puestos de trabajo se basará en criterios neutrales, sin sesgos por razón de género [y otras categorías sociales pertinentes; ver la sección sobre la sección sobre discriminación].

Los sistemas de evaluación y clasificación de puestos de trabajo deberán analizar, como mínimo, los siguientes criterios: el tipo de trabajo, las habilidades y el esfuerzo requeridos, el esfuerzo físico o mental requerido, el nivel de responsabilidad, las condiciones de trabajo, el nivel de seg-

¹⁵¹ Ver, por ejemplo, OECD, Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap, Section 5.1 (2021) https://www.oecd.org/en/publications/pay-transparency-tools-to-close-the-gender-wage-gap_eba5b91d-en/full-report.html; Pillinger y Wintour en 36-37.

¹⁵² Lisa Heap, Equal Pay: An employers' guide to manage the revolution (2018) <https://wellington.scoop.co.nz/?p=113267>

¹⁵³ Pillinger, Industriall Pay Equity Toolkit en 9.

¹⁵⁴ Para más información, ver, por ejemplo, Industriall y IUF Guía práctica sobre igualdad salarial.

¹⁵⁵ Arlie Russell Hochschild, The Managed Heart, University of California Press (2012) <https://www.ucpress.edu/books/the-managed-heart/paper>

¹⁵⁶ Pillinger, EPSU ETUI Guide on Pay Transparency en 10.

¹⁵⁷ Ver, por ejemplo, OIT, Informe sobre Diálogo Social 2022 en 81, en el que hay un debate sobre las negociaciones sindicales para lograr “aumentos estructurales generalizados, de una cuantía a tanto alzado o porcentual, la que resulte más elevada, para hacer frente a la brecha salarial de la época del apartheid y comprimir las escalas salariales” en Sudáfrica.

regación del mercado laboral por razón de género —y otros grupos marginalizados relevantes en la jurisdicción— en relación con el tipo de trabajo, el efecto de la discriminación, los estereotipos y las normas sociales en el trabajo realizado y su valoración, y si el trabajo ha sido realizado históricamente por mujeres —u otros grupos marginalizados— o por hombres —o miembros de grupos históricamente dominantes—.

Las evaluaciones individuales de los puestos de trabajo serán revisadas y verificadas por las personas trabajadoras que estén desempeñando el trabajo y por el sindicato.

Se evaluarán los requisitos del puesto de trabajo para determinar si tienen repercusiones relativas al género u otras repercusiones discriminatorias, y si son esenciales para el desempeño del puesto.

el derecho a la igualdad salarial y, posteriormente, impulsó un proceso de evaluación del sistema de clasificación de puestos de trabajo en el Instituto de Seguridad Social con el objetivo de desarrollar una nueva herramienta de evaluación que se utilizará en todo el sector privado.

- El *Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva* de la OIT incluye varios ejemplos que abordan las diferencias salariales entre hombres y mujeres mediante la creación de sistemas equitativos de evaluación y clasificación de puestos de trabajo. En Bélgica un convenio colectivo sectorial en el sector sanitario creó un nuevo sistema de evaluación y clasificación de puestos de trabajo para fijar las remuneraciones del sector, en el que “cada función se describe, se pondera y, posteriormente, se asigna a categorías de puestos de trabajo en función de las actividades y tareas realizadas, con el objetivo de lograr un sistema de pago salarial no sexista”.¹⁶⁰ Un convenio colectivo para el sector del calzado en Portugal reestructuró y simplificó la escala salarial, incluyendo la garantía de la misma remuneración base para todas las categorías profesionales de la producción.¹⁶¹
- En Perú, el Sindicato Único de Trabajadores de Servicio Agua Potable y Alcantarillado de Lambayeque (SUTSELAM) y la Junta Pública de Agua y Saneamiento emprendieron un proceso para establecer un sistema de clasificación de puestos de trabajo con el apoyo de la OIT y la ISP.¹⁶² Este proceso surgió a raíz de un litigio estratégico iniciado por el sindicato para impugnar la irracionalidad de las clasificaciones laborales. El sindicato llegó a un acuerdo para evaluar los puestos de trabajo utilizando criterios objetivos, a través de la evaluación de “las habilidades, la responsabilidad, el esfuer-

¹⁶⁰ OIT, Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva en 46 (2023) <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/report/An%C3%A1lisis-de-la-determinaci%C3%B3n-de-los-99518835402676/filesAndLinks?index=0>

¹⁶¹ *Id.* en 47.

¹⁶² PSI, Achieving pay equity and decent work in Peru's water sector (2018) <https://publicservices.international/resources/news/achieving-pay-equity-and-decent-work-in-perus-water-sector?id=7914&lang=en>

EJEMPLOS

- El libro *Collective Bargaining and Gender Equality* (Negociación colectiva e igualdad de género), publicado en 2015, analiza numerosos ejemplos de negociaciones sindicales sobre sistemas de clasificación de puestos de trabajo. Por ejemplo, el Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT) de Uruguay negoció un sistema de evaluación de puestos de trabajo para “eliminar las diferencias salariales entre hombres y mujeres”.¹⁵⁸ Hay convenios colectivos emblemáticos en el sector público del Reino Unido que crearon un sistema de evaluación no sexista. Las huelgas y negociaciones dieron lugar a un nuevo sistema de clasificación para quienes estaban en el ámbito del trabajo social y de guarderías públicas en Alemania con el fin de abordar la infravaloración del sector.¹⁵⁹ En Chile, la Agrupación Nacional de Emplead@s Fiscales (ANEF) negoció un protocolo con el gobierno que reconocía

¹⁵⁸ Pillinger y Wintour en 41; Ver también CSA TUCA en 87.

¹⁵⁹ Pillinger y Wintour en 46.

zo y las condiciones de trabajo y valorando el trabajo tradicionalmente realizado por las mujeres".¹⁶³ Esto se llevó a cabo mediante una fase de investigación, una de diagnóstico y una de reparación.¹⁶⁴

Auditoría y medidas correctivas en materia de igualdad salarial

Quienes participan en la mesa de negociación de parte de los sindicatos deben acudir a esta con propuestas específicas para corregir la desigualdad salarial basándose en los tipos de puestos de trabajo existentes y la remuneración actual; además, deben contar con un plan para aprovechar cualquier requisito legal existente en materia de evaluación salarial y transparencia. Cada vez son más las jurisdicciones que han dictado que los empleadores, particularmente los más grandes, tienen la obligación de realizar evaluaciones internas de la brecha salarial entre hombres y mujeres, publicar los resultados y adoptar medidas correctivas para abordar la desigualdad.¹⁶⁵ El texto que se presenta a continuación ofrece un punto de partida para negociar la realización de una auditoría destinada a evaluar y corregir la desigualdad salarial dentro de una empresa o sector.

EJEMPLO DE FORMULACIÓN

En el plazo de un año desde la firma del presente acuerdo, [el organismo pertinente del EMPLEADOR-SINDICATO, o el EMPLEADOR en consulta con el SINDICATO] llevará a cabo una auditoría anual en materia de igualdad salarial con el fin de identificar y rectificar la discriminación por razón de género [y otras formas de discriminación] en la remuneración, la contratación y la promoción. La auditoría examinará y revisará los sistemas de clasificación y evaluación de puestos de trabajo, los salarios base y todas las demás formas de remuneración, los procesos de contratación y promo-

ción y [cualquier otra política, procedimiento o cuestión pertinente]. La auditoría abarcará a todas las personas trabajadoras [de la empresa o el sector], incluidas [las personas trabajadoras con formas de empleo atípicas y las personas trabajadoras "externalizadas"; consultar la formulación y el debate en la sección sobre cobertura para todas las personas trabajadoras].

[El organismo pertinente del EMPLEADOR-SINDICATO, o el EMPLEADOR en consulta con el SINDICATO] recopilará datos demográficos con respecto a los diferentes puestos de trabajo y categorías laborales, incluida información sobre el género [y otras categorías sociales pertinentes]. La recopilación tendrá en cuenta el derecho a la privacidad y la seguridad de la información personal.

Para poder realizar una auditoría sobre la igualdad salarial de manera sistemática se deben recopilar datos personales y demográficos. El sindicato debe discutir las cuestiones de seguridad y privacidad con las personas trabajadoras, en particular con las personas transgénero y de género no binario, especialmente si se encuentran en una jurisdicción o localidad donde no existen protecciones legales. Esto puede dar lugar, por ejemplo, a una propuesta para que los datos sean anonimizados, que se establezcan limitaciones sobre quién puede acceder a los datos o que las estadísticas de género se recopilen en función del género autodeterminado en lugar de los registros oficiales. El sindicato también debe debatir si se recopilan otros datos, como la edad, la raza, la etnia, la religión, la sexualidad o la capacidad, para evaluar otras formas de desigualdad salarial discriminatoria. En algunos países esto tendrá implicaciones legales; por ejemplo, algunos países de Europa prohíben recopilar información sobre la raza o la religión.¹⁶⁶ En otros países puede haber consideraciones de seguridad o privacidad, por ejemplo, en sociedades que han sufrido un conflicto o en localidades donde la diversidad sexual y de identidad de género está penalizada. Las salvaguardias pertinentes pueden incluir la anoni-

¹⁶³ Pillinger y Wintour en 47; ver también CSA TUCA en 75.

¹⁶⁴ CSA TUCA en 76.

¹⁶⁵ Por ejemplo, Brasil, Canadá, Chile e Islandia. Ver el análisis en Avendaño, Red ILAW Base de datos sobre el futuro del derecho laboral, artículo 3 sobre igualdad de remuneración.

¹⁶⁶ Ver el análisis en Avendaño, ILAW Future of Labour Law Database on Equal Pay.

mización de los datos y la restricción del acceso a los datos personalizados a un pequeño grupo de personas.

Se evaluarán los puestos de trabajo y las categorías de empleo para determinar si actualmente están infravalorados. Se partirá del supuesto que están infravaloradas las categorías de empleo en las que más del 60% de las personas trabajadoras son mujeres. La infravaloración se abordará aumentando, en lugar de reduciendo, la remuneración en todos los puestos y categorías de empleo.

EJEMPLOS

- El sindicato Finance Sector Union negoció con el Grupo Nacional de Australia una auditoría de la remuneración y medidas correctivas para abordar la desigualdad de género.¹⁶⁷
- Las personas trabajadoras textiles de Argentina negociaron un convenio colectivo para revisar las descripciones de los puestos de trabajo y las escalas salariales de las personas trabajadoras de la industria textil, con el objetivo de "simplificar las escalas salariales mínimas".¹⁶⁸ El convenio creó una Comisión Técnica Especial Bipartita para llevar a cabo una revisión y aplicar medidas correctivas, incluyendo la posibilidad de asignar salarios mínimos más altos para lograr una igualdad de remuneración.
- Algunos convenios colectivos adoptan medidas con perspectiva de género para compensar la desigualdad en los sistemas de pago; por ejemplo, un convenio para las personas trabajadoras del sector energético en Argentina de 2007 reconoció los retos a los que se enfrentan las mujeres en el ámbito laboral y adoptó normas para el pago por antigüedad que exigen menos tiempo de servicio a las mujeres para acceder a la prestación.¹⁶⁹ Un convenio

colectivo con la Universidad Nacional Autónoma de México reduce el número de años que las mujeres deben trabajar para acceder a los bonos por antigüedad y aplica criterios diferentes para calcular su importe.¹⁷⁰

- Un informe de la Comisión Europea destaca las buenas prácticas en los convenios colectivos, como el convenio entre la confederación sindical FO y France Telecom SA que exige un análisis salarial anual, con un presupuesto y un plan de acción para aplicar medidas correctivas que aborden las diferencias salariales.¹⁷¹
- En 1991, el sindicato Canadian Amalgamated Clothing and Textile Workers Union negoció un proceso de ajuste salarial que abordaba tanto los puestos infravalorados como los sobrevalorados. Los puestos considerados infravalorados recibieron un aumento salarial superior al acordado, los puestos "correctamente valorados" recibieron la totalidad del aumento negociado y a los "sobrevalorados" se les aplicó un programa para "mantener los ingresos". "En pocas palabras, esto significa que no reduciremos ningún salario. Sin embargo, solo aplicaremos una parte de los aumentos generales futuros a estos puestos sobrevalorados, con el fin de equipararlos con el resto de los puestos de la empresa".¹⁷²

Negociación sectorial

La negociación sectorial es una herramienta eficaz para abordar la igualdad de remuneración, en particular las disparidades que surgen de la segregación ocupacional y la devaluación del trabajo feminizado.¹⁷³ Cuando es posible participar en la negociación sectorial los sindicatos han adoptado estrategias creativas, como ajustes salariales intersectoriales para abordar la desigualdad salarial entre sectores.

¹⁶⁷ Wintour y Pillingen en 44.

¹⁶⁸ CSA TUCA en 88.

¹⁶⁹ CSA TUCA en 98.

¹⁷⁰ Id.

¹⁷¹ Borbély, cláusulas GPG 10 en 8.

¹⁷² OIT, Gender Equality Bargaining: An Overview en 13 (1998) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_113700.pdf

¹⁷³ Ver análisis en la introducción a la parte 1.

EJEMPLOS

- En las negociaciones nacionales, la Confederación Sueca de Sindicatos (LO) priorizó los sectores con sueldos bajos y alta concentración de mujeres para abordar la desigualdad de remuneración.¹⁷⁴ La Confederación del Trabajo de Islandia, por su parte, priorizó los aumentos salariales de las personas con sueldos más bajos con incrementos específicos para los sectores de la salud y el cuidado, donde tradicionalmente se ha infravalorado el trabajo.¹⁷⁵
- Un acuerdo marco firmado en 2010 en Uruguay entre el Consejo de Salarios y el Grupo 21 de las trabajadoras domésticas dio lugar a aumentos salariales proporcionales destinados a corregir las desigualdades de remuneración de las personas trabajadoras con sueldos más bajos. El aumento salarial fue del “37,6% para las personas trabajadoras con los sueldos más bajos, del 26,6% para las que tenían sueldos medios y del 13,7% para las que tenían los sueldos más altos”.¹⁷⁶
- En su libro *Collective Bargaining and Gender Equality* (Negociación colectiva e igualdad de género), Pillinger y Wintour analizan las “prestaciones por igualdad”, en las que los sindicatos han negociado un presupuesto adicional para aumentar el sueldo en sectores feminizados o en los que existen diferencias de remuneración por razón de género. Estas prestaciones se han utilizado en convenios colectivos en Suecia, Finlandia y Noruega.¹⁷⁷
- En Australia, el sindicato United Workers Union consiguió importantes aumentos salariales para las personas trabajadoras de la educación y el cuidado de la primera infancia mediante negociaciones con múltiples empleadores, haciendo uso de nuevas regulaciones legales que permitían la negociación entre los sindicatos, los contratistas del gobi-

erno y el propio gobierno.¹⁷⁸ El convenio colectivo sobre educación y cuidado infantil para el periodo 2024-2026 incluye un aumento salarial del 15% para las personas trabajadoras. Un mayor número de empleadores puede adherirse al convenio si el 50% de las personas empleadas vota a favor. Actualmente, el convenio cubre un tercio del sector y sigue creciendo.

- Según un informe de la OIT de 2022, algunos convenios colectivos sectoriales en Austria “conceden a los comités de empresa y a la dirección la opción de distribuir una determinada proporción del aumento salarial anual entre grupos concretos de personas trabajadoras. Esta “opción de distribución” (*Verteiloption*) es “utilizada por los empleadores y los comités de empresa para [...] mejorar las estructuras salariales por medio del aumento de los ingresos de las personas trabajadoras con salarios bajos y abordar la brecha salarial de género”.¹⁷⁹

Atender las obligaciones de cuidado

Las exigencias del cuidado representan una barrera fundamental y persistente para la igualdad de remuneración y ascenso para las mujeres trabajadoras.¹⁸⁰ El desequilibrio del trabajo no remunerado en el hogar sigue siendo “una de las características más resilientes de la desigualdad de género”¹⁸¹, ya que se estima que las mujeres realizan el 76,2% del trabajo de cuidado no remunerado a nivel mundial.¹⁸² Esto debe abordarse con una serie de medidas, que incluyen la flexibilidad y las expectativas razonables en torno a la carga de trabajo, que se analizan en la sección sobre

¹⁷⁸ United Workers Union, Educators win first ever right to Multi-Employer Bargaining (septiembre 27, 2023) <https://unitedworkers.org.au/all-updates/educators-win-first-ever-right-to-multi-employer-bargaining/>

¹⁷⁹ OIT, Social Dialogue Report 2022 en 79.

¹⁸⁰ OIT, Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro del trabajo para todos <https://www.ilo.org/es/publications/major-publications/un-paso-decisivo-hacia-la-igualdad-de-genero-en-pos-de-un-mejor-futuro-del>

¹⁸¹ *Id.* en 36.

¹⁸² UNDP, The Missing Piece: Valuing women’s unrecognized contribution to the economy (marzo 8, 2024) <https://www.undp.org/latin-america/blog/missing-piece-valuing-womens-unrecognized-contribution-economy>

¹⁷⁴ Borbély, cláusulas GPG 10 en 8.

¹⁷⁵ Wintour y Pillinger en 53.

¹⁷⁶ CSA TUCA en 87.

¹⁷⁷ Pillinger y Wintour en 53.

vida personal y familiar; el acceso a las licencias, que se analiza en la sección sobre **licencias**; y el apoyo material, que se analiza en la sección sobre el acceso al **cuidado**.

IV. DERECHO A LA IGUALDAD EN LA CONTRATACIÓN, LOS ASCENSOS Y LOS RECORTES DE PERSONAL

La negociación colectiva puede crear mecanismos específicos para prevenir la discriminación en la contratación, los ascensos y los recortes de personal. Además del lenguaje general que protege el derecho a la igualdad en todos los aspectos del trabajo (incluida la remuneración, la contratación, los ascensos, la formación, los traslados y los recortes de personal), en la sección sobre **igualdad salarial** el sindicato puede adoptar mecanismos y garantías específicos, tal y como se describe a continuación. Como se ha comentado anteriormente en la sección sobre **discriminación**, el sindicato puede considerar la posibilidad de crear un espacio conjunto entre el personal y la administración para tratar cuestiones relacionadas con la igualdad. Cuando estos organismos funcionen de manera eficaz, lo más adecuado sería que se encargaran de la supervisión de las decisiones relativas a la contratación y los ascensos. No obstante, la obligación de garantizar la igualdad y prevenir las prácticas discriminatorias debe recaer claramente en el empleador.

Contratación

La negociación es una oportunidad para presionar a favor de un proceso formalizado y transparente de contratación, así como de medidas para identificar y prevenir la discriminación en la contratación.

EJEMPLO DE FORMULACIÓN

El EMPLEADOR se asegurará de que los procesos de contratación y promoción creen oportunidades para las mujeres [y otras personas tra-

jadoras históricamente marginalizadas], especialmente en [categorías/puestos de trabajo] en los que actualmente están infrarrepresentadas.

Para evaluar los patrones de contratación, el sindicato puede optar por negociar un compromiso para recopilar y analizar datos demográficos anónimos de las personas que se postulan para un empleo. Lo ideal sería recopilar los datos de cada persona candidata de manera que puedan separarse de la solicitud. De este modo, el sindicato y el empleador pueden analizar los esfuerzos de reclutamiento y las prácticas de contratación para determinar si se está atrayendo y promoviendo a personas candidatas diversas, al tiempo que se previene la posible discriminación en el proceso de contratación y se protege la privacidad. Se deben implementar medidas para proteger la seguridad de los datos. Se debe informar a las personas candidatas sobre el propósito de la recopilación de información y sobre las medidas establecidas para garantizar el anonimato. Las personas que solicitan empleo deben tener la opción de negarse a proporcionar información sin que ello afecte a su solicitud, ya que las personas trabajadoras marginalizadas pueden temer que identificarse perjudique sus posibilidades de ser contratadas.

El EMPLEADOR revelará el rango salarial en todas las ofertas de empleo y no preguntará por el historial salarial de ninguna persona candidata.

El SINDICATO tendrá derecho a revisar con antelación todas las descripciones de los puestos de trabajo, las notificaciones de contratación, las preguntas preparadas para las entrevistas, las evaluaciones y otros procesos de selección y a proponer modificaciones para garantizar la equidad y la igualdad. No se rechazarán modificaciones sin motivo justificado.

Los requisitos del puesto estarán libres de prejuicios o estereotipos de género u otras formas de discriminación, estarán directamente relacionados con el desempeño del puesto y serán

necesarios para ello y reconocerán las habilidades transferibles o no tradicionales. Dichos requisitos serán evaluados [por un comité conjunto formado por el empleador y el sindicato o por el SINDICATO] para determinar si tienen repercusiones por razón de género u otras repercusiones discriminatorias.

Las personas candidatas para la contratación no deberán responder preguntas ni serán sometidas a ninguna evaluación relacionada con su estado civil, su situación o sus responsabilidades familiares.

El sindicato también puede optar por negociar otras medidas, como garantizar la participación de una diversidad de personas de toda la organización en los procesos de selección, adoptar objetivos o cuotas de contratación y distribuir encuestas anónimas a todas las personas que se presenten a los procesos de selección para identificar posibles problemas en la contratación.

EJEMPLOS:

- Un acuerdo marco global entre UNI y Orange exige a las filiales de esta última que aborden la cuestión del equilibrio de género en la contratación: "Se ha pedido a las entidades que se aseguren de que no aparezcan criterios discriminatorios en las ofertas de empleo publicadas, tanto dentro como fuera del grupo. Los títulos y términos utilizados deben elegirse de manera que atraigan tanto a candidatas como a candidatos, independientemente del tipo de contrato de trabajo. La redacción de las ofertas no debe reflejar estereotipos sobre las funciones o sus supuestos requisitos (horario de trabajo, movilidad). En lo que respecta a las ofertas de empleo con un componente técnico, la descripción de las competencias no debe limitarse a los requisitos técnicos. Las ofertas de empleo deben estar abiertas por igual a mujeres y hombres. Los equipos locales de recursos humanos de las entidades deben supervisar el equilibrio de género entre las personas que se postulan y

las listas de personas preseleccionadas deben incluir, para el mismo conjunto de competencias, al menos a una candidata. Los criterios de selección deben ser idénticos para mujeres y hombres y basarse en las competencias, las cualificaciones y la experiencia. El hecho de que una mujer esté embarazada no debe ser motivo para no contratirla. Las entidades de todos los países pondrán en marcha programas de formación para fomentar los ascensos o la recualificación profesional de las mujeres para funciones técnicas, tanto a nivel interno (programas de formación avanzada) como externo (pasantías seguidas de contratos indefinidos)".¹⁸³

- En España un convenio colectivo en el sector de los servicios de construcción incluye un Plan de Igualdad que aborda la segregación ocupacional, los ascensos y la formación. Existe una cláusula sobre prácticas no sexistas en la selección, los ascensos y la formación del personal, así como cuotas "expresadas en porcentajes de mujeres y hombres" para generar una distribución más equitativa en los puestos de liderazgo.¹⁸⁴
- Algunos sindicatos han negociado cuotas u objetivos para la contratación de mujeres. En un convenio colectivo de la Universidad Nacional Agraria de Nicaragua, la universidad y el sindicato acordaron "revisar los puestos permanentes para garantizar que al menos el 50% estén ocupados por mujeres, o de lo contrario se ajustarán gradualmente hasta alcanzar este objetivo".¹⁸⁵ Un artículo académico de 2024 de Susan Hayter y Malena Bastida señala un convenio colectivo sectorial en el sector energético de los Países Bajos que "prevé un aumento de la proporción de mujeres empleadas del 15 a 25 por cada 100 personas trabajadoras en un plazo de cinco años".¹⁸⁶

¹⁸³ UNI Orange GFA en 19.

¹⁸⁴ Borbély, cláusulas GPG 10 en 6.

¹⁸⁵ CSA TUCA en 84.

¹⁸⁶ Susan Hayter y Malena Bastida, Chapter 8: Collective agreements: advancing a transformation agenda for gender equality? Making and Breaking Gender Inequalities in Work, publicación ILERA en 142 (2024) <https://www.elgaronline.com/edcollbook-oa/book/9781035337477/9781035337477.xml>

- Un convenio colectivo en el sector de los medios de comunicación en Togo incluye una cláusula para abordar la discriminación en la contratación de periodistas y demás profesionales de los medios de comunicación.¹⁸⁷
- La ITF y la Unión Internacional de Transporte Público llegaron a un **acuerdo marco** para fortalecer el empleo de las mujeres en el transporte público. El acuerdo incluye una lista de medidas para mejorar la contratación, que incluye la divulgación dirigida, las cuotas y “paneles de entrevista que incluyan a mujeres, preguntas de entrevista y selección no sexista y formación sobre sesgos inconscientes”.¹⁸⁸
- Las organizaciones National Center for Women’s Equity in Apprenticeship and Employment de Estados Unidos y Chicago Women in Trades promueven la presencia de las mujeres, especialmente las mujeres racializadas, en los programas de formación profesional del sector de la construcción. El sitio web documenta las **mejores prácticas** para abordar la contratación de mujeres.

El sindicato debe estar especialmente atento a la discriminación basada en el supuesto de que las mujeres son o serán cuidadoras, y examinar los patrones y prácticas de contratación en relación con las mujeres en edad de procrear. El Convenio 156 de la OIT insta específicamente a los Estados a adoptar medidas para prevenir la discriminación contra las personas con responsabilidades familiares,¹⁸⁹ por lo que el sindicato puede basarse en la protección legal existente en la jurisdicción cuando exista.

EJEMPLOS

- Un estudio exhaustivo realizado en 2003 sobre las cláusulas de los convenios colectivos mexicanos enumera varios convenios que prohíben específicamente las pruebas

- de embarazo como parte del proceso de contratación.¹⁹⁰ Una cláusula establece: “Para cubrir una vacante temporal o permanente o un nuevo puesto, la comisión paritaria de contratación y promoción exigirá que las evaluaciones realizadas se ajusten a criterios objetivos que sean siempre adecuados para el puesto o trabajo respectivo. En ningún caso las evaluaciones incluirán requisitos relacionados con pruebas psicométricas, psicotécnicas o psicológicas, ni aquellas relacionados con el género, la edad, la estatura, la constitución física o la antigüedad, a menos que el comité considere expresamente que son necesarios por la naturaleza de los servicios que se prestarán, ni se impondrá ningún impedimento a las mujeres por motivos de embarazo”.
- Un artículo de 2024 cita un convenio colectivo de una universidad de México que establece que las evaluaciones no deben incluir “pruebas de embarazo, pruebas psicométricas, psicotécnicas y psicológicas, pruebas de VIH u otras pruebas relacionadas con el sexo”. Un convenio colectivo de Jordania prohíbe las pruebas de embarazo como requisito para el empleo y exige que las agencias de contratación “no realicen ni exijan pruebas de embarazo a las personas trabajadoras migrantes”.¹⁹¹
- El estudio de México de 2003 también incluye una cláusula que prohíbe específicamente el despido de las personas trabajadoras recién contratadas o con contratos temporales que estén embarazadas.¹⁹²

El uso de herramientas algorítmicas para la contratación debe ser objeto de un escrutinio riguroso o prohibirse por completo, ya que se ha demostrado que estas herramientas reproducen los sesgos humanos, ver la sección sobre **género y tecnología**.

¹⁸⁷ OIT, A Review of Wage Setting through Collective Bargaining en 76.

¹⁸⁸ ITF/UITP Positive Employer Gender Policy en 4-5.

¹⁸⁹ OIT Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981) https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312301,es:NO

¹⁹⁰ OIT Americas, Proyecto Negociación Colectiva y Equidad de Género en América Latina, Anexo Ancelmo García Pineda (2003).

¹⁹¹ Hayter y Bastida en 141.

¹⁹² García Pineda, Anexo.

Ascensos

El sindicato debe analizar el porcentaje de mujeres en relación con el de hombres en diferentes funciones, especialmente en puestos de liderazgo y autoridad, ya que las mujeres tienden a concentrarse en puestos subordinados dentro de las organizaciones y los sectores. Cuando haya discrepancias de género, el sindicato debe promover medidas para equilibrar la distribución de hombres y mujeres en la medida de lo posible. Esto puede incluir incentivos, como la contratación y los ascensos específicos, y cuotas de género. Se deben evaluar los requisitos y los procesos de selección para ascensos con el fin de garantizar que sean transparentes, objetivos y equitativos. Algunas prácticas, como las sanciones por interrupciones en el servicio, tienen un efecto discriminatorio evidente sobre las trabajadoras, que suelen tomarse más licencias por maternidad y para el cuidado de personas dependientes.

Las decisiones relativas a las oportunidades y los ascensos se basarán en criterios transparentes, neutrales y equitativos. El EMPLEADOR garantizará el acceso equitativo a la formación y el desarrollo de competencias.

EJEMPLOS

- Un convenio colectivo de 2007 de las personas trabajadoras del sector energético de Argentina establece que "las partes tomarán todas las medidas necesarias para garantizar que las personas trabajadoras tengan las mismas condiciones de orientación profesional y formación, prestando especial atención al aprendizaje de nuevas técnicas, metodologías, procedimientos o procesos que se incorporen al trabajo. También garantizarán que se apliquen los mismos criterios de selección en materia de empleo, por ejemplo, la igualdad de trato en lo que respecta a la evaluación de la calidad del desempeño".¹⁹³

¹⁹³ CSA TUCA en 85.

- Un convenio colectivo histórico firmado en Marruecos en 2015 entre la central sindical *Confédération Démocratique du Travail* (CDT) y el grupo Domaines Brahim Zniber Diana Holding garantizó la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres mediante el establecimiento de nuevas tarifas y salarios, pagos basados en la antigüedad y el mérito, así como oportunidades de formación, lo que permitió a las mujeres asumir puestos con salarios más altos y mejores oportunidades de ascenso.¹⁹⁴ Las mujeres trabajadoras informaron que recibieron formación que les permitió acceder a puestos de trabajo más cualificados y con un sueldo mayor, los cuales antes solo estaban disponibles para los hombres. Sin embargo, siguen existiendo problemas de aplicación, ya que la formación no siempre se tradujo en cambios reales en el empleo.
- Un acuerdo empresarial en el sector manufacturero de Bangladesh establece que "cada año, al menos 20 mujeres trabajadoras de diferentes puestos, es decir, operarias, controladoras de calidad, planchadoras, dobladoras, cortadoras, etc., serán ascendidas a puestos superiores, por ejemplo, supervisoras, jefas de línea, encargadas, APM, PM, etc.". ¹⁹⁵

Recortes de personal

El sindicato debe ser consciente de que los despidos y los recortes de personal afectan especialmente a las mujeres y a otras personas trabajadoras vulnerables. Esto es especialmente importante, ya que los avances tecnológicos suelen afectar a las ocupaciones y sectores feminizados (ver la sección sobre *género y tecnología*). Las formulaciones generales sobre igualdad, propuestas anteriormente en la sección sobre *igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor*, deben incluir el derecho a la equidad en estos procesos. Los despidos deben basarse en realidades económicas y llevarse a cabo de manera transparente y en consulta con el sindicato.

¹⁹⁴ Centro de Solidaridad, A Case Study of Morocco en 8.

¹⁹⁵ Hayter y Bastida en 142.

V. IGUALDAD DE GÉNERO EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo se ha elaborado con una concepción patriarcal del trabajo, la salud y la seguridad.¹⁹⁶ Con frecuencia los empleadores no tienen en cuenta las diferencias biológicas, culturales y psicosociales, por lo que muchos de los riesgos y peligros laborales a los que se enfrentan las mujeres y las personas trabajadoras LGTBIQ+ se minimizan o ignoran por completo. Los sindicatos también pueden reproducir estas fallas si no adoptan una estrategia activa para adoptar una visión holística e inclusiva de la salud y la seguridad en el trabajo, basada en la creación de un espacio en el que las personas trabajadoras puedan discutir abiertamente los impactos del trabajo y los riesgos a los que se enfrentan.

Los estudios han demostrado sistemáticamente que el trabajo realizado por las mujeres se considera más ligero y seguro que el realizado por los hombres.¹⁹⁷ El estándar de referencia para todo, desde la determinación de los niveles seguros de exposición a sustancias químicas hasta el diseño de botas de trabajo, suele ser el "hombre promedio", que a menudo se corresponde con hombres de Estados Unidos o Europa.¹⁹⁸ Los riesgos laborales relacionados con la discriminación, la violencia y el acoso, por ejemplo, se invisibilizan. Los riesgos y peligros para la salud y la seguridad de las personas trabajadoras LGTBIQ+ en el trabajo están especialmente poco estudiados.¹⁹⁹

¹⁹⁶ Ver, por ejemplo, María Paula Lozano, Salud, mujeres y disidencias, Derecho Laboral Feminista, Editorial Mil Campanas (2022) <https://milcampanas.com.ar/product/derecho-laboral-feminista/>

¹⁹⁷ OIT, 10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice – Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health en 1.3 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_324653.pdf

¹⁹⁸ Unite the Union, Negotiator's Guide on Women's Health, Safety and Well-Being en Work (2012) <https://www.unitetheunion.org/media/1480/womens-health-safety-well-being-at-work-unite-guide.pdf>

¹⁹⁹ Maurizio Curtarelli y Karel Fric, European Agency for Safety and Health at Work, Occupational safety and health of LGBTI workers (2021) <https://oshwiki.osha.eu/en/themes/occupational-safety-and-health-lgbti-workers>

Aunque el modelo de SST está basado en la producción industrializada, resulta particularmente deficiente a la hora de reconocer y responder a las preocupaciones sobre salud y seguridad de las mujeres y de las personas LGTBIQ+ trabajadoras, en general, dicho modelo se basa en la homogeneización de la amplia diversidad física y social. Beneficia a todas las personas impulsar una comprensión holística de la SST, que exige a los empleadores participar en comités mixtos con la misma cantidad de representantes de las personas trabajadoras para reconocer y corregir los riesgos reales a los que se enfrentan, en lugar de obligar a cumplir normas estrictas.

Varios sindicatos han elaborado directrices para incorporar la perspectiva de género en materia de salud y seguridad. Entre ellas se incluyen:

- El sindicato Unite the Union del Reino Unido elaboró la *Negotiator's Guide on Women's Health, Safety and Well-Being at Work* (Guía de negociación sobre la salud, la seguridad y el bienestar de las mujeres en el trabajo), la cual describe cómo quienes realizan negociaciones sindicales pueden abordar una serie de cuestiones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo de las mujeres. También incluye una lista de verificación para evaluar las políticas y prácticas actuales en el lugar de trabajo, así como orientaciones para realizar un mapeo del mismo con el fin de identificar problemas. Ambas son útiles para que los sindicatos desarrollen sus propias herramientas específicas para cada lugar de trabajo.²⁰⁰
- La guía de la UITA *Making Women Visible in Occupational Health and Safety* (Visibilizar a las mujeres en la seguridad y salud en el trabajo) ofrece orientación sobre diferentes cuestiones y una guía detallada sobre diferentes ejercicios de mapeo.²⁰¹
- La *guía práctica* de la UNI Global Union sobre

²⁰⁰ Unite the Union, Negotiator's Guide on Women's Health, Safety and Well-Being en Work (2012) <https://www.unitetheunion.org/media/1480/womens-health-safety-well-being-at-work-unite-guide.pdf>

²⁰¹ UITA, Making women visible in occupational health and safety (2020) <https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2020/12/3.-Making-women-visible-in-OHS-ENGLISH-def.pdf>

la necesidad de una perspectiva de género en materia de seguridad y salud en el trabajo describe las áreas críticas de la SST desde una perspectiva de género.²⁰²

- La organización estadounidense Women of Steel del sindicato United Steelworkers creó la herramienta *Raising the Bar on Women's Safety and Health* (Elevando el nivel de seguridad y salud de las mujeres).²⁰³ Este recurso incluye una *lista de verificación* para que los sindicatos evalúen la situación actual de la salud y la seguridad de las mujeres en el trabajo, así como una *guía* que describe los principales problemas y la forma en que los sindicatos locales los han abordado y logrado cambios. La guía incluye listas de verificación sobre riesgos relacionados con el embarazo y la menstruación, así como una lista de verificación para evaluar los procesos de SST.
- La guía de Unison, Reino Unido, para representantes sindicales sobre *género, seguridad y salud* describe las áreas de interés y ofrece una lista de verificación para evaluar las prácticas actuales en el lugar de trabajo.²⁰⁴
- La guía del Congreso de Sindicatos de Reino Unido sobre *género en la seguridad y la salud* en el trabajo incluye un análisis de las áreas de interés y una lista de verificación.²⁰⁵
- El ETUI celebró en 2024 una conferencia de dos días sobre la integración de la perspectiva de género en la SST, en la que participaron personas líderes sindicales y académicas. La conferencia está disponible en línea.²⁰⁶

La OIT ha desarrollado varios recursos sobre el tema, entre los que están: *Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health* (Directrices para la integración de la perspectiva de género en la seguridad y la salud en el trabajo) (2013) y *Seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género: desafíos y avances en Iberoamérica* (2024), así como una guía específica para *Prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo con medidas de seguridad y salud* (2024).

Principios generales y papel del sindicato

En 2022, la OIT reconoció el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable como un derecho fundamental que todos los Estados miembros de la OIT están obligados a promover y hacer realidad.²⁰⁷ Muchos lugares de trabajo cuentan con espacios formales conjuntos entre la dirección y el personal para gestionar las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo. En ocasiones esta medida es un requisito legal,²⁰⁸ y puede negociarse cuando no está establecida por ley. El sindicato también debe contar con derechos protegidos incorporados en el convenio colectivo, como el derecho a tener el mismo número de representantes que la dirección en un organismo de seguridad y salud en el trabajo, a disponer de tiempo libre remunerado para que sus representantes desempeñen sus funciones y asistan a cursos de formación (incluida la formación sindical en materia de seguridad y salud en el trabajo), a recibir formación adecuada en materia de SST financiada por el empleador, a realizar inspecciones, a investigar las preocupaciones de la membresía en materia de SST, incidentes es-

²⁰² UNI Global Union, Practical Guide on the Need for a Gender Perspective on Occupational Safety and Health <https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/Guide-to-OHS-with-a-gender-perspective-EN.pdf>

²⁰³ United Steelworkers, Women of Steel, Raising the Bar on Women's Safety and Health <https://usw.org/get-involved/women-of-steel/usw-action-guide-for-raising-the-bar-on-womens-health-and-safety/>

²⁰⁴ UNISON, Gender, Safety and health: A guide for UNISON safety reps (2013) <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2013/06/On-line-Catalogue213613.pdf>

²⁰⁵ Congreso de Sindicatos del Reino Unido, Guide on gender in occupational safety and health (2017) <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/GenderHS2017.pdf>

²⁰⁶ ETUI OSH Conference, Integrating gender into occupational health and safety (diciembre 2024) <https://www.etui.org/events/integrating-gender-occupational-health-and-safety>

²⁰⁷ OIT, Un entorno de trabajo seguro y saludable como principio y derecho fundamental en el trabajo (2022) <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/un-entorno-de-trabajo-seguro-y-saludable-como-principio-y-derecho>

²⁰⁸ Ver, por ejemplo, UK Safety Representatives and Safety Committees Regulations (1977) (el empleador debe crear un comité mixto de salud y seguridad si dos personas representantes sindicales de seguridad lo solicitan por escrito); el artículo 30 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de Lesoto (2024) (que exige a los empleadores con más de 15 personas empleadas que creen comités de salud y seguridad con representación paritaria). Ver también la base de datos mundial de la OIT sobre legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo. <https://www.ilo.org/es/resource/base-de-datos-mundial-de-legislacion-en-materia-de-seguridad-y-salud-en-el>

pecíficos y riesgos potenciales, a participar en las inspecciones laborales gubernamentales del lugar de trabajo, a recibir información oportuna sobre SST, a que se realice una consulta previa sobre los cambios propuestos en el lugar de trabajo que puedan afectar a su membresía y a la protección contra represalias, especialmente si no existe suficiente protección legal en la jurisdicción para estos derechos.

El sindicato puede exigir que un determinado número de representantes de SST, tanto del sindicato como de la dirección, tengan experiencia en cuestiones de género o que algunas o todas estas personas reciban formación especializada con un enfoque de género en materia de SST. También puede ser útil crear un subcomité u otro organismo que se centre en el género y la SST. El sindicato puede negociar los requisitos relativos a la representación de las mujeres en el comité de SST, tanto por parte del empleador como del sindicato, y puede adoptar políticas internas con respecto a la representación sindical, independientemente de que la negociación sea exitosa.

El sindicato también debe contar con su propio plan interno para abordar la salud y la seguridad,²⁰⁹ aparte de los espacios comunes que pueden estar dominados por la dirección. El sindicato debe crear un espacio en el que las personas trabajadoras marginalizadas puedan debatir temas delicados que a menudo conllevan un estigma social, como la menstruación y la violencia sexual. Las mujeres, especialmente en sectores masculinizados, pueden evitar hablar de su dolor por miedo a parecer débiles. Las personas trabajadoras LGTBIQ+ pueden sentirse incómodas al revelar abiertamente su identidad en el trabajo debido a la intolerancia y al temor a las represalias. El sindicato deberá generar confianza y confidencialidad. La sección sobre **políticas internas del sindicato** contiene algunas orientaciones adicionales sobre cómo los sindicatos pueden facilitar los debates sobre estos temas y realizar el tra-

jo interno necesario para crear espacios más seguros donde puedan surgir estas conversaciones.

El sindicato puede optar por incluir directamente en el contrato un reconocimiento explícito de las diferencias sociales, culturales y biológicas, así como del papel de los prejuicios de género y los estereotipos sexistas.

EJEMPLO DE FORMULACIÓN

El EMPLEADOR reconoce que las diferencias de sexo y género afectan la seguridad y salud en el trabajo de las personas trabajadoras y garantizará que la gestión de la SST proteja el derecho fundamental a un entorno de trabajo seguro y saludable para todas las personas trabajadoras.

El EMPLEADOR tomará medidas, en consulta con [el SINDICATO y el COMITÉ DE SST], para identificar y corregir los prejuicios de género y de otro tipo, y garantizará que las clasificaciones laborales, las evaluaciones de riesgos, las medidas de control y las políticas tengan en cuenta y aborden el legado de discriminación en el diseño y la gestión de la SST y aborden adecuadamente los riesgos y peligros en el lugar de trabajo.

Además del derecho general a un lugar de trabajo seguro y saludable, el sindicato también puede exigir explícitamente que el lugar de trabajo sea inclusivo para todas las personas. Esto subraya que el derecho a la seguridad y la salud en el trabajo implica no solo la obligación negativa de evitar daños, sino también la positiva de crear un espacio seguro e inclusivo que garantice la salud física y mental de todas las personas trabajadoras, así como la mejora continua de la salud y la seguridad en la organización.²¹⁰ El texto que se sugiere a continuación se basa en el artículo 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.²¹¹

²⁰⁹ Ver, por ejemplo, análisis en la guía USW Women of Steel, en la que se señala que los estatutos animan a las secciones locales a crear comités de salud y seguridad internos para el sindicato, guía USW Women of Steel, p. 27.

²¹⁰ OIT-SST, Guidelines on occupational safety and health management systems en 3.1 (2001) https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_107727.pdf

²¹¹ Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las

Las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible a todas las personas.

El sindicato también puede optar por explorar las obligaciones o propuestas relacionadas con el concepto de diseño universal. El diseño universal es “el diseño de productos, entornos y comunicaciones que puedan ser utilizados por todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptaciones o diseños especializados”.²¹² El concepto se desarrolló originalmente pensando en las personas con discapacidad y adultas mayores, pero puede beneficiar a todas las personas. En el lugar de trabajo esto podría significar un compromiso con la creación de herramientas y procesos de trabajo que funcionen para la mayor cantidad de personas trabajadoras posible, incluyendo quienes tienen identidades de género y capacidades diferentes.

En la sección sobre **discriminación, violencia y acoso** se sugiere incluir a los sindicatos en la supervisión y el monitoreo de la violencia y el acoso en el trabajo. Abordar los riesgos psicosociales y la cultura laboral es particularmente importante para crear salvaguardias adecuadas y es esencial contar con mecanismos orientados específicamente a mantener un lugar de trabajo respetuoso e inclusivo.

EJEMPLOS:

- La guía de Unite the Union *Negotiator's Guide on Women's Health, Safety and Well-Being at Work* (Guía de negociación sobre la salud, la seguridad y el bienestar de las mujeres en el trabajo) describe las protecciones legales que corresponden a las personas encargadas de la seguridad y salud en el trabajo según la legislación del Reino Unido, y recomienda que los lugares de trabajo adopten políticas que “1. incluyan una declaración de igualdad en la que

Personas con Discapacidad Artículo 27 (2008) <https://social.desa.un.org/issues/disability/crpd/article-27-work-and-employment>

212 Mobility International, Universal Design as Access to Justice <https://miusa.globaldisabilityrightsnow.org/universal-design-access-justice/>

se reconozca que existen diferencias de sexo y género que deben abordarse en materia de seguridad y salud en el trabajo, y en la que se comprometan a tomar medidas; 2. describan lo que hará el empleador para escuchar y abordar las preocupaciones específicas de las trabajadoras mujeres en materia de salud y seguridad; 3. se comprometan específicamente a identificar y tomar medidas en relación con los peligros y riesgos a los que se enfrentan las trabajadoras mujeres, por ejemplo, mediante evaluaciones de riesgo”.²¹³

- La herramienta de la organización norteamericana Women of Steel, titulada *Raising the Bar on Women's Safety and Health* (Elevando el nivel de seguridad y salud de las mujeres) detalla cómo las activistas del comité de mujeres del Local 5890 presionaron al empleador para que creara un comité conjunto específico y consiguieron compromisos y plazos para abordar las cuestiones prioritarias identificadas por las mujeres.²¹⁴

Cobertura para todas las personas trabajadoras

En la sección sobre la **cobertura de todas las personas trabajadoras** se explica cómo conseguir que todas las personas trabajadoras de una empresa estén cubiertas mediante un convenio colectivo. La legislación en materia de SST es un ámbito en el que la obligación legal de diligencia del empleador a menudo se extiende más allá de las personas empleadas directamente a otras personas que están expuestas a riesgos o peligros debido a las operaciones comerciales en general,²¹⁵ aunque las leyes a menudo no abarcan toda la cadena de suministro. Las personas trabajadoras con empleos atípicos suelen enfrentarse

213 Guía Unite the Union en 8.

214 USW Women of Steel en 6.

215 Ver, por ejemplo, Ontario Occupational Health and Safety Act Article 1 (1990) <https://www.ontario.ca/laws/statute/90o01> (se aplica a “una persona que realiza un trabajo o presta servicios a cambio de una remuneración económica”, así como a estudiantes y pasantes); South Africa Occupational Health and Safety Act 85 artículo 9 (1993) https://www.saflii.org/za/legis/consol_act/ohasa1993273/ (exige al empleador que se comprometa a “garantizar, en la medida en que sea razonablemente posible, que las personas ajenas a su empresa que puedan verse directamente afectadas por sus actividades no queden expuestas a riesgos para su salud o seguridad”).

a mayores riesgos de violaciones de la SST, que incluyen muertes y lesiones laborales.²¹⁶ Los empleadores también pueden valerse de personas que realicen trabajo temporal o subcontratado deliberadamente para eludir los límites de exposición u otras protecciones legales.²¹⁷ Si no es posible obtener amplias protecciones en todas las cuestiones, la SST es un ámbito en el que se debe presionar para que se incluya a las personas subcontratadas, a las que trabajan para agencias de trabajo, a las que trabajan desde casa y a otras, así como a terceros. Esto incluye garantizar que se les incluya en los mapas de riesgos y peligros y en las capacitaciones, así como que la responsabilidad recaiga en el empleador principal.

Evaluación de riesgo

EJEMPLO DE FORMULACIÓN

La evaluación de riesgos y las medidas de respuesta serán diseñadas [por un comité conjunto de SST del EMPLEADOR y el SINDICATO con representación equitativa del SINDICATO y el EMPLEADOR]. El EMPLEADOR tendrá en cuenta el sexo y el género en la identificación y evaluación de los riesgos y peligros relacionados con el trabajo. Esto incluirá, entre otras cosas, tener en cuenta las diferencias físicas entre hombres y mujeres; los riesgos psicosociales, incluidos los riesgos del estrés y la discriminación en el lugar de trabajo, la violencia y el acoso; los riesgos relacionados con la salud reproductiva; la ergonomía y [otras cuestiones relevantes para el lugar de trabajo en función de la naturaleza del trabajo en cuestión, según lo identifiquen las personas trabajadoras y el sindicato, lo que puede incluir cuestiones como las lesiones musculoesqueléticas y por esfuerzo repetitivo, el es-

trés, la exposición al calor, la exposición a productos químicos, etc.].

El sindicato debe desempeñar un papel activo en la elaboración de criterios e instrumentos para la evaluación de riesgos y en la realización de dichas evaluaciones, así como en el diseño de medidas de prevención relacionadas, sin obviar que la obligación de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable recae en todo momento en el empleador. Lo ideal, como se ha señalado anteriormente, sería que el comité conjunto de SST formado por el empleador y el sindicato con representación paritaria estuviera expresamente facultado para diseñar y llevar a cabo la evaluación de riesgos.

El sindicato debe garantizar que las herramientas y los resultados de dicha evaluación se desarrolleen tras una consulta activa con las personas trabajadoras, en particular con las mujeres, las personas LGTBIQ+ y otras personas trabajadoras marginalizadas, para identificar los principales peligros y riesgos. Esto debería incluir dar espacio a las personas trabajadoras para que expresen los riesgos y peligros que llevan vergüenza y estigma social. Muchos sindicatos utilizan ejercicios de mapeo, tanto del lugar de trabajo como del cuerpo de las personas trabajadoras. El sindicato debe examinar los procesos actuales para notificar accidentes, enfermedades y accidentes que casi se produjeron, así como problemas de salud relacionados con el trabajo e incluir la recopilación de datos desglosados por género relacionados con estas cuestiones. El sindicato también debe esforzarse por incluir en el proceso de evaluación de riesgos a todas las personas trabajadoras con contratos atípicos, incluidas las que realizan trabajo subcontratado, a tiempo parcial, ocasional y en el hogar, así como a las que trabajan en la cadena de suministro.

El sindicato debe asegurarse de que el empleador proporcione información adecuada y precisa sobre los riesgos y peligros que las personas trabajadoras pueden no conocer plenamente, en particular en lo referente a la exposición a productos

²¹⁶ Ver, por ejemplo, David Weil, The Future of Occupational Safety and Health Protection in a Fissured Economy (2020) <https://PMC7144433/>; Base de datos de la Red ILAW sobre el futuro del derecho laboral en materia de intermediarios laborales artículo 6 <https://www.ilawnetwork.com/model-laws/labour-intermediaries-2/>

²¹⁷ Katherine Lippel, Ellen MacEachen, Ron Saunders, Natalia Werhun, Agnieszka Kosny, Liz Mansfield, Christine Carrasco y Diana Pugliese, Legal protections governing the occupational safety and health and workers' compensation of temporary employment agency workers in Canada: reflections on regulatory effectiveness, Policy and Practice in Health and Safety, volumen 9, número 2 (2011) <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/14774003.2011.11667762>

químicos, al calor y a las vibraciones. Es fundamental comprender y, potencialmente, ampliar las obligaciones del empleador en materia de divulgación.

La evaluación de riesgos debe incorporar un enfoque de género e interseccional que ponga de manifiesto las diferencias en los riesgos entre hombres y mujeres, así como entre los diferentes grupos de hombres y mujeres, por ejemplo, las mujeres racializadas.

Las evaluaciones de riesgos deben reconocer que hombres y mujeres pueden experimentar impactos diferenciados por cuestiones como la exposición a agentes químicos y al calor.²¹⁸ Existen factores biológicos, como el hecho de que las mujeres tienen, en promedio, más tejido graso y experimentan diferentes "ventanas de susceptibilidad", es decir, momentos en los que los cambios biológicos pueden hacer que "los efectos de la exposición a sustancias químicas puedan tener consecuencias críticas para el desarrollo y la carga de morbilidad", incluyendo el embarazo, la lactancia y la menopausia.²¹⁹ También hay factores sociales, por ejemplo, los niveles "seguros" de exposición a sustancias químicas se determinan a menudo utilizando valores predeterminados para los hombres, lo que supone un problema tanto en los estudios con seres humanos como en los estudios con animales.²²⁰

Las mujeres y las personas LGBTQ+ trabajadoras tienen un mayor riesgo de sufrir determinadas lesiones laborales, como trastornos musculoesqueléticos. La normativa en materia de salud y seguridad en el trabajo tiende a centrarse en los accidentes laborales de la industria pesada y, a menudo, ignora los riesgos de los trabajos considerados "más seguros", en particular los de los sectores feminizados y los relacionados con los cuidados, como la limpieza o los servicios,

así como los riesgos derivados de la exposición crónica o prolongada. Como escribe María Paula Lozano: "Los trabajos tradicionalmente realizados por mujeres, como limpiar, organizar, recolectar, manufacturar o ensamblar, son generalmente repetitivos, implican un esfuerzo continuo pero moderado y posturas forzadas, monótonas, poco creativas y aburridas, lejos del centro de la toma de decisiones. A menudo estas actividades generan más fatiga que realizar un esfuerzo específico e intenso", pero esto suele pasar desapercibido.²²¹ Un estudio realizado en Estados Unidos reveló que las solicitudes de indemnización por lesiones musculoesqueléticas presentadas por mujeres se aprobaron con una frecuencia dos veces menor que las de los hombres.²²² Demostrar que las lesiones musculoesqueléticas están relacionadas con el trabajo puede ser especialmente difícil, ya que las actividades laborales de las mujeres suelen ser similares a las del "segundo turno" no remunerado de las tareas del hogar y de cuidado que ellas asumen.²²³

Las mujeres son más propensas a sufrir discriminación, violencia y acoso en el trabajo, y esto es especialmente cierto en el caso de las mujeres con otras identidades marginalizadas, como las mujeres racializadas y migrantes. En una anterior sección se presenta una lista específica de **factores de riesgo de discriminación, violencia y acoso**, que incluye un análisis de la importancia de evaluar los riesgos que suponen los **terceros** en el lugar de trabajo. También es importante examinar el estrés laboral y los problemas de salud mental, que a menudo están relacionados con la violencia y el acoso y otros problemas de salud y seguridad en el trabajo, como los trastornos musculoesqueléticos. Sufrir discriminación en el lugar de trabajo es un factor de estrés importante que puede afectar a las personas trabajadoras marginalizadas. Las personas LGBTQ+ trabajadoras son especialmente susceptibles al estrés laboral

²¹⁸ Ver, por ejemplo, USW Women of Steel Guide en 12-15, 19.

²¹⁹ Alexandra Caterbow y Johanna Hausmann, Women and Chemicals The impact of hazardous chemicals on women, Women in Europe for a Common Future en 10 (2018) https://www.wecf.org/wp-content/uploads/2018/12/WomenAndChemicals_PublicationIWD2016.pdf

²²⁰ *Id.* en 14.

²²¹ María Paula Lozano, Occupational Hazards from a Feminist Approach, Global Labour Rights Reporter, Forging a Feminist Labour Law, volumen 3, numero 2 en 37 <https://www.ilawnetwork.com/forging-a-feminist-labour-law/>

²²² Guía TUC en 2.

²²³ Lozano, Global Labour Rights Reporter en 39.

debido a la discriminación y la estigmatización, que a menudo se agrava en el caso de "aquellas personas que optan por no revelar su orientación sexual o identidad de género para protegerse de comportamientos indeseados, por las estrategias de ocultación que se ven obligadas a adoptar".²²⁴

El sindicato debe hacer hincapié en la jerarquía de control de la SST para los riesgos y peligros en sus propios programas de formación para sindicalistas y representantes en materia de seguridad, de modo que estén en mejores condiciones de cuestionar el incumplimiento por parte del empleador.²²⁵ Los riesgos y peligros que se minimizan o ignoran, como los psicosociales o los derivados de la exposición prolongada o repetida, no siempre son objeto de una evaluación y prevención rigurosas.

El EMPLEADOR aplicará en todo momento la jerarquía de controles en todo momento con respecto a la gestión de riesgos, de manera que busque, en primer lugar, eliminarlos siempre que sea posible y utilizar los mecanismos más eficaces para mitigar el riesgo de daño cuando la eliminación no sea posible.

Por último, la evaluación de riesgos puede ser un espacio para explorar y debatir el concepto de salud, en el que las personas trabajadoras puedan definir por sí mismas qué significan la salud y la seguridad en el trabajo e identificar soluciones. María Paula Lozano examina las críticas a la definición tradicional y estática de la salud como un "estado de bienestar total", que a menudo se basa en una consideración binaria de si una persona es

²²⁴ Curtarelli y Fric.

²²⁵ La jerarquía de controles es un método para determinar la respuesta más adecuada a un peligro en el lugar de trabajo. El proceso implica, en primer lugar, la eliminación del peligro. Si no es posible eliminarlo, el empleador debe evaluar si se puede aplicar una combinación de otras tácticas, que se clasifican de la más eficaz a la menos eficaz de la siguiente manera: sustitución, ingeniería, controles, controles administrativos y, como último recurso, equipos de protección personal (EPP). Ver, por ejemplo, US Occupational Safety and Health Administration, Identifying Hazard Control Options: The Hierarchy of Controls (2023) https://www.osha.gov/sites/default/files/Hierarchy_of_Controls_02.01.23_form_508_2.pdf

"productiva según las exigencias del capitalismo".²²⁶ Distintos estudios han considerado definiciones alternativas, como examinar la salud como un proceso social de creación de redes de atención o como la capacidad de resolver conflictos. Involucrar a las personas trabajadoras en estos debates críticos puede dar lugar a nuevas ideas sobre cómo concebir una visión feminista del reconocimiento y la evaluación de riesgos.

EJEMPLOS:

- La guía de Unite the Union *Negotiator's Guide on Women's Health, Safety and Well-Being at Work* (Guía de negociación sobre la salud, la seguridad y el bienestar de las mujeres en el trabajo), la guía de la UITA *Making Women Visible in Occupational Health and Safety* (Visibilizar a las mujeres en la seguridad y salud en el trabajo) y la herramienta de la organización norteamericana Women of Steel del sindicato United Steelworkers *Raising the Bar on Women's Safety and Health* (Elevando el nivel de seguridad y salud de las mujeres) tienen listas de verificación y ejercicios para el mapeo del cuerpo y de los lugares de trabajo que los sindicatos podrían utilizar para crear sus propias herramientas para la evaluación de riesgos. La Universidad de California en Berkeley también tiene una guía general sobre la negociación de la SST que incluye listas de verificación y mapeo.²²⁷ Como se discutió anteriormente, el sindicato debe desarrollar sus propias herramientas, ejercicios y resultados para la evaluación de riesgos por medio de conversaciones con las personas trabajadoras.

Derecho a la divulgación y a la información

Los empleadores deben informar claramente y de manera inequívoca a las personas trabajadoras sobre todos los riesgos y peligros del lugar de tra-

²²⁶ Lozano, Global Labour Rights Reporter en 39.

²²⁷ Labor Occupational Health Program University of California Berkeley, Preparing for Bargaining https://lohp.berkeley.edu/collective-bargaining/preparing-for-bargaining/#Activities_to_find_out_about_member_issues_and_existing_hazards

bajo, utilizando un lenguaje sencillo y comprensible. Los empleadores suelen evitar compartir información vital sobre los peligros, como el uso de productos químicos sin etiquetar o la falta de control adecuado del calor o las vibraciones. En caso de discriminación, violencia y acoso, a veces los empleadores intentan utilizar las cláusulas de confidencialidad para evitar divulgar información. Los sindicatos deben comprender y utilizar las protecciones legales relativas a la divulgación de información, así como el derecho a la información, para facilitar la negociación y poder exigir toda la información relevante.

RECURSO: el sitio web *Chemical Hazard and Alternatives Toolbox* (Caja de herramientas sobre riesgos químicos y alternativas), <https://www.cas.org/es-es>, respaldado por los sindicatos, permite a estos identificar los productos químicos en el lugar de trabajo mediante el nombre del producto o su número de registro en Chemical Abstracts Services (CAS).

Derecho a negarse a realizar trabajos inseguros

El Convenio 155 de la OIT protege el derecho de las personas trabajadoras a retirarse de situaciones laborales en las que consideren razonablemente que existe un “peligro inminente y grave” para su vida o su salud, sin estar sujetas a represalias por parte del empleador.²²⁸ La mayoría de los sistemas jurídicos nacionales han incorporado esta protección en su legislación, pero no todos incluyen explícitamente la discriminación, la violencia o el acoso en su marco legal de seguridad y salud en el trabajo. El sindicato puede optar por un acuerdo explícito.

EJEMPLO DE FORMULACIÓN

Las personas trabajadoras tienen derecho a negarse a realizar un trabajo [que consideren razonablemente inseguro o que represente un peligro inminente y grave para su vida y salud],

lo que incluye los trabajos que conlleven un alto riesgo de exposición de la persona trabajadora a discriminación, violencia o acoso por razón de género [u otras identidades, como la raza, la etnia, la religión, la capacidad, la nacionalidad o la condición migratoria; ver la sección sobre la definición de discriminación].

El sindicato también podría optar por incluir un derecho específico para negarse a realizar trabajos inseguros debido a la falta de personal u otros problemas identificados en el lugar de trabajo o en el sector que supongan un riesgo para la salud o la vida de las personas trabajadoras.

Diseño del trabajo, maquinaria y equipos

La forma en que se diseña y adapta el trabajo a las necesidades físicas de las distintas personas trabajadoras es un importante campo de lucha. El sindicato puede oponerse a las modalidades de producción rígidas y a las necesidades invisibilizadas y exigir más flexibilidad y adaptabilidad. Para ello puede solicitar y centrarse en las ideas de las personas trabajadoras para prevenir y reducir los daños.

Los equipos de trabajo suelen diseñarse basándose en un modelo masculino predeterminado. El sindicato puede consagrarse el derecho a un acceso inclusivo que respete la diversidad humana y, como se ha mencionado anteriormente, puede incluir principios de diseño universal, cuyo objetivo es que los espacios y los equipos puedan ser utilizados por un amplio espectro de personas.

EJEMPLO DE FORMULACIÓN

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a disponer de equipos de trabajo que se adapten a los distintos cuerpos y necesidades, incluidos, entre otros, puestos de trabajo, maquinaria, herramientas e instrumentos adecuados. El EMPLEADOR, en consulta con el SINDICATO, tendrá en cuenta las diferencias físicas y sociales entre hombres y mujeres en lo referente al diseño y funcionamiento de los puestos de trabajo,

²²⁸ Como reflejo de las normas patriarcales, la versión original en inglés establece que el trabajador tiene derecho a retirarse “él mismo” (en masculino), pero la OIT ha reconocido que esto se aplica a todas las personas trabajadoras. OIT C155, artículo 13.

equipos, maquinaria, herramientas e instrumentos. Las políticas de selección y adquisición de equipos de trabajo tendrán por objeto identificar aquellos que puedan ser utilizados por todas las personas trabajadoras, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptaciones ni diseños especializados. Las personas trabajadoras participarán directamente en la identificación de los equipos de trabajo adecuados y serán consultadas sobre el diseño de los puestos de trabajo.

Muchos sindicatos negocian específicamente que los productos menstruales se consideren herramientas de trabajo y garantizan que haya un suministro adecuado de productos sanitarios a disposición de las personas trabajadoras para que puedan acceder a ellos fácilmente, además de garantizar instalaciones sanitarias y descansos adecuados, como se explica [más adelante](#).

- Un acuerdo marco global entre la Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros y Agroindustria (COLSIBA), la multinacional Chiquita y la UITA incluye los productos menstruales en una cláusula sobre herramientas y equipo de trabajo.²²⁹

Vestimenta para el lugar de trabajo

Los códigos de vestimenta flexibles que respondan a las necesidades y preferencias de las personas trabajadoras pueden ser una cuestión tanto de comodidad física y seguridad como de no discriminación. Quienes están al frente de las negociaciones deben evaluar y abordar las cuestiones relacionadas con la vestimenta para el lugar de trabajo, incluyendo si existen requisitos desiguales en función del género. En algunos sectores los uniformes se basan en un modelo masculino predeterminado, lo que da lugar a prendas que no se ajustan bien y dificultan los movimientos y provocan lesiones.²³⁰ Las mujeres han informado que recurren al uso de cinta adhesiva para que los uniformes se ajusten correctamente y retrasan el uso del baño debido a los diseños incómodos.²³¹ Por otra parte, los códigos de vestimenta diferenciados suelen reforzar los estereotipos de género. En el sector servicios algunos trabajos exigen o animan a las mujeres a utilizar, por ejemplo, tacones altos o faldas ajustadas que restringen el movimiento y causan lesiones. Estas normas pueden aumentar el riesgo de sufrir discriminación y acoso en el trabajo²³² y suponen un reto especial para las personas no binarias y de géneros no normativos.²³³

tos y provocan lesiones.²³⁰ Las mujeres han informado que recurren al uso de cinta adhesiva para que los uniformes se ajusten correctamente y retrasan el uso del baño debido a los diseños incómodos.²³¹ Por otra parte, los códigos de vestimenta diferenciados suelen reforzar los estereotipos de género. En el sector servicios algunos trabajos exigen o animan a las mujeres a utilizar, por ejemplo, tacones altos o faldas ajustadas que restringen el movimiento y causan lesiones. Estas normas pueden aumentar el riesgo de sufrir discriminación y acoso en el trabajo²³² y suponen un reto especial para las personas no binarias y de géneros no normativos.²³³

- Un convenio colectivo firmado en 2018 entre el sindicato Canadian Union of Public Employees (CUPE) Local 4029 y Calm Air International establece las opciones de vestimenta para el lugar de trabajo y permite a las personas trabajadoras seleccionar individualmente qué ponerse a partir de esa lista. Por su parte, el CUPE 4098, que representa a auxiliares de vuelo de Air Canada Rouge, presentó una denuncia por violación de los derechos humanos para obligar al empleador a cambiar las normas de vestimenta y presentación personal que restringían y perjudicaban a sus miembros.²³⁴
- Un convenio colectivo entre la alianza Asian Pacific American Labor Alliance (APALA) y su personal establece que "se anima a las personas trabajadoras a expresarse e identificar lo que les parece adecuado dentro de cada categoría de vestimenta". La dirección no prohibirá ninguna prenda por motivos de religión, género, raza, discapacidad, talla, etc. (por ejemplo, prohibir el uso del hiyab, decir a una

²²⁹ Ver, por ejemplo, TUC UK, Personal protective equipment and women <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/PPEandwomenguidance.pdf>

²³¹ USW Women of Steel en 8.

²³² Guí SST UNI en 12.

²³³ OIT, Inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+) en el mundo del trabajo: Una guía de aprendizaje (2022) https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dreports/%40gender/documents/publication/wcms_852977.pdf

²³⁴ CUPE, Bargaining Beyond the Binary en 18 (2022) https://cupe.ca/sites/default/files/bargaining_trans_inclusion_gender_diversity_en.pdf

²²⁹ International Labor Rights Forum, Gender-based violence clause in Chiquita-COLSIBA-IUF agreement <https://web.archive.org/web/20210618170237/https://laborrights.org/colsiba-gender-based-violence-clauses>

persona trabajadora que no puede llevar falda si se asume que es hombre, exigir una vestimenta específica que puede no ser adecuada para todos los cuerpos)".

- Un acuerdo marco entre la Federación Internacional de los Trabajadoras del Transporte (ITF) y la Unión Internacional de Transporte Público (UITP) para fortalecer el empleo de las mujeres en el transporte público incluye directrices sobre uniformes y otros aspectos del entorno laboral y de diseño. El acuerdo recomienda "establecer comités conjuntos de sindicatos y empresas sobre uniformes con representación femenina para probar los uniformes y aportar ideas para su diseño".²³⁵

Acceso a vestuarios y baños seguros

La obligación fundamental del empleador de garantizar un lugar de trabajo seguro y saludable incluye proporcionar instalaciones seguras, higiénicas y adecuadas para usar el baño, cambiarse, limpiarse y atender otras necesidades humanas. Este derecho puede ser especialmente urgente para las mujeres y las personas de géneros no normativos, en particular las que trabajan en sectores tradicionalmente dominados por los hombres. También es fundamental en el transporte y otros trabajos en los que el personal no tiene un lugar de trabajo fijo.

EJEMPLOS

- La Carta por el derecho de los trabajadores y las trabajadoras del transporte a los servicios sanitarios de la ITF exige el derecho a la dignidad en el uso de baños de género neutro para el personal del transporte. Entre los logros sindicales en este sector se encuentran la victoria de un sindicato canadiense de personas que trabajan en puertos que consiguió baños separados y con cerradura para las trabajadoras, y el acuerdo del gobierno local de Katmandú (Nepal) de "construir 42 baños adicionales de uso gratuito y adaptados a las necesidades de género para las personas que

trabajan en el transporte informal por carreta en la ciudad".²³⁶

- Una guía del sindicato Canadian Union of Public Employees, titulada *Bargaining Beyond the Binary* (Negociación más allá de lo binario), analiza la importancia del acceso a baños de género neutro e incluye el texto de un convenio colectivo entre CUPE 2626 y la Universidad de Ottawa que exige "un plan de accesibilidad plurianual" coherente con la legislación canadiense "que incluya instalaciones accesibles para sillas de ruedas y de género neutro (que incluyen, pero no se limitan a, baños y vestuarios)".²³⁷
- La guía de la organización Women of Steel del sindicato United Steelworkers detalla un ejemplo del Local 5890 que dio lugar a un acuerdo para construir dos baños adicionales e instalar paneles de acceso con código de seguridad.²³⁸ La guía también incluye orientación sobre ejercicios que los sindicatos pueden utilizar para evaluar las instalaciones en el lugar de trabajo.

Salud reproductiva

El trabajo tiene efectos complejos y de amplio alcance en la salud reproductiva. Los riesgos laborales incluyen "sustancias, entornos o actividades que afectan negativamente la salud reproductiva o a la capacidad de obtener resultados reproductivos saludables", como el impacto en la libido, la fertilidad, el embarazo, el parto, la lactancia, la menstruación y la menopausia.²³⁹ La exposición a disolventes, al frío y a ciertas formas de trabajo puede provocar ciclos menstruales más cortos, más largos o más dolorosos.²⁴⁰ La

²³⁶ ITF Sanitation Charter en 15 (2019) <https://www.itfglobal.org/en/resources/itf-sanitation-charter>

²³⁷ CUPE Bargaining Beyond the Binary en 9-10.

²³⁸ USW Women of Steel en 6.

²³⁹ University of Washington, Protecting Workers from Occupational Reproductive Hazards (2021) <https://deohs.washington.edu/pehsu/sites/deohs.washington.edu.pehsu/files/Occ%20Reproto%20Employer%20Toolkit/reproductive%20health%20booklet%2012-21%20for%20web%20copy.pdf>

²⁴⁰ Ver, por ejemplo, Guía SST UNI Global en 14; Karen Messing, Bent out of Shape: Shame, Solidarity, and Women's Bodies in Work en 75 (2021) <https://btbooks.com/book/bent-out-of-shape>

²³⁵ ITF UITP Positive Employer Gender Policy en 5.

exposición a sustancias peligrosas y a agentes biológicos puede causar infertilidad, abortos espontáneos o defectos congénitos. También existen posibles efectos a largo plazo en la descendencia de las personas trabajadoras; por ejemplo, la exposición a riesgos como "pesticidas, ftalatos, dioxinas y nicotina puede causar un recuento bajo de espermatozoides, problemas respiratorios y obesidad en las generaciones posteriores. Incluso en niveles muy bajos, sustancias como el plomo, los PCB, los disolventes derivados del petróleo y el metilmercurio pueden afectar el desarrollo cerebral".²⁴¹ Los horarios de trabajo pueden afectar a la salud reproductiva; por ejemplo, las personas que trabajan en turnos de noche, especialmente en turnos rotativos, pueden sufrir alteraciones del ciclo circadiano y desequilibrios hormonales que afectan a la capacidad de gestación.

La mayor parte de los sistemas jurídicos reconocen que los empleadores tienen la obligación general de proteger la salud reproductiva, y a menudo existen normas jurídicas específicas relativas al uso de productos químicos peligrosos o agentes biológicos,²⁴² así como medidas de protección para las personas trabajadoras embarazadas y lactantes. Sin embargo, los efectos de muchos riesgos laborales sobre la salud reproductiva, en particular los efectos a largo plazo, a menudo no se reconocen plenamente y no se han estudiado lo suficiente, independientemente del género.²⁴³

Muchas normas de seguridad y salud en el trabajo, como las clasificaciones de seguridad relativas a los niveles de exposición a sustancias químicas, se diseñan tomando como referencia al "hombre promedio", que suele ser el hombre promedio estadounidense o europeo, por lo que se desconocen los efectos sobre las mujeres, por no hablar de las personas embarazadas.²⁴⁴ El sindicato puede optar por asociarse con universidades, institutos de investigación o gobiernos

locales para recopilar datos que respalden la negociación. La labor de defensa de los sindicatos también es fundamental para exigir a los gobiernos nacionales que apoyen la investigación sobre la SST y las mujeres, con el fin de establecer normas sensibles al género en cuestiones como los límites químicos, y que lleven a cabo capacitaciones en materia de inspecciones laborales que tengan en cuenta el género. Cuando no se dispone de datos, los sindicatos también pueden presionar a los empleadores para que financien estudios independientes.

El sindicato debe participar en actividades educativas y debates entre pares para garantizar que las personas trabajadoras comprendan plenamente sus derechos legales y los riesgos conocidos y sospechados. Las personas trabajadoras necesitan un espacio para debatir sobre los efectos del trabajo en la salud reproductiva, teniendo en cuenta que estas conversaciones suelen ir acompañadas de la vergüenza y el estigma relacionados con el cuerpo humano (para obtener más información sobre cómo crear un espacio seguro para el debate dentro del sindicato, consulte la sección sobre [políticas internas del sindicato](#)). La negociación colectiva puede utilizarse para establecer obligaciones y centrarse en los riesgos y peligros específicos del sector y de la dinámica del lugar de trabajo.

El sindicato también debe tener en cuenta las políticas y prácticas discriminatorias en la gestión de los riesgos para la salud reproductiva. Cuando existen riesgos reproductivos conocidos o sospechados, los empleadores suelen responder prohibiendo que las personas trabajadoras embarazadas, e incluso que las mujeres en general, realicen determinadas tareas.²⁴⁵ La obligación del empleador es siempre intentar eliminar primero el riesgo y, posteriormente, realizar las modificaciones adecuadas para que el trabajo sea lo más

²⁴¹ USW Women of Steel en 17.

²⁴² El estudio de la Universidad de Washington mencionado anteriormente contiene una lista de riesgos reproductivos comunes en la página 8.

²⁴³ Lozano, Global Labour Rights Reporter en 39.

²⁴⁴ Guía TUC en 3.

²⁴⁵ Ver, por ejemplo, Discusión del estudio de caso en Tolle Graham, Nancy Lessin y Franklin Mirer, *Perspective on Workplace Reproductive Hazards: Past History, Current Concerns, and Positive Directions*, Environmental Health Perspectives Supplements 101 (Suplemento 2): 199-204 (1993) https://www.iaff.org/wp-content/uploads/2019/07/20217_A_Labor_Perspective_WorkplaceReproductiveHazards.pdf

seguro posible para todas las personas trabajadoras. Prohibir a las mujeres realizar determinadas tareas sin intentar antes eliminarlas o modificarlas no solo refuerza el patriarcado y la segregación ocupacional, también acepta implícitamente que algunos trabajos deben ser de alto riesgo, en lugar de hacer hincapié en la obligación del empleador de adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad de todas las personas trabajadoras.²⁴⁶ La preocupación patriarcal por la salud de las mujeres como madres puede dar lugar, en ocasiones, a que se ignore por completo el efecto sobre la salud reproductiva de los hombres. Los sindicatos tienen la oportunidad de impulsar el ejercicio del derecho de todas las personas trabajadoras a proteger su salud reproductiva y la de futuras generaciones.

EJEMPLOS:

- El sindicato UNI Global Union produce *guías* sobre las “tres m”: maternidad, menstruación y menopausia.²⁴⁷ Las guías, que se producen en inglés, francés, italiano y español, tienen información, buenas prácticas, listas de verificación y otros recursos para apoyar a los sindicatos.
- La Internacional de Servicios Públicos (PSI) creó la guía *Ampliar el cumplimiento de los derechos de salud reproductiva en el trabajo* que destaca las buenas prácticas adoptadas por los sindicatos del sector público en relación con la menstruación, la perimenopausia, la menopausia y otros asuntos de la salud reproductiva.²⁴⁸

Salud menstrual

El derecho a una menstruación segura y digna es un aspecto de la salud y la seguridad en el trabajo.

Como se ha mencionado anteriormente, los sindicatos deben incluir los productos menstruales como parte de las herramientas de trabajo y garantizar que haya instalaciones sanitarias adecuadas, incluyendo opciones para desechar los productos menstruales y privacidad para cambiarse. Se debe combatir la estigmatización de la menstruación en el trabajo mediante su inclusión en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y la formación tanto de las personas trabajadoras como de quienes ocupan puestos de supervisión sobre cómo proporcionar las adaptaciones adecuadas en el lugar de trabajo.

Lo ideal sería que todas las personas trabajadoras tuvieran flexibilidad en su rutina de trabajo, incluyendo el acceso ilimitado a descansos para ir al baño y moverse, que ellas mismas puedan elegir. Esto permite a las personas trabajadoras atender sus necesidades menstruales, así como otras necesidades que surgen por tener un cuerpo humano. La menstruación en sí misma no es un obstáculo para el trabajo, “lo que es perjudicial para las mujeres y las personas que menstrúan son los lugares de trabajo diseñados para ignorar las necesidades físicas y psicológicas; las bromas y los estereotipos que retratan a las mujeres como inestables; y las culturas organizativas que glorifican el exceso de trabajo y el agotamiento”.²⁴⁹

En industrias o lugares de trabajo con modos de producción extremadamente rígidos puede ser necesario garantizar un tiempo de descanso adecuado específicamente para adaptarse a la menstruación, si no se puede lograr una flexibilidad más amplia. Esto puede incluir el derecho a descansos más largos y frecuentes para ir al baño y descansos para estirarse y aliviar los cólicos.²⁵⁰ Esto puede ser especialmente importante para aquellas personas con condiciones médicas, como la dismenorrea, o que están pasando por la menopausia. La formulación específica deberá

²⁴⁶ Lozano, Global Labour Rights Reporter en 40.

²⁴⁷ UNI Global Union, Manuales para atender la menstruación, la maternidad y la menopausia en el lugar de trabajo (2024) <https://uniglobalunion.org/es/news/3m-manuals/>

²⁴⁸ PSI, Ampliar el cumplimiento de los derechos de salud reproductiva en el trabajo (2025) https://pop-umbrella.s3.amazonaws.com/uploads/ace6c356-c391-4073-85b5-df3bac2a57a1_ES_RH_SURVEY_8_MARCH_2025.pdf

²⁴⁹ Maria Carmen Punzi, What Is the Future of Menstrual Health at Work?, Future of Work Magazine (noviembre 2023) <https://thefutureofwork.pro/what-is-the-future-of-menstrual-health-at-work/>

²⁵⁰ *Id.*

tener en cuenta las necesidades identificadas de las personas trabajadoras que menstrúan, la naturaleza del trabajo y la estructura de la jornada laboral. Lo ideal sería que la protección fuera accesible para cualquier persona que la necesite. La necesidad de orinar puede aumentar con la edad para todas las personas, por lo que la formulación debe ser lo más amplia posible.

Las personas trabajadoras que experimentan la menopausia se enfrentan a riesgos específicos para la salud en el lugar de trabajo, por ejemplo, calores súbitos, dolores de cabeza, micción más frecuente, ansiedad y sequedad de la piel y los ojos. El estigma social y la falta de inversión en investigación médica hacen que a menudo se ignore como un tema de salud más amplio,²⁵¹ incluidas sus implicaciones para la salud y la seguridad en el trabajo. El sindicato puede desempeñar un papel fundamental a la hora de romper con el estigma y proporcionar un espacio para nombrar y debatir los problemas sin que ello suponga discriminación laboral. Muchas de las cuestiones que suscitan especial preocupación en torno a la menopausia —como el acceso a instalaciones sanitarias y a descansos adecuados, la ventilación o la ropa que provoca calor excesivo— también benefician a todas las personas trabajadoras.

EJEMPLOS:

- El sindicato Unite the Union tiene una campaña por la dignidad menstrual que exige que se proporcionen productos de higiene en el trabajo, lo que ha dado lugar a que los empleadores proporcionen estos productos a las personas trabajadoras de forma gratuita.²⁵² Unite the Union también ofrece una sesión informativa sobre salud y seguridad durante la menopausia²⁵³ que incluye ejemplos de

²⁵¹ Jennifer Walsh, How Gaps in Research Lead to Gaps in Care for Aging Women, Harvard University website (enero 10, 2024) <https://hms.harvard.edu/news/how-gaps-scientific-data-lead-gaps-care-aging-women>

²⁵² Unite the Union Period Dignity Campaign <https://www.unitetheunion.org/campaigns/unite-demands-period-dignity>

²⁵³ Unite the Union, Menopause health and safety and the Law <https://www.unitetheunion.org/media/rr3ckak1/menopause-health-and-safety-briefing.pdf>

cómo las personas trabajadoras y los sindicatos han utilizado recursos legales alegando discriminación por razón de sexo/género, discapacidad y edad para proteger los derechos de las personas trabajadoras que atraviesan la menopausia.²⁵⁴

- El manual sobre menstruación de UNI Global contiene una excelente lista de verificación sobre cómo apoyar la salud menstrual en el trabajo, así como ejemplos de campañas sindicales para combatir la estigmatización y conseguir adaptaciones adecuadas en el lugar de trabajo. El manual sobre menopausia de UNI Global contiene información, actividades para fomentar la comprensión de la menopausia, un modelo de acuerdo y una lista de verificación.²⁵⁵
- La guía de Unite the Union *Negotiator's Guide on Women's Health, Safety and Well-Being at Work* (Guía de negociación sobre la salud, la seguridad y el bienestar de las mujeres en el trabajo) incluye una lista de verificación para la evaluación de riesgos relacionados con la menopausia. También hay un modelo de acuerdo sobre la menopausia en el lugar de trabajo que incluye el compromiso por parte del empleador de "promover una actitud positiva hacia las personas empleadas durante la menopausia y esforzarse por crear un entorno laboral en el que se puedan combinar el trabajo y los efectos de la menopausia en la salud de las personas trabajadoras", así como garantizar una formación adecuada y tiempo remunerado para que las personas representantes en materia de igualdad puedan abordar el tema. El empleador reconoce que "algunos trabajos pueden ser más peligrosos o poner en peligro la salud de las personas que experimentan la menopausia y que puede ser necesario realizar ajustes en el trabajo para garantizar la salud, la seguridad y el bienestar de todas las personas empleadas", "se compromete a garantizar que se adopte un enfoque

²⁵⁴ Unite the Union Negotiators en 45-46.

²⁵⁵ UNI Global Union, Manuals to address menstruation, maternity and menopause in the workplace (2024) <https://uniglobalunion.org/news/3m-manuals/>

flexible en cuanto a los turnos, las rotaciones y la provisión de descansos para ir al baño y descansar" y se compromete a garantizar remuneración para las citas médicas y las licencias por enfermedad.²⁵⁶

- El Congreso de Sindicatos de Irlanda, junto con la Comisión para la Igualdad de Irlanda del Norte y la Agencia de Relaciones Laborales, elaboró la guía *Promoting Equality in Employment for Women Affected by Menopause* (Promover la igualdad en el empleo para las mujeres afectadas por la menopausia) que incluye información sobre por qué los empleadores deben abordar la cuestión y una lista de verificación.²⁵⁷
- El informe sobre la menopausia del Congreso de Sindicatos de Escocia contiene sugerencias sobre políticas en el lugar de trabajo, como el acceso a horarios de trabajo flexibles para hacer frente a los patrones de sueño irregulares y el acceso a ventiladores y zonas silenciosas para sortear las fluctuaciones de la temperatura corporal.²⁵⁸

Embarazo

Las personas trabajadoras embarazadas requieren una consideración especial en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo los riesgos relacionados con los cambios fisiológicos y el riesgo de discriminación por motivo de embarazo. Por ejemplo, el embarazo provoca cambios en el sistema inmunológico, la capacidad pulmonar y los ligamentos, lo que puede alterar o aumentar los riesgos de lesiones o enfermedades, y algunas sustancias químicas, por ejemplo, ciertos metales, se absorben más fácilmente en el torrente sanguíneo.²⁵⁹ Como se ha mencionado an-

teriormente, las personas trabajadoras que desean gestar en el futuro también pueden verse afectadas por los riesgos en el lugar de trabajo. Lo ideal sería que la protección se extendiera a todo el personal que deseé reproducirse.

Lamentablemente la discriminación por embarazo es habitual. Aunque en ocasiones se debe a malentendidos o información errónea sobre los riesgos o las realidades del embarazo, a menudo se basa en estereotipos sociales sobre el embarazo o en suposiciones de que la persona trabajadora pasará a dedicarse por completo a la crianza tras el parto. El sindicato debe estar muy alerta ante los tratos discriminatorios y estar preparado para utilizar las medidas de protección contra la discriminación, que se analizan en la [sección sobre discriminación](#). Existe un riesgo muy real de que se minimicen o se ignoren por completo los peligros para la salud de las personas trabajadoras embarazadas, pero también existe el riesgo de que la salud se utilice como pretexto para excluir a estas personas de puestos deseables o negarles oportunidades basándose en la suposición de que se dedicarán a la crianza. El sindicato debe estar alerta ante ambas situaciones.

La mayor parte de las jurisdicciones protegen a las personas trabajadoras embarazadas de tener que realizar trabajos que supongan un riesgo considerable para ellas o para el feto. La formulación exacta varía de una jurisdicción a otra. El Convenio 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad establece que no se debe exigir a las personas trabajadoras embarazadas que realicen trabajos que supongan un "riesgo significativo" para su salud y seguridad o las del feto.²⁶⁰ La Recomendación 191 de la OIT correspondiente prevé la evaluación y gestión específicas de los siguientes riesgos durante el embarazo: trabajos arduos que involucren levantar, transportar, empujar o arrastrar manualmente cargas; trabajos que impliquen la exposición a agentes bi-

²⁵⁶ Unite the Union Negotiators' Guide en 60.

²⁵⁷ Congreso de Sindicatos de Irlanda, Menopause Guidance for Employers, trade union reps and employees (octubre 20, 2021) <https://www.ictuni.org/publications/menopause-guidance-employers-trade-union-reps-and-employees>

²⁵⁸ Comité de Mujeres del Congreso de Sindicatos de Escocia, Menopause & the Workplace (enero 2018) <https://www.stuc.org.uk/resources/menopausereport.pdf>

²⁵⁹ US National Institute for Occupational Safety and Health, How Employers Can Reduce Workplace Reproductive Hazards (marzo 22, 2024) https://www.cdc.gov/niosh/reproductive-health/about/employers_

[html](#)

²⁶⁰ Convenio 183 sobre la protección de la maternidad artículo 3 (2000) https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

ológicos, químicos o físicos que representen un peligro para la salud reproductiva; trabajos que requieran un equilibrio especial; trabajos que impliquen un esfuerzo físico por permanecer de pie o en una silla durante largos períodos de tiempo o por exposición a temperaturas extremas o a vibraciones y trabajos nocturnos cuando un certificado médico declare que dichos trabajos son incompatibles con el embarazo o la lactancia.²⁶¹ El texto que figura a continuación se basa en la Recomendación 191, pero puede adaptarse para reflejar el lenguaje de cada jurisdicción.²⁶²

EJEMPLO DE FORMULACIÓN

El EMPLEADOR protegerá la salud y la seguridad de las personas trabajadoras embarazadas y de sus fetos, de las personas trabajadoras que deseen gestar o tener infancias y de sus descendientes a futuro. El EMPLEADOR tomará todas las medidas disponibles para eliminar los riesgos para la salud y la seguridad de las personas trabajadoras embarazadas y de sus fetos, de las personas trabajadoras que deseen gestar o tener infancias, y de sus descendientes a futuro. Cuando no sea posible eliminar dichos riesgos, el EMPLEADOR, en consulta con el SINDICATO, adaptará las condiciones de trabajo para garantizar la seguridad y la salud. Si no fuera posible adaptar las condiciones de trabajo o si la persona trabajadora lo solicita, el EMPLEADOR y el SINDICATO acordarán un traslado a un puesto adecuado sin pérdida de salario ni prestaciones. Se tendrán en cuenta las preferencias de las personas trabajadoras a la hora de determinar una opción de traslado adecuada. Si no hay un puesto de traslado adecuado disponible, el EMPLEADOR proporcionará vacaciones remuneradas adicionales para evitar la exposición, las cuales no se restarán de otras vacaciones de las

Es importante destacar la responsabilidad fundamental del empleador de eliminar los riesgos para la salud y la seguridad siempre que sea posible. En ocasiones los empleadores intentan abordar los riesgos potenciales prohibiendo a las personas trabajadoras embarazadas (o a todas las mujeres y personas gestantes) el acceso a determinadas áreas de trabajo.²⁶³ Esto es especialmente probable en áreas tradicionalmente masculinizadas, en las que las mujeres solo han logrado participar recientemente.²⁶⁴ Como se ha mencionado anteriormente, esto ignora la obligación fundamental del empleador de tomar todas las medidas razonables para eliminar un riesgo como respuesta inicial, y acepta implícitamente que algunas personas trabajadoras deben aceptar trabajos de alto riesgo. El sindicato debe centrarse en tratar de abordar los problemas de manera integral siempre que sea posible. A modo de ejemplo, una guía de Unite the Union señala que alzar cargas pesadas supone un riesgo específico para las personas trabajadoras embarazadas o que han dado a luz recientemente debido a los cambios físicos en los ligamentos y otros factores, pero alzar cargas pesadas es un riesgo general para todas las personas trabajadoras. Al realizar una evaluación de riesgos para una persona trabajadora embarazada “se puede convencer al empleador de que modifique la actividad para evitar la manipulación manual por parte de todas las personas trabajadoras”.²⁶⁵

El sindicato también puede optar por negociar una cláusula que permita a las personas trabajadoras seleccionar sus propias modificaciones para garantizar su autonomía, por ejemplo:

²⁶¹ Recomendación 191 sobre la protección de la maternidad párrafos 3 y 4 (2000) https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO::P12100:INSTRUMENT_ID:312529:NO

²⁶² La recomendación 191 establece que “cuando se haya identificado un riesgo significativo”, se deben tomar medidas para garantizar “(a) la eliminación del riesgo; (b) la adaptación de sus condiciones de trabajo; (c) el traslado a otro puesto, sin pérdida de salario, cuando dicha adaptación no sea posible, o (d) una licencia remunerada otorgada de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, cuando dicho traslado no sea realizable”. *Id.*

²⁶³ Ver, por ejemplo, análisis en Graham, Lessin, y Mirer, 199-204.

²⁶⁴ *Id.*

²⁶⁵ Unite Negotiators’ Guide en 37-38.

Las personas trabajadoras embarazadas y las que deseen tener infancias tienen derecho a solicitar modificaciones específicas en sus tareas y funciones laborales para proteger su salud o la de sus descendientes. Dichas modificaciones no podrán ser denegadas sin motivo justificado.

EJEMPLOS

- La guía de Unite the Union *Negotiator's Guide on Women's Health, Safety and Well-Being at Work* (Guía de negociación sobre la salud, la seguridad y el bienestar de las mujeres en el trabajo) incluye una lista de verificación de evaluación de riesgos para personas trabajadoras embarazadas²⁶⁶ y la guía de la organización Women of Steel incluye un lista de verificación sobre peligros para personas trabajadoras embarazadas.²⁶⁷
- Un estudio realizado por TUCA sobre la igualdad de género recoge varios ejemplos de convenios colectivos que abordan la salud reproductiva. Un convenio del sector privado de la salud de Uruguay establece que "en aras de proteger a la mujer grávida y asegurar el sano desarrollo de la criatura en gestación, la empresa asume el compromiso de no exponer a las trabajadoras embarazadas a labores que pueden afectar de alguna manera su condición, así como acceder a cambiar a la trabajadora de labores que puedan resultar perjudiciales a su salud o a la criatura, todo lo cual deberá ser avalado por un médico especialista en el área".²⁶⁸ En Argentina, la Federación de Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos (SUPEH) negoció que "según certificación médica, se procederá a la modificación de las condiciones de trabajo o al cambio de puesto, sin menoscabo de las condiciones económicas de la trabajadora, lo cual tendrá efecto hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o función anterior. En el supuesto de que no

existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a puesto no correspondiente a su grupo o grupo profesional equivalente, conservando el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen".²⁶⁹

- Un estudio exhaustivo realizado en 2003 sobre las cláusulas de los convenios colectivos mexicanos enumera varias que protegen la salud de las personas trabajadoras embarazadas, incluyendo convenios que establecen que las personas trabajadoras "no realizarán trabajos que requieran un esfuerzo considerable o que representen un peligro para la salud en relación con el embarazo, por ejemplo, levantar, jalar o empujar objetos pesados, que produzcan inquietud, como permanecer de pie durante largos períodos de tiempo, o que afecten o puedan afectar la salud mental o el sistema nervioso", así como cláusulas que otorgan el derecho a descansos adicionales y a ajustes en los horarios y las tareas sin que ello afecte a la remuneración.²⁷⁰

Lactancia

Las personas trabajadoras tienen derecho a recibir apoyo en el lugar de trabajo para facilitar la lactancia. Las personas trabajadoras lactantes deben estar plenamente informadas de los riesgos en el lugar de trabajo y tener acceso a las modificaciones adecuadas para facilitar una lactancia segura e higiénica. Algunas sustancias, incluyendo el plomo, los disolventes, los pesticidas, los retardantes de llama y los ftalatos, pueden pasarse a la leche y afectar a las infancias lactantes.²⁷¹ Ciertas posturas, ropa de trabajo o actividades pueden resultar incómodas debido a los cambios físicos en el cuerpo.

²⁶⁶ CSA TUCA en 91.

²⁷⁰ García Pineda, Anexo.

²⁷¹ Ver, por ejemplo, Northwest Center for Occupational Health and Safety, Reproductive Hazards in the Workplace (noviembre 2021) https://deohs.washington.edu/pehsu/sites/deohs.washington.edu.pehsu/files/Occ%20Repro%20Employer%20Toolkit/general%20worker%20fact%20sheet%2012-8-21%20for%20web_0.pdf; USW Women of Steel.

²⁶⁷ Unite Negotiators' Guide en 45-46.

²⁶⁸ USW Women of Steel en 32-35

²⁶⁹ CSA TUCA en 92.

EJEMPLO DE FORMULACIÓN

Las personas trabajadoras lactantes tienen derecho a que se modifiquen los requisitos de su trabajo, incluyendo sus funciones, espacio de trabajo, equipo, turnos u otros aspectos relevantes, con el fin de facilitar una lactancia segura e higiénica durante un máximo de dos años después del parto. Las personas trabajadoras lactantes tienen derecho a solicitar modificaciones específicas, las cuales no podrán ser denegadas sin motivo justificado.

Puede ser conveniente incluir una formulación explícita que indique que el derecho a modificaciones laborales por lactancia se extiende más allá de los primeros meses, cuando las infancias se alimentan exclusivamente de leche de pecho o fórmula. La Organización Mundial de la Salud recomienda la lactancia durante "dos años y más", y cuenta con una [nota descriptiva útil](#) que describe por qué la leche de pecho es una fuente nutricional importante, lo que podría ser útil en las negociaciones.

Las modificaciones del trabajo dependerán inevitablemente de la naturaleza del mismo, incluyendo tanto si existe exposición a riesgos, como productos químicos, como si se ofrecen espacios para el cuidado de la infancia o de personas dependientes en el lugar de trabajo. En los casos en que las personas lactantes vayan a extraer leche, es fundamental garantizar que tengan acceso a un lugar seguro, privado e higiénico para hacerlo, a un refrigerador para almacenar la leche y a un lugar para limpiar y guardar los utensilios necesarios. Tanto para la lactancia como para la extracción de leche se requieren varios descansos de al menos 30 minutos. Lo ideal sería que esto lo decidiera la propia persona trabajadora, aunque los modos de producción más rígidos pueden requerir negociar cláusulas específicas sobre el acceso a descansos adecuados; consulte el análisis más detallado y el ejemplo de formulación en la sección sobre [el derecho a la vida personal y familiar](#), así como en la sección sobre [embarazo, lactancia y derechos reproductivos](#).

Restricciones sobre trabajos peligrosos o nocturnos

Históricamente los Estados han restringido o prohibido directamente a las mujeres realizar trabajos considerados peligrosos o en industrias específicas, como la minería, o trabajar por la noche, en nombre de su "protección". Este enfoque paternalista se plasmó incluso en un convenio de la OIT de 1948 que animaba a los Estados a prohibir el trabajo nocturno para las mujeres. La restricción de la capacidad de las mujeres para realizar determinados trabajos se reconoce actualmente como una práctica discriminatoria²⁷² y existen esfuerzos concertados para garantizar que los trabajos peligrosos sean seguros para todas las personas.

La normalización de la violencia contra las mujeres y la restricción de su libre circulación en el espacio público en muchas sociedades significa que las mujeres pueden enfrentarse a mayores riesgos por la noche. No obstante, la realidad es que los hombres que trabajan en turnos de noche también suelen correr riesgos y las medidas para garantizar la seguridad pueden beneficiar a todas las personas trabajadoras. La seguridad por la noche suele estar íntimamente relacionada con el derecho a la seguridad en los desplazamientos, que se analizará más adelante. La gestión de riesgos puede requerir que existan espacios de trabajo o herramientas adecuadas, como áreas seguras y cuartos de descanso privados dentro del establecimiento. Puede ser necesario contar con personal suficiente para garantizar, por ejemplo, que las personas trabajadoras puedan trabajar en parejas.

²⁷² Ver, por ejemplo, Discusión en el informe de GLU sobre una iniciativa exitosa para derogar una ley en Filipinas que prohibía a las mujeres trabajar por la noche, con nuevas regulaciones que exigían a los empleadores "proporcionar a todas las personas que trabajan por la noche instalaciones adecuadas y razonables, como dormitorios o salas de descanso en el establecimiento, y transporte desde el lugar de trabajo hasta el punto más cercano a su residencia". Melisa R. Serrano y Ramon A. Certeza, *Gender, unions and collective bargaining in the Philippines: issues and critical factors, Visibility and Voice for Union Women: Country case studies from Global Labour University researchers*, Global Labor University en 63 (2014) https://www.researchgate.net/publication/376757281_Visibility_and_Voice_for_Union_Women_Country_case_studies_from_Global_Labour_University_researchers

- La Universidad de California en Berkeley tiene una base de datos en línea de contratos sindicales que **abordan cuestiones relacionadas con la violencia en el trabajo, incluyendo la seguridad en la noche**. Un convenio colectivo entre la American Federation of Teachers Local 1521 y el Distrito de Colegios Comunitarios de Los Ángeles establece que "durante las horas de oscuridad, o cuando el lugar de trabajo de una persona empleada se encuentre en una zona remota, las personas empleadas por la unidad administrativa/técnica podrán solicitar que la policía del campus les acompañe por su seguridad. Se proporcionará acompañamiento a petición de la persona empleada". Un convenio colectivo entre la AFSCME Local 544-1 y el Departamento de Trabajo y Servicios Familiares del Condado de Lucas, 2021-2022, establece que "se prestará servicios de seguridad a las personas empleadas que trabajen por la noche y los fines de semana". Un ejemplo de formulación de la Massachusetts Nursing Association establece que "previa solicitud, el hospital prestará servicios de acompañamiento hasta los automóviles y protección física a las personas trabajadoras si es necesario".²⁷³

Derecho a desplazamientos seguros en los trayectos entre el domicilio y el trabajo

El derecho a desplazamientos seguros, reconocido directamente en el Convenio 190 de la OIT y vinculado a otros derechos, como la libertad de circulación,²⁷⁴ es fundamental para las mujeres,²⁷⁵

²⁷³ University of California Berkeley, Bargaining Language Database, Workplace Violence.

²⁷⁴ Artículo 3(f) OIT C190, Artículo 13 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Ver también análisis en Salomé Teuteberg, Bargaining for Gender Equity, Friedrich Ebert Stiftung and Labor Research Service en 9 (2021) <https://www.lrs.org.za/wp-content/uploads/2021/01/Bargaining-for-gender-equity.pdf>

²⁷⁵ Ver, por ejemplo, James Ladi Williams, Ammar A. Malik, y Sara McTarnaghan, Gender-Based Violence on Public Transportation, Urban Institute (junio 30, 2020) https://urban-links.org/wp-content/uploads/GBV-on-Transportation_6-26-2020_updated_DM.pdf ("El acceso limitado al transporte y la seguridad en el mismo son **las principales** barreras para la participación de las mujeres en la fuerza laboral en los países en desarrollo. Según estimaciones de la OIT, estos factores reducen la probabilidad de participación de las mujeres en 16,5 puntos porcentuales" (énfasis añadido) Asian Development Bank, Policy Brief: A

las personas LGTBIQ+²⁷⁶ y, en especial, para las personas de género no normativo, ya que estas se enfrentan a índices de violencia significativamente más elevados en los espacios públicos. Sin embargo, la seguridad en el transporte afecta a todas las personas trabajadoras y todas ellas deben beneficiarse de la protección.

Puede ser oportuno negociar que el empleador proporcione transporte a todas las personas trabajadoras, independientemente de su situación laboral, o a todas las personas trabajadoras que realicen turnos que comiencen o terminen en horarios en los que se corren mayores riesgos (por ejemplo, el empleador solo puede solicitar horas extras o turnos nocturnos si proporciona transporte entre el domicilio de la persona trabajadora y el lugar de trabajo al comienzo o al final del turno). Dicho transporte debe ser culturalmente apropiado, disponer de asientos adecuados y suficientes, cumplir las normas de seguridad de los vehículos y mantenerse en buen estado. Las personas trabajadoras deben poder utilizarlo sin temor al hacinamiento.

Las personas trabajadoras con turnos variables pueden negociar el derecho a rechazar turnos sin consecuencias cuando estos supongan un riesgo para su seguridad en el trayecto al trabajo o a incluir acompañamiento para garantizar su seguridad si salen del trabajo muy tarde o entran muy temprano. El sindicato puede intentar negociar la obligación del empleador o el derecho del sindicato a organizar los horarios teniendo en cuenta la seguridad, de modo que las personas trabajadoras que vivan cerca puedan desplazarse juntas o presionar para que se adopten mejores medidas

Safe Public Transportation Environment for Women and Girls (2015) <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/179182/safe-public-transport-women-girls.pdf> (análisis de estudios de la región asiática sobre la seguridad en el transporte)

²⁷⁶ Ver, por ejemplo, un estudio estadounidense de 2015 "reveló que el 34% de las personas encuestadas afirmaron haber sufrido discriminación en el trato o los servicios, acoso verbal o agresiones físicas mientras utilizaban el transporte público durante el último año debido a su identidad o expresión de género". JaDee Carathers, Miriam Abelson, Amy Lubitow y Maura Kelly, "Gender Minority Transit Riders Experience Violence and Discrimination", Universidad de Minnesota (septiembre , 2019). <https://genderpolicyreport.umn.edu/gender-minority-transit-riders/#:~:text=The%202015%20US%20Trans%20Survey,their%20gender%20identity%20or%20presentation>

gubernamentales que garanticen la seguridad en los desplazamientos al trabajo.

Cuando el derecho a la indemnización por lesiones sufridas durante el trayecto al trabajo no esté cubierto por la legislación nacional en materia de SST o de indemnización por accidentes laborales,²⁷⁷ la negociación colectiva podrá establecer el derecho a una indemnización por lesiones sufridas en el trayecto al trabajo o desde el trabajo.

EJEMPLOS

- El sindicato británico Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) creó la campaña "Freedom from Fear" (Libres de miedo) para promover la seguridad de las mujeres que trabajan en tiendas y se desplazan al trabajo a altas horas de la noche o a primera hora de la mañana. Según el informe *Safe at Home, Safe Work* (Seguridad en el hogar, seguridad en el trabajo), el sindicato realizó una encuesta para demostrar la magnitud del problema y llegó a un acuerdo con el empleador para mejorar la seguridad. Entre los ejemplos concretos de lo acordado se incluye el hecho de no dar a las mujeres la responsabilidad de las cajas del supermercado una vez cerrado el establecimiento, para que puedan acercar sus automóviles a la entrada, ya que el estacionamiento para el personal a menudo era el más alejado de la entrada. Otro ejemplo es la instalación de una campana sonora en la entrada del personal para poder escuchar la llegada de las mujeres cuando sus turnos son muy temprano por la mañana y así darles acceso de inmediato; anteriormente podían llegar a esperar hasta veinte minutos afuera pues no las oían. En un caso la representación sindical consiguió que la persona de la administración fuera caminando a la estación de tren local por
- la noche para ver el trayecto que tenían que recorrer las mujeres que terminaban su turno a las 10 de la noche. A raíz de esto se acordó que las mujeres podrían cambiar sus turnos si les preocupaba su seguridad. Otros ejemplos son mantener las luces del estacionamiento encendidas hasta que todo el personal se haya ido del trabajo y terminar el turno antes para que puedan tomar el último bus a casa.²⁷⁸
- La Federación de Agricultura y la Unión General Tunecina del Trabajo (UGTT) abogaron por una mayor seguridad en los desplazamientos de las personas trabajadoras en agricultura "mediante programas de sensibilización que garanticen que las mujeres conozcan sus derechos en el trabajo y puedan reclamar condiciones seguras, especialmente en los peligrosos desplazamientos hacia y desde el trabajo".²⁷⁹
- La Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF) lanzó la campaña "Get Me Home Safely" (Llévame a casa a salvo) para visibilizar las obligaciones de los empleadores y la comunidad de garantizar la seguridad en el trayecto al trabajo.²⁸⁰

Violencia doméstica

El Convenio 190 de la OIT establece la obligación fundamental de abordar las consecuencias de la violencia doméstica en el ámbito laboral.²⁸¹ La violencia doméstica y de pareja es una de las principales causas de muerte en el trabajo de las mujeres,²⁸² y otras personas trabajadoras también suelen ser víctimas de ella. Los riesgos son especialmente elevados cuando las víctimas toman medidas para alejarse de la persona que les está agrediendo, ya que la violencia tiende a intensificarse en ese momento y el trabajo suele ser el

²⁷⁸ Pillinger, *Safe at Home* en 22.

²⁷⁹ <https://www.solidaritycenter.org/union-women-on-the-covid-19-front-lines-the-road-to-recovery/>

²⁸⁰ European Transport Workers Federation, *Get Me Home Safely* (marzo 8, 2023) <https://www.etf-europe.org/get-me-home-safely-unions-demand-safe-commuting-to-work-for-women-transport-workers/>

²⁸¹ C190 Artículo 10(f) y R206 párrafo 18.

²⁸² Ver, por ejemplo, AFL-CIO, *Death on the Job: The Toll of Neglect* (2022) <https://aflcio.org/reports/death-job-toll-neglect-2022>

²⁷⁷ Ver OIT, Estudio general relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), a la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164) y al Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores párrafos 235-239 (2009) <https://www.ilo.org/es/resource/estudio-general-relativo-al-convenio-sobre-seguridad-y-salud-de-los-trabajadores>

principal o único lugar donde se puede ubicar a la víctima.

Los riesgos que suponen la violencia doméstica y de pareja en el trabajo deben tenerse en cuenta en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, y deben desarrollarse mecanismos de respuesta. Se debe garantizar a las personas trabajadoras el derecho a un plan de seguridad personal que incluya adaptaciones razonables, por ejemplo, cambios de turno, traslado temporal a otras áreas o lugares de trabajo o medidas de seguridad adicionales. Del mismo modo, el empleador tiene la obligación de mitigar y no agravar los daños causados por la violencia doméstica en el lugar de trabajo, incluso si tiene lugar fuera del establecimiento, por ejemplo, garantizando licencias remuneradas por violencia, disposiciones que impidan penalizar a quienes se ausentan del trabajo por motivos de violencia y modalidades de trabajo flexibles. En la sección [sobre violencia doméstica](#) se pueden encontrar ejemplos de formulación, más información y ejemplos de iniciativas sindicales para abordar la violencia doméstica.

Gestión algorítmica

El auge de la gestión algorítmica tiene amplias implicaciones para los derechos y la igualdad de las personas trabajadoras, en particular para su salud y seguridad.²⁸³ Esto incluye una intensa presión para cumplir con cuotas de producción rígidas y una vigilancia exhaustiva. Ver más información y ejemplos de formulación en la sección [sobre género y tecnología en el lugar de trabajo](#).

Equipo de protección personal (EPP)

Casi todos los equipos de protección personal se diseñan con base al tamaño y las características de los hombres de Estados Unidos y algunos países de Europa, lo que significa que no son adecuados para muchos cuerpos, en particular para

muchas mujeres.²⁸⁴ Una encuesta realizada por el Congreso de Sindicatos del Reino Unido reveló que "a pesar de la obligación legal de los jefes de suministrar a su personal de forma gratuita el equipo de protección personal (EPP) adecuado, solo 3 de cada 10 mujeres (29%) utilizan EPP diseñado específicamente para mujeres; [y] más de la mitad de las mujeres (57%) afirmaron que su EPP a veces o en gran medida dificultaba su trabajo, incluyendo el 95% de las mujeres que trabajan en servicios de emergencia".²⁸⁵ Se deben considerar las opiniones de las mujeres y las personas trabajadoras de géneros no normativos sobre el diseño de los equipos para garantizar su comodidad y seguridad personal.

EJEMPLOS:

- El Congreso de Sindicatos del Reino Unido elaboró directrices sobre [el EPP y las mujeres](#).²⁸⁶
- La guía de la organización estadounidense Women of Steel del sindicato United Steelworkers analiza un caso en el que un sindicato local desarrolló procesos con los proveedores de uniformes de la empresa para modificar el uniforme estándar e identificó proveedores de guantes más pequeños. La [guía](#) señala que tanto hombres como mujeres se beneficiaron de una mayor variedad de tallas.²⁸⁷ En el sindicato Local 1944, Canadá, la representación sindical apoyó una investigación formal sobre los arneses anticaída inseguros después de que se revelara que varias personas trabajadoras habían sufrido accidentes graves debido a un ajuste inadecuado.

Prestaciones médicas

Cuando haya prestaciones médicas, estas deberán incluir la cobertura de la atención ginecológica, reproductiva (incluido el aborto y el aborto espontáneo), el acceso a anticoncepti-

²⁸⁴ TUC PPE en 4.

²⁸⁵ TUC PPE en 5.

²⁸⁶ TUC PPE.

²⁸⁷ USW Women of Steel en 6.

²⁸³ Ver, por ejemplo, Veena Dubal y Vitor Araújo Filgueiras, Digital Labor Platforms as Machines of Production, Yale Journal of Law & Technology, volumen 26, numero 3 (2024) https://yjolt.org/sites/default/files/dubal_figueiras_26yalejlttech560.pdf

vos, tratamientos de fertilidad, mamografías y atención para la reafirmación de género.²⁸⁸ Lamentablemente, el derecho al aborto y a la atención para la reafirmación de género para las personas trabajadoras trans²⁸⁹ están siendo atacados en muchas jurisdicciones. El derecho a decidir si tener infancias y cuándo tenerlas es un derecho fundamental reconocido en la legislación internacional y regional sobre derechos humanos, así como en muchos marcos jurídicos nacionales.²⁹⁰

Además, tiene impactos sobre toda una serie de derechos humanos, incluido el derecho a elegir libremente el empleo y la ocupación. Las prestaciones médicas deben abordar las preocupaciones habituales en materia de salud en el lugar de trabajo, el sector o el país desde una perspectiva de género, por ejemplo, los riesgos de lesiones por esfuerzo repetitivo, que son habituales en los sectores feminizados y no siempre se reconocen adecuadamente en la legislación. Se debe respetar la privacidad de las personas trabajadoras y debe existir protección contra la discriminación basada en los resultados médicos.²⁹¹ Por último, las prestaciones conyugales deben aplicarse a una variedad inclusiva de relaciones, entre ellas las parejas del mismo género o las uniones libres. Los sindicatos han logrado incluir estas disposiciones incluso en los casos en que la legislación no ha reconocido plenamente el matrimonio entre personas del mismo género.

²⁸⁸ Para debatir algunos de los tratados internacionales que protegen el derecho al acceso a la atención reproductiva, ver Oficina del alto comisionado de las Naciones Unidas, Salud y derechos sexuales y reproductivos <https://www.ohchr.org/es/women/sexual-and-reproductive-health-and-rights>

²⁸⁹ La atención para la afirmación del género de las personas trabajadoras cisgénero rara vez es objeto del mismo escrutinio. Ver Theodore Schall and Jacob Moses, Gender-Affirming Care for Cisgender People, Hastings Center Report (junio 7, 2023) <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/hast.1486>

²⁹⁰ Los organismos creados en virtud de tratados de las Naciones Unidas han establecido que "los Estados deben garantizar que los servicios de aborto legal estén disponibles, sean accesibles (incluso asequibles), aceptables y de buena calidad". Johanna B Fine, Katherine Mayall y Lilian Sepúlveda, The Role of International Human Rights Norms in the Liberalization of Abortion Laws Globally, Health and Human Rights Journal (2017) <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC5473039/>

²⁹¹ Asha Banerjee, Abortion rights are economic rights, Economic Policy Institute (mayo 18, 2022) <https://www.epi.org/blog/abortion-rights/>

- La guía de Unite the Union incluye una sección sobre el acceso al aborto, los anticonceptivos y la salud sexual.²⁹² También analiza la participación del sindicato en una campaña nacional a favor del derecho a decidir y explica cómo pueden acceder a la atención médica las mujeres de distintas jurisdicciones.
- La Federación Estadounidense del Trabajo - Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO, por sus siglas en inglés) tiene un centro dedicado a los **derechos reproductivos**, incluyendo capacitación sobre **salud reproductiva y economía**, en la que se analiza cómo defender el derecho de sus integrantes a acceder al aborto en el contexto de los ataques de la derecha y se detallan **modelos de formulación para contratos**.²⁹³
- La central sindical Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da CUT (Contraf-CUT) inició una campaña en la década de 1990 para que el plan médico de los empleadores se extendiera a las parejas del mismo género, mucho antes de que se reconociera la igualdad matrimonial en el país. Esto condujo a la adopción, en los convenios colectivos de 2009 y 2010, de un lenguaje que extendía los beneficios médicos a las parejas del mismo género.²⁹⁴

Acceso a la indemnización

Es importante que los sistemas de indemnización laboral de todos los países incluyan la cobertura de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo que afectan especialmente a las mujeres y las personas trabajadoras LGBTQ+, incluidos los daños psicosociales, de conformidad con las normas establecidas en los Convenios 155 y 190 de la OIT. En caso de incapacidad temporal, las personas trabajadoras deben poder acceder a una licencia remunerada y, en caso de incapacidad permanente, se debe pagar la indemnización correspondiente. El sindicato debe negociar para

²⁹² Unite Negotiators' Guide en 49.

²⁹³ AFL-CIO, Reproductive Rights Are Worker Rights, <https://aflcio.org/reproductive-rights>

²⁹⁴ Portilho Lins en 18.

subsanar las deficiencias del sistema nacional y garantizar una cobertura equitativa, basándose en la protección existente en la jurisdicción.

VI. GÉNERO Y TECNOLOGÍA EN EL LUGAR DE TRABAJO

El uso de la tecnología en el trabajo, incluidas las herramientas algorítmicas de gestión y vigilancia, tiene amplias implicaciones para los derechos y la igualdad de las personas trabajadoras.²⁹⁵ Entre estas implicaciones se encuentran la reproducción de sesgos humanos, en particular los de género, la intrusión en la privacidad y la existencia de intensas presiones para cumplir con exigencias rígidas. Se ha demostrado en repetidas ocasiones que las herramientas tecnológicas reflejan, "amplifican y exageran" la discriminación social.²⁹⁶ Por ejemplo, las herramientas de contratación automatizadas han demostrado en repetidas ocasiones sesgos contra las mujeres y otras personas trabajadoras marginalizadas;²⁹⁷ de hecho, se dio un caso muy publicitado en el que el algoritmo de contratación de Amazon rebajaba la puntuación por cualquier mención a las "mujeres" en los currículos de las personas candidatas.²⁹⁸ El reconocimiento facial ha demostrado ser deficiente a la hora de reconocer los rostros de mujeres, personas no binarias

y racializadas,²⁹⁹ y hay personas que han denunciado haber perdido su empleo como consecuencia.³⁰⁰ Las herramientas de vigilancia permiten al empleador acceder a información personal sensible, como la relacionada con la salud o la sexualidad,³⁰¹ y dan lugar a nuevas formas de violencia y acoso por razón de género, como el acoso virtual. Las herramientas de gestión del tiempo penalizan a las personas trabajadoras por no aceptar turnos o no cumplir cuotas, con independencia del motivo, lo que puede afectar especialmente a quienes tienen responsabilidades de cuidado muy altas.³⁰²

El desplazamiento y la reducción de personal como consecuencia de las nuevas tecnologías también pueden tener repercusiones desiguales; por ejemplo, algunos estudios sugieren que la tecnología y la automatización desplazarán especialmente a las personas trabajadoras de sectores y ocupaciones como el trabajo administrativo, en los que las mujeres están sobrerepresentadas.³⁰³

²⁹⁵ Rachel Fergus, Facial recognition remains largely ungoverned - and dangerous - in Minnesota, American Civil Liberties Union of Minnesota (febrero 29, 2024) <https://www.aclu-mn.org/en/news/biased-technology-automated-discrimination-facial-recognition#:~:text=Studies%20show%20that%20facial%20recognition,Facial%20recognition%20automates%20discrimination> .

²⁹⁶ Robert Booth, Ex-Uber driver takes legal action over 'racist' face-recognition software, the Guardian (octubre 5 2021) <https://www.theguardian.com/technology/2021/oct/05/ex-uber-driver-takes-legal-action-over-racist-face-recognition-software>

²⁹⁷ Nike Backman, Speculations on the use of menstrual tracking technologies at the workplace: surveillance, privacy, and productivity, KTH Royal Institute of Technology Masters Degree Project (20 de junio, 2023) <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1800319/FULLTEXT01.pdf>

²⁹⁸ Anna Ginès i Fabrellas, Algorithms are driving inequality, not eliminating it, Ramon Llule University (septiembre 5, 2024) <https://dabetter.esade.edu/en/algorithms-equality>; Barbora Černušáková, Labour Rights and Technology: Mapping Strategic Opportunities for Workers and Trade Unions, Red ILAW (mayo 2024) <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2024/05/ISSUE-BRIEF-Labour-Rights-and-Technology.pdf> (se analizan casos en los que personas trabajadoras independientes argentinas fueron desactivadas debido a ausencias relacionadas con el cuidado de infancias y familiares emfermos. "Las personas trabajadoras denunciaron la arbitrariedad de estas formas de despido, además de observar la intensa asimetría de la relación en otros aspectos, en particular, que no podían evaluar ni calificar a la clientela") Sonia Filippetto, Ariela Micha, Francisca Pereyra, Cecilia Poggi y Martín Trombetta, Platform labour in contexts of high informality: Any improvement for workers? A critical assessment based on the case of Argentina, New Technology Work and Employment, volumen 39, número 2 (julio de 2024) <https://doi.org/10.1111/ntwe.12283>

²⁹⁹ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), Algorithm and Eve: How AI will impact women at work (2024) <https://doi.org/10.1787/a1603510-en>.

²⁹⁵ Dubal y Araújo Filgueiras.

²⁹⁶ Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y el International Research Centre on Artificial Intelligence, Challenging systematic prejudices: an investigation into bias against women and girls in large language models en 3 (2024) <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000388971>

²⁹⁷ Sophie Kniepkamp, Florian Pethig, y Julia Kroenung, Algorithmic Bias in Job Hiring, University of Minnesota (22 de julio, 2024) <https://genderpolicyreport.umn.edu/algorithmic-bias-in-job-hiring/>

²⁹⁸ Lori Andrews y Hannah Bucher, Automating Discrimination: AI Hiring Practices and Gender Inequality, Cardozo Law Review, volumen 44 numero 1 (2022) <https://cardozolawreview.com/automating-discrimination-ai-hiring-practices-and-gender-inequality/>; Reuters, Amazon scraps a secret A.I. recruiting tool that showed bias against women (octubre 10, 2018) <https://www.cnbc.com/2018/10/10/amazon-scaps-a-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women.html> ; Rachel Goodman, Why Amazon's Automated Hiring Tool Discriminated Against Women, American Civil Liberties Union, (octubre 12, 2018) <https://www.aclu.org/news/womens-rights/why-amazons-automated-hiring-tool-discriminated-against>; Eleanor Drage y Kerry Mackereth, Does AI Debias Recruitment? Race, Gender, and AI's "Eradication of Difference," Philosophy & Technology (2022) <https://link.springer.com/article/10.1007/s13347-022-00543-1>

A menudo la legislación tiene dificultades para adaptarse a los cambios tecnológicos, por lo que la negociación colectiva es fundamental para garantizar que las personas trabajadoras estén plenamente informadas sobre las repercusiones de las nuevas tecnologías y las ya existentes, y para protegerlas contra el trato discriminatorio y arbitrario. Algunas jurisdicciones han empezado a proteger la privacidad de datos y a imponer restricciones al uso de herramientas de vigilancia o de gestión algorítmica.³⁰⁴ En 2018 la Unión Europea adoptó el Reglamento General de Protección de Datos, que exige que la toma de decisiones algorítmica esté sujeta a una revisión auténtica por parte de seres humanos y permite a las personas trabajadoras impugnar las decisiones y exigir transparencia.³⁰⁵ La Ley General de Protección de Datos de Brasil de 2018 “permite que la autoridad de protección de datos realice auditorías si existe el riesgo de que las decisiones automatizadas en el lugar de trabajo puedan dar lugar a resultados injustos que amplifiquen los sesgos existentes, por ejemplo, los que afectan a los grupos protegidos y a activistas sindicales”.³⁰⁶ Un tribunal italiano dictaminó recientemente que un sistema de gestión algorítmica que penalizaba a las personas trabajadoras por cualquier ausencia laboral era discriminatorio, ya que el algoritmo no distingüía entre motivos legalmente protegidos, como la enfermedad o la participación en una huelga.³⁰⁷ El sindicato también debe aprovechar las protecciones legales existentes en materia de derecho a la salud, y la seguridad, así como a la igualdad.

EJEMPLO DE FORMULACIÓN

El EMPLEADOR se asegurará de que las personas trabajadoras se beneficien por igual de la introducción y el uso de la tecnología y evitará cualquier trato o impacto discriminatorio o arbitrario derivado de la introducción o el uso de la tecnología.

El EMPLEADOR no introducirá, operará, implementará, revisará ni modificará ninguna nueva tecnología, incluyendo los sistemas automatizados o semiautomatizados de seguimiento o toma de decisiones o las herramientas de vigilancia, sin el consentimiento del SINDICATO.

- a. *“Sistema de seguimiento automatizado o semiautomatizado” hace referencia a cualquier sistema utilizado para vigilar, supervisar o evaluar el rendimiento laboral de las personas mediante medios digitales o electrónicos.*
- b. *“Sistema de toma de decisiones automatizado o semiautomatizado” hace referencia al sistema digital, electrónico o de procesamiento de datos utilizado para tomar o apoyar decisiones que afecten a las condiciones de trabajo, como la contratación, los ascensos, la asignación de tareas, la jornada laboral, la retribución y la seguridad y salud en el trabajo.*
- c. *“Herramienta de vigilancia” hace referencia a cualquier herramienta diseñada para recopilar datos personales, imágenes, audio u otra información de una persona trabajadora, ya sea identificable o no.*

Las personas trabajadoras tienen derecho a la privacidad, a la protección de sus datos personales y a conocer y comprender cómo se recopilan, utilizan y procesan dichos datos. Solo se recopilarán, utilizarán o procesarán datos, imágenes, audio o cualquier otra información de las personas trabajadoras con el consentimiento del SINDICATO. Dicha recopilación, uso y procesamiento serán transparentes. En este sentido, solo se hará cuando sea necesario para los fines especificados, no será más intrusivo de lo necesario para fines razonables relacionados

³⁰⁴ UNI Global Union, Algorithmic Management: Opportunities for Collective Action. A Guide for Workers and Trade Unions (2023) <https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/Algorithmic-Management-Opportunities-for-Collective-Action.pdf>

³⁰⁵ Reglamento (UE) 2016/679 relativo a la protección de las personas naturales en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (abril 27, 2016) <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/2016-05-04>; Ver también el análisis en UNI Algorithmic Management Guide.

³⁰⁶ UNI, Algorithmic Management Guide en 10-11.

³⁰⁷ Business & Human Rights Resource Centre, Italy: Court rules against Deliveroo's rider algorithm, citing discrimination (enero 5, 2021) <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/italy-court-rules-against-deliveroos-rider-algorithm-citing-discrimination/>

con el trabajo y evitará cualquier posible trato discriminatorio o arbitrario hacia las personas trabajadoras.

[El EMPLEADOR y el SINDICATO, a través del organismo de igualdad, el comité de seguridad y salud en el trabajo u otro organismo competente con representación paritaria, llevarán a cabo una evaluación de riesgos en materia de igualdad y trabajo de cualquier nueva tecnología propuesta y adoptarán medidas razonables para prevenir cualquier impacto discriminatorio, [tal y como se define en la sección sobre discriminación o en las disposiciones pertinentes]].

Cuando el uso de herramientas de gestión algorítmica tenga un impacto discriminatorio sobre cualquier persona o grupo de personas trabajadoras, el EMPLEADOR deberá remediar dicho impacto y evitar que se repita. El sindicato tendrá derecho a proponer [o desarrollar, en consulta con el empleador a través del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, comités diseñados para abordar la igualdad u otro organismo conjunto competente] medidas razonables de compensación para abordar el impacto y evitar que se repita. Dichas medidas se aplicarán siempre que sea factible y no podrán negarse sin motivo justificado.

El EMPLEADOR impartirá formación periódica, al menos una vez al año, a todas las personas trabajadoras sobre la forma y los medios por los que se recopila, procesa y evalúa su información personal de manera accesible y exhaustiva. Dicha formación incluirá una explicación clara y transparente del funcionamiento y el razonamiento de cualquier proceso de toma de decisiones automatizado o semiautomatizado.

El sindicato puede negociar la realización de una evaluación específica de los riesgos de las herramientas algorítmicas de gestión actuales para identificar y remediar cualquier práctica discriminatoria o arbitraria. La evaluación puede llevarla a cabo el propio sindicato o un espacio conjunto entre la dirección y las personas trabajadoras, como un comité de seguridad y salud en el trabajo.

jo. También se puede negociar el acceso directo y el diálogo con quienes desarrollan los algoritmos u otras tecnologías para comprender plenamente el funcionamiento de las herramientas del lugar de trabajo.

Para más información sobre la privacidad de los datos de las personas trabajadoras, consulte la **base de datos ILAW Future of Labour Law sobre teletrabajo**.³⁰⁸

EJEMPLOS:

- La Internacional de Servicios Públicos (ISP) cuenta con un **portal de negociación sobre digitalización** que incluye ejemplos de acuerdos relacionados con la igualdad.³⁰⁹ En un acuerdo marco con el Sindicato Europeo de Servicios Públicos se establece que hombres y mujeres deben beneficiarse por igual de la digitalización, y se exige el desarrollo de un "plan de acción de género con objetivos específicos y medidas anuales para cerrar la brecha de género y, en la medida de lo posible, la brecha salarial entre los empleados que se benefician de las oportunidades que ofrece la digitalización". Entre otras cosas, el acuerdo fomenta la igualdad en el acceso a modelos de trabajo flexibles para hombres y mujeres con el fin de abordar la distribución desigual de las tareas de cuidado entre hombres y mujeres, e involucra al personal responsable de la igualdad en el diseño y la implementación de los procesos de digitalización. El sindicato Unite the Union negoció un convenio colectivo en el que el empleador se compromete a garantizar que las nuevas tecnologías no discriminan en ningún ámbito del empleo y a cumplir con la Ley de Igualdad de 2010 y con toda la legislación pertinente. Se reconoce que determinadas cuestiones, como las nuevas formas de trabajo, la organización del tiempo de trabajo, el diseño y evaluación de los

³⁰⁸ Monica Tepfer y Carlos Ledesma, ILAW Network Future of Labour Law Database on Telework Article 14 (2022) <https://www.ilawnetwork.com/model-laws/telework/article-14-privacy-monitoring-and-data-protection>

³⁰⁹ Internacional de Servicios Públicos, Digital Bargaining Hub <https://publicservices.international/digital-bargaining-hub>

puestos de trabajo, el acceso a la formación, la recualificación profesional y los ascensos, pueden tener implicaciones en materia de igualdad". Dicha formación incluirá una explicación clara y transparente del funcionamiento y el razonamiento de cualquier proceso de toma de decisiones automatizado o semiautomatizado.³¹⁰

VII. DERECHO A LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como la Declaración Universal de Derechos Humanos, reconocen el derecho al descanso y al esparcimiento, incluidas limitaciones razonables de las horas de trabajo y vacaciones periódicas con remuneración.³¹³ El Convenio 156 de la OIT sobre las personas trabajadoras con responsabilidades familiares insta a los gobiernos a "incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales".³¹⁴ La forma en que se protegen los derechos al descanso, al ocio y a la vida familiar a nivel nacional varía considerablemente.

El derecho a disfrutar de licencias como un componente del equilibrio entre la vida laboral y personal se aborda en la siguiente sección sobre **políticas de licencias equitativas**. Esta sección trata las políticas del lugar de trabajo en materia de horarios, programación y descansos. El derecho a conciliar la vida personal y familiar con las responsabilidades laborales puede implicar garantizar una flexibilidad adecuada y, a la inversa, puede implicar el derecho a la previsibilidad y la estabilidad; puede significar abordar las largas jornadas laborales y las expectativas en cuanto a la disponibilidad. Se trata de cuestiones que afectan a todas las personas trabajadoras, pero la carga desproporcionada del cuidado y el trabajo doméstico no remunerados que la sociedad asigna a las mujeres las convierte en un tema especialmente urgente en materia de igualdad de género. Por ejemplo, estudios realizados por la confederación de sindicatos británica TUC revelaron que las mujeres son siete veces más propensas a abandonar la fuerza laboral debido a sus

³¹⁰ Internaciona de Servicios Públicos, Digital Bargaining Hub, Theme 2: Equity, diversity and inclusion, <https://publicservices.international/digital-bargaining-hub/2-equity-diversity-and-inclusion?id=13170#additional-reading-on-theme-2-equity-diversity-and-inclusion>

³¹¹ UNI, Algorithmic Management Guide en 14.

³¹² ITF, The Impact of the Future of Work for Women in Public Transport (2019) <https://www.itfglobal.org/en/resources/impact-future-work-women-in-public-transport>

³¹³ Artículo 24, DUDH, Artículo 7(d) PIDESC.

³¹⁴ OIT C156 Artículo 3.

responsabilidades de cuidado,³¹⁵ y se registran tasas más elevadas entre las mujeres racializadas y las mujeres con discapacidad.³¹⁶ Las demandas de conciliación entre la vida laboral y la personal también pueden ayudar a cuestionar la presunción capitalista de que el trabajo siempre debe tener prioridad, así como a crear un espacio crítico para el cuidado, el descanso y la autorrealización. Los sindicatos deben encuestar a sus miembros sobre la conciliación entre la vida laboral y la personal y las horas de trabajo para determinar qué cuestiones son más urgentes.

La discriminación basada en las responsabilidades familiares y la condición de persona cuidadora se define y analiza de manera general más arriba, en la sección sobre **discriminación, violencia y acoso**. Los sindicatos deben garantizar que se incluyan medidas de protección en la negociación colectiva, ya que es una herramienta importante para cuestionar las políticas y prácticas de empleadores a través de las cuales se discriminan a los padres y madres trabajadores.

Trabajo flexible

Esta guía utiliza el término “trabajo flexible” para describir las variaciones en el horario o la ubicación del trabajo impulsadas por las personas trabajadoras, como el teletrabajo o el trabajo a distancia, las horas de trabajo flexibles o los horarios comprimidos. Será necesario modificar el lenguaje para abordar las opciones específicas que se consideran disponibles y deseables para las personas trabajadoras. Un aspecto fundamental del trabajo flexible es garantizar que las personas trabajadoras puedan adoptarlo, o no, de forma voluntaria. Por ejemplo, el trabajo a distancia o el teletrabajo pueden ser herramientas útiles para las personas trabajadoras, en particular para aquellas con responsabilidades de cuidado, pero

también pueden dar lugar a que el empleador traslade los costos de funcionamiento de la empresa a las personas trabajadoras y a que se difuminen las fronteras entre el trabajo y el hogar.³¹⁷

EJEMPLO DE FORMULACIÓN:

La parte EMPLEADORA reconoce el derecho a la vida personal y familiar. Todas las personas trabajadoras podrán acogerse voluntariamente a [modalidades de trabajo flexibles u horarios flexibles], incluido el uso del [teletrabajo / horas de trabajo flexibles / horarios reducidos / horarios comprimidos], siempre que ello no suponga un conflicto sustancial con el buen funcionamiento de la empresa.

- a. *La persona trabajadora deberá presentar una propuesta de [trabajo flexible] por escrito a [quien le supervisa, al departamento de recursos humanos u otra persona competente], quien deberá responder por escrito en un plazo máximo de 14 días, ya sea aprobando la propuesta o enumerando las razones específicas por las que se ha denegado y proponiendo alternativas razonables para conciliar el trabajo con la vida personal y familiar. La persona trabajadora o el sindicato tendrán derecho a proponer alternativas razonables.*
- a. *Las solicitudes y las alternativas propuestas no podrán ser rechazadas sin motivo justificado.*
- a. *El sindicato podrá impugnar la razonabilidad general de un rechazo y la razonabilidad de las alternativas propuestas.*

Para obtener más información sobre cómo definir el teletrabajo y garantizar las obligaciones de los empleadores en cuestiones como la provisión de puestos de trabajo adecuados, consulte la **base de datos ILAW Future of Labour Law sobre teletrabajo** y la **serie de informes** sobre teletrabajo.

³¹⁵ TUC, Women 7 times more likely than men to be out of work due to caring commitments (marzo 8, 2023) <https://www.tuc.org.uk/news/women-7-times-more-likely-men-be-out-work-due-caring-commitments>

³¹⁶ TUC: BME women 12 times more likely than men to be out of the labour market due to caring commitments (octubre 23, 2023) <https://www.tuc.org.uk/news/tuc-bme-women-12-times-more-likely-men-be-out-labour-market-due-caring-commitments>

³¹⁷ Ver Tepfer y Ledesma, Red ILAW Future of Labour Law Database on Telework.

Todas las personas trabajadoras deberían poder beneficiarse de modalidades de trabajo flexibles. Algunos convenios colectivos y leyes solo conceden flexibilidad a quienes tienen obligaciones familiares y, en algunos casos, solo a las madres. Esto no es óptimo, ya que menosprecia otras razones legítimas por las que las personas trabajadoras pueden desear flexibilidad y corre el riesgo de crear prejuicios contra las personas trabajadoras con familias. La flexibilidad, como el teletrabajo, también es especialmente importante para la población trabajadora con discapacidad. Si es necesario negociar esta disposición, se podría modificar "*todas las personas trabajadoras*", por ejemplo, para que se aplique a "*las personas trabajadoras con obligaciones familiares, discapacidad u otras circunstancias vitales importantes*". Lo mejor es evitar las disposiciones específicas de género, ya que excluyen a los hombres con obligaciones familiares, refuerzan los estereotipos de género en relación con el cuidado de las infancias y corren el riesgo de desincentivar la contratación de mujeres.

En caso de circunstancias de emergencias imprevistas, las personas trabajadoras podrán proponer modificaciones al horario o lugar de trabajo. Esto no afectará la opción de utilizar las vacaciones.

EJEMPLOS:

- El libro *Collective Bargaining and Gender Equality* (Negociación colectiva e igualdad de género), publicado en 2015, señala que los sindicatos de Australia y Nueva Zelanda incluyen cada vez más en sus convenios colectivos cláusulas sobre modalidades de trabajo flexible y el derecho a trabajar a tiempo parcial.³¹⁸
- Un convenio colectivo firmado en 2017 en Portugal entre el Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa (SDPGL), y la Santa Casa da Misericórdia de Lisboa concede el derecho al teletrabajo a las personas

318 Pillinger y Wintour en 63.

trabajadoras que tienen una discapacidad o una enfermedad crónica, que son responsables de infancias menores de 12 años o que cuidan de una persona familiar discapacitada o enferma. La opción de teletrabajo se ofrece inicialmente por seis meses y puede prorrogarse hasta cinco años. La persona trabajadora tiene derecho a volver al trabajo de oficina en la misma función o en una similar. La empresa tiene derecho a realizar visitas para controlar la actividad laboral y el equipo durante el horario laboral normal, previa notificación.³¹⁹

- Un convenio colectivo de 2017 negociado en el grupo ENI en Italia permite a las personas trabajadoras con infancias menores de dos años realizar "trabajo inteligente", que consiste en trabajar desde casa hasta dos días a la semana. "Una encuesta reveló que la productividad de las personas que realizan trabajo inteligente aumentó gracias a un aumento en la motivación, un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, el ahorro de tiempo en desplazamientos y una mejor organización del trabajo".³²⁰
- Un convenio colectivo de 2022 en Argentina establece que las personas teletrabajadoras que cuidan de infancias menores de 13 años, de una persona con discapacidad o de una persona adulta mayor que requiere asistencia específica tienen derecho a horarios compatibles, que se establecerán de mutuo acuerdo con la empresa.³²¹ Esto refleja las protecciones legales de la jurisdicción.³²²
- El sindicato Finnish Government Employees Union llevó a cabo en 2021 un programa de apoyo a la negociación que examinaba el impacto del género en los acuerdos salariales y laborales.³²³

319 Tina Weber, Right to disconnect: Legal provisions and case examples, Eurofund (2020) <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2020-04/wpef20001.pdf>

320 *Id.*

321 PSI Bargaining Hub, Theme 2.

322 Mariana Laura Amartino y Verónica Nuguer, Telework and Care Work in Argentina, Global Labour Rights Reporter, Forging a Feminist Labour Law (2024) <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2024/06/GLLR-Volume-3-Issue-2-English.pdf>

323 Pillinger y Wintour en 27.

- En Italia, un convenio colectivo de 2014 entre los cinco principales sindicatos y las asociaciones patronales se centró en las modalidades de trabajo flexibles.³²⁴
- Un estudio realizado en México en 2003 sobre las cláusulas para promover la igualdad de género identificó varias cláusulas que protegen el derecho de padres y madres de infancias pequeñas, a menudo solo a madres, a fichar sus horas de entrada temprano o tarde sin consecuencias o que permiten a las personas trabajadoras con infancias en guarderías o centros de cuidado similares a llegar tarde o salir temprano.³²⁵

Horario laboral predecible

Cada vez son más las jurisdicciones en las que se ofrece a las personas trabajadoras contratos sin horario fijo, a veces denominados contratos "de cero horas" o "de disponibilidad". Esto es especialmente habitual en sectores de servicios con una demanda fluctuante, como el comercio minorista y los restaurantes, en los que suelen concentrarse las mujeres y otras personas trabajadoras marginalizadas.³²⁶ Existe un movimiento creciente para restringir o prohibir directamente estos contratos, y es posible que las personas trabajadoras deseen negociar su prohibición. Más allá del hecho de que estos contratos permiten a las personas propietarias de negocios obligar a las personas trabajadoras a asumir los costos de las incertidumbres, el poder para asignar horas (o no) que otorga a la administración conlleva un mayor riesgo de abuso, incluida la violencia de género y la violencia doméstica.

Cuando no es posible prohibir completamente los contratos de horas variables, los sindicatos pueden presionar para que se establezcan salvaguardias. Dependiendo de la dinámica y las

necesidades identificadas por las personas trabajadoras, el modelo de formulación propuesto podría promover una mayor previsibilidad en la programación, crear mecanismos para garantizar que la mano de obra existente obtenga horas cuando estén disponibles y proteger el derecho de las personas trabajadoras a rechazar libremente el trabajo sin consecuencias. Dado que se trata de una cuestión muy específica del sector o del lugar de trabajo, no se ofrece ningún ejemplo de formulación, pero a continuación se incluye una lista de opciones a tener en cuenta:

- Exigir un mínimo de horas garantizadas.
- Permitir contratos que exijan disponibilidad solo con una compensación adicional a las personas trabajadoras por dicha disponibilidad.
- Proteger el derecho a rechazar horas extras sin consecuencias.
- Exigir que el empleador proporcione una estimación previa del horario de trabajo (horas necesarias, incluidos los turnos regulares y los de disponibilidad, y cuándo se necesitará aproximadamente el trabajo) en el momento de la contratación o a intervalos periódicos, con sanciones por variaciones significativas de dicho horario.
- Crear un mecanismo para revisar los contratos a fin de reflejar las necesidades laborales reales, por ejemplo, ajustes periódicos basados en el promedio de horas trabajadas durante un periodo específico.
- Crear normas sobre cómo se comunican las horas y los cambios en los horarios, incluyendo la exigencia de un aviso previo mínimo.
- Garantizar que la plantilla existente tenga la opción de trabajar más horas, incluyendo la conversión a un horario fijo cuando sea posible, antes de que se pueda contratar a personal externo.

Se pueden encontrar más sugerencias sobre lenguaje en la base de datos *Future of Labour Law* de la red ILAW sobre **horario laboral**.

³²⁴ Pillinger y Wintour en 64-65.

³²⁵ García Pineda, Anexo.

³²⁶ Ver, por ejemplo, TUC, BME women twice as likely to be on zero-hours contracts as white men (marzo 9, 2022) [https://www.tuc.org.uk/news/tuc-bme-women-twice-likely-bezero-hours-contracts-white-men#:~:text=BME%20women%20are%20the%20most,compared%20to%202.4%20per%20cent](https://www.tuc.org.uk/news/tuc-bme-women-twice-likely-be-zero-hours-contracts-white-men#:~:text=BME%20women%20are%20the%20most,compared%20to%202.4%20per%20cent)

EJEMPLO:

- En 2015, el sindicato Unite New Zealand y varias cadenas de comida rápida eliminaron los contratos de cero horas e introdujeron turnos seguros y regulares.³²⁷ Esta victoria también llevó al gobierno a tomar medidas para abordar los contratos de cero horas.³²⁸

Reducción de la jornada laboral

Algunos sindicatos han logrado negociar una reducción general de la jornada laboral, ya sea mediante la reducción de las horas de trabajo diarias o la eliminación de un día laboral. En ocasiones esto va acompañado de opciones para trabajar turnos más largos o más cortos.

EJEMPLOS:

- El Sindicato Europeo de Servicios Públicos publicó una serie de estudios de caso sobre cómo los sindicatos de este sector en Austria, Islandia, Dinamarca, Finlandia, Noruega, Suecia, España, Portugal, Reino Unido e Irlanda han impulsado la reducción de la jornada laboral.³²⁹
- En 2018, el sindicato IG Metall negoció una semana laboral de 28 horas, o seis horas al día, con un aumento salarial adicional o la opción de más días libres remunerados.³³⁰

Derecho a la desconexión

Cada vez más jurisdicciones están promulgando requisitos para reconocer el derecho a la desconexión.³³¹ La exigencia de disponibilidad constante

³²⁷ Unite, Fast Food campaign <https://www.unite.org.nz/fast-food>; Pillinger y Wintour en 66.

³²⁸ IUF, New Zealand union campaign wins ban on zero hours contracts (2016) <https://pre2020.iuf.org/w/?q=node/4827>

³²⁹ EPSU, Reducing working time: case studies from across Europe (2024) <https://www.epsu.org/article/reducing-working-time-case-studies-across-europe>

³³⁰ Pillinger y Wintour en 64; ver también Industrial IG Metall Collective Agreement – What it Means for Workers (2018) <https://news.industrial-europe.eu/Article/197>

³³¹ Ver, por ejemplo, Australia Fair Work Ombudsman, Right to disconnect <https://www.fairwork.gov.au/employment-conditions/hours-of-work-breaks-and-rosters/right-to-disconnect>; UNI Global, Legislating a Right to

afecta especialmente a las mujeres, que a menudo se enfrentan a una mayor carga de "segunda jornada" de cuidados y tareas domésticas no remuneradas.

EJEMPLO DE FORMULACIÓN:

Las personas trabajadoras no están obligadas a supervisar, leer o responder a los intentos de contacto del EMPLEADOR o de terceros en relación con el trabajo fuera del horario laboral, incluyendo mientras disfrutan de sus vacaciones.

EJEMPLO:

- El sindicato UNI Global Union ha elaborado un borrador de texto de negociación sobre el derecho a la desconexión³³² y ha incorporado medidas de protección en un acuerdo marco con Telefónica.³³³

Derecho a la lactancia

Las personas trabajadoras tienen derecho a adaptaciones que faciliten la lactancia segura e higiénica, incluidas modificaciones de las protecciones para garantizar la seguridad y la salud que se trabajan en la sección sobre SST y el derecho a descansos elegidos por las personas trabajadoras a lo largo de la jornada laboral.

EJEMPLO DE FORMULACIÓN

Las personas trabajadoras que están lactando tendrán derecho a tomar descansos elegidos por ellas mismas de hasta tres horas durante la jornada laboral para lactar. Tendrán acceso a un espacio privado, seguro e higiénico para lactar o extraer leche y a un espacio adecuado para almacenar la leche y el equipo médico.

Disconnect (2020)

<https://uniglobalunion.org/report/legislating-the-right-to-disconnect/>

³³² UNI Right to Disconnect en 7.

³³³ UNI Global Union and Telefonica, Draft Principles on the Right to Disconnect, Annex to the Global Agreement (enero 28, 2019) <https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/Telefonica-the-Right-to-Disconnect-English.pdf>

EJEMPLOS:

- El sindicato Industrial and Commercial Workers' Union de Ghana negoció que sus miembros tengan derecho a dos horas de descanso para la lactancia cada día hasta que la infancia cumpla un año.³³⁴
- Un convenio colectivo entre la central sindical Confédération Démocratique du Travail y Domaines Brahim Zniber Diana Holding Group incluye un descanso de una hora para lactar hasta dos años después del parto.³³⁵

VIII. POLÍTICAS DE LICENCIAS EQUITATIVAS

La negociación de políticas de licencias equitativas, al igual que todos los temas tratados en esta guía, deberá basarse en las protecciones legales que ofrece la jurisdicción. El sindicato puede organizar reuniones informativas para las personas trabajadoras sobre sus derechos a licencias según la ley.

Licencias para personas cuidadoras

Prácticamente todos los países garantizan licencias relacionadas con el nacimiento y la nueva parentalidad. La mayoría de los países han codificado el acceso a la licencia de maternidad para quien da a luz, y un número cada vez mayor de Estados también ofrece licencias paternas o parentales.³³⁶ Muchos países han comenzado a introducir el concepto de ofrecer licencias compartidas e "intransferibles", específicamente para animar a los padres a asumir una parte equitativa de la crianza de las infancias.³³⁷

El Convenio 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad recomienda como norma mínima al menos 14 semanas de licencia remunerada,³³⁸ y la Recomendación 191 exige al menos 18 semanas "siempre que sea posible".³³⁹ El modelo de formulación que figura a continuación tiene por objeto ofrecer algunas orientaciones, pero el sindicato deberá comprender a fondo las protecciones existentes en la legislación y basarse en ellas.

La licencia parental que solo está disponible para las madres discrimina a los padres y a las parejas del mismo género y refuerza la división del trabajo por género en lo que respecta a la crianza de las infancias. Por ello, cada vez más sindicatos exigen un acceso equitativo a la licencia parental para quienes hayan tenido o adoptado infancias recientemente. Lo ideal sería que el lenguaje fuera neutro en cuanto al género y evitara limitaciones como el lenguaje que otorga derechos solo a las parejas casadas o a las personas progenitoras biológicas. Esto podría ir acompañado de una licencia específica para la recuperación del proceso físico del parto para quien da a luz.

Conceptualmente, los tipos de licencia que se indican a continuación se dividen en licencias relacionadas con el proceso físico de la gestación y el parto, algo específico de las personas embarazadas, y licencias parentales para cubrir el cuidado de las infancias, que pueden ser disfrutados por cualquiera de las personas de la relación parental. En su lugar, puede ser óptimo basarse en los términos legales existentes en la jurisdicción. Para otros aspectos relacionados con el embarazo, ver la sección sobre **embarazo, lactancia y derechos reproductivos**.

³³⁴ OIT Gender Equality 1998 en 19.

³³⁵ Solidarity Center, A Morocco Case Study en 32.

³³⁶ Ver, por ejemplo, OIT, Maternity and paternity at work (2014) https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_242615.pdf; World Policy Center, Is paid leave available to mothers of infants, including maternity and parental? (junio 2023) <https://www.worldpolicycenter.org/policies/is-paid-leave-available-to-mothers-of-infants-including-maternity-and-parental>

³³⁷ Ver, por ejemplo, la Directiva de la UE sobre la conciliación de la vida laboral y familiar que exige cuatro meses de licencia parental

remunerado, con la posibilidad de transferir parte de la licencia entre los padres y, al menos, una parte no transferible para animar a los padres a tomarse la licencia. Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores (2019) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32019L1158>.

³³⁸ OIT C183 en Artículo 14.

³³⁹ OIT R191 en Párrafo 1(1).

Licencia prenatal / por embarazo**EJEMPLO DE FORMULACIÓN:**

Las personas trabajadoras embarazadas tendrán derecho a una baja de [al menos 15 días o según el mínimo legal] para acudir a las citas prenatales y atender otras necesidades médicas relacionadas con el embarazo, sin necesidad de presentar documentación médica. [Se concederán días adicionales según sea necesario, previa presentación de documentación médica].

Las personas trabajadoras tienen la opción de comenzar la licencia parental en cualquier momento dentro de [basándose en el mínimo legal o, idealmente, al menos 2 meses] de la fecha prevista del parto para prepararse para el mismo.

Las personas trabajadoras que sufran un aborto espontáneo, un parto de feto muerto o una interrupción del embarazo tienen derecho a [basándose en el mínimo legal o, idealmente, al menos 3 meses] una licencia médica que no se deducirá de otros saldos de licencia médica.

Las personas trabajadoras tendrán [basarse en el mínimo legal, si existe, o al menos 30 días al año] de licencia médica para acceder a tratamientos de fertilidad, que se pueden tomar por horas o por días y no se deducirán de otras licencias médicas.

Las personas trabajadoras embarazadas que están expuestas a riesgos y peligros para la salud en el trabajo que no puedan eliminarse también deben tener acceso a licencias, como se expone en la [sección sobre SST](#), así como a cobertura médica para tratamientos de fertilidad, que también se aborda brevemente en la [sección sobre SST](#).

Licencia parental

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a una licencia parental remunerada [basada en el mínimo legal o, idealmente, de al menos 12 meses] para cuidar de sus infancias, ya sean biológicas o adoptivas, desde el nacimiento o el momento de la adopción, con sueldo completo. Las personas trabajadoras que den a luz tienen derecho a una licencia adicional [basada en el mínimo legal o de al menos 3 meses].

Dependiendo de las circunstancias del sector, en particular de los salarios, las personas trabajadoras también pueden solicitar una licencia adicional que solo cubra un porcentaje de su salario, quizás con la opción de elegir entre un número menor de meses con un salario más cercano al salario completo o un periodo más largo con un salario menor. Esto debe ser objeto de debate y acuerdo con las personas trabajadoras, en particular con aquellas que estén criando o que desean serlo.

Las personas trabajadoras tienen derecho a [3 o 6 meses] adicionales con un [porcentaje del salario: entre el 80% y el 50%] y a [meses de licencia parental no remunerada hasta un total de 2 años] adicionales.

La negociación colectiva puede incentivar la corresponsabilidad entre madres/padres en el cuidado de las infancias. Por ejemplo, un estudio realizado en Suecia reveló que "el aumento de los pagos complementarios negociados colectivamente a las prestaciones legales por licencia parental ha incentivado a madres/padres a alejarse de la división de género de la licencia parental. Esta práctica hizo visibles las responsabilidades parentales de hombres y mujeres en el lugar de trabajo, lo que a su vez condujo a cambios en las normas sociales y promovió la igualdad de género".³⁴⁰

³⁴⁰ Hayter y Bastida en 139.

Cuando ambas madres/padres trabajan para el EMPLEADOR, se pueden transferir entre sí hasta [2 meses] de su licencia asignada.

Algunas jurisdicciones también están experimentando ahora con la posibilidad de permitir a las madres/padres tomar la licencia en incrementos más pequeños, lo que, según indican las investigaciones preliminares, podría aumentar la propensión de los hombres a tomar su licencia. Si bien las mujeres a menudo se enfrentan a la discriminación basada en la suposición de que asumirán automáticamente la mayor parte del cuidado de las infancias, los hombres que intentan asumir funciones de cuidado también suelen ser objeto de un trato discriminatorio por parte de los empleadores. En un estudio reciente, casi tres cuartas partes de los hombres declararon sentirse estigmatizados por tomarse una licencia de paternidad prolongada, y más de la mitad se sienten ansiosos por volver al trabajo debido a las repercusiones negativas que esto puede tener en su reputación y en su progresión profesional.³⁴¹ El sindicato puede normalizar el papel de los hombres en las tareas de cuidado, desafiar los estereotipos de género y utilizar las protecciones contra la discriminación para apoyar a las madres/padres.

EJEMPLOS:

- Desde la década de 1990, el sindicato sudafricano South African Commercial Catering and Allied Workers Union (SACCAWU) se ha dedicado a la formación interna y a las negociaciones para promover los derechos de las madres/padres. Tal y como se detalla en una [guía de negociación sobre género de COSATU](#), un convenio colectivo histórico en el sector minorista con la cadena de tiendas Pick 'n Pay "deja claro que tanto los hombres como las mujeres deben participar en el cuidado y la

³⁴¹ Josie Cox, Maternity leave: The hidden barriers keeping men at work, BBC (julio 12, 2021) <https://www.bbc.com/worklife/article/20210712-paternity-leave-the-hidden-barriers-keeping-men-at-work>

crianza de sus infancias". El convenio abarca "las necesidades en salud de las mujeres embarazadas, el cuidado de las infancias adoptivas, las licencias remunerados para madres y padres, la cobertura de los abortos espontáneos, la asistencia médica remunerada y el asesoramiento sobre anticoncepción. Todas las empleadas de la empresa tienen derecho a 11 meses de licencia, nueve de los cuales son remunerados. Tres de los nueve meses se pagan al 75% del salario de las trabajadoras y seis de ellos al 30%. Las parejas en las que ambas partes trabajan en la empresa pueden compartir esta licencia. Las madres/padres pueden acumular la licencia hasta que la infancia cumpla cuatro años. El convenio prevé la licencia de paternidad: los padres tienen derecho a ocho días de licencia remunerada en el momento del parto y tienen tiempo libre para llevar a sus bebés a la clínica. El convenio también prevé una licencia para quienes adoptan".³⁴² SACCAWU elaboró una política modelo sobre la licencia parental³⁴³ que exige 14 meses de licencia parental remunerada para todas las personas, independientemente de su raza y género.³⁴⁴

La guía de negociación de COSATU también analiza un acuerdo para las personas trabajadoras del comercio minorista de Sudáfrica que cubre algunas licencias remuneradas para madres y padres, así como muchos ejemplos de acuerdos que proporcionan licencias remuneradas por maternidad.³⁴⁵ En 2010, el Consejo de Coordinación de Negociación del Servicio Público de Sudáfrica y el Consejo de Relaciones Laborales en la Educación negociaron una licencia por maternidad de cuatro meses con sueldo completo, con la posibilidad de una licencia sin sueldo durante 15 meses adicionales, así como el derecho a licencias remuneradas para citas médicas prenatales y

³⁴² COSATU Resource Document en 8.

³⁴³ Pillinger y Wintour en 28.

³⁴⁴ Jessika Ferrari Froning, From Provider to Carer: Identifying Opportunities and Challenges of the New South African Fatherhood, Utrecht University Masters Theses Repository (2016) <https://studenttheses.uu.nl/handle/20.500.12932/24351>

³⁴⁵ COSATU Resource Document; ver también Teuteberg en 12-15.

- licencias por adopción.³⁴⁶ Estos esfuerzos se complementan con iniciativas para conseguir protecciones legales para la licencia por maternidad y paternidad.³⁴⁷
- El libro *Collective Bargaining and Gender Equality* (Negociación colectiva e igualdad de género), publicado en 2015, analiza numerosos ejemplos de negociaciones exitosas sobre la licencia parental. Las personas trabajadoras del sector metalúrgico en Austria negociaron 16 meses de licencia parental remunerada por cada infancia.³⁴⁸ En Corea, el sindicato de docentes KFTA negoció un año de licencia no remunerada para las personas trabajadoras con infancias menores de 8 años, además de 90 días de licencia remunerada por maternidad. LO Suecia y la Confederación de Empresarios Suecos negociaron un plan de seguro para complementar el seguro nacional de licencia parental, que compensa el 80% del salario hasta un determinado nivel. El acuerdo "duplica efectivamente el periodo durante el cual las personas empleadas reciben pagos adicionales del empleador".³⁴⁹ En Argentina, el sindicato de docentes de universidad estatales CONADU permite que madres/padres que trabajan en la misma universidad puedan compartir los días de licencia en caso de nacimiento y adopción.
 - En 2023, el sindicato Commercial Industrial & Allied Workers Union (CIAWU) en Malauí negoció un aumento del 30% en la licencia de maternidad, hasta cuatro meses, y un mes para quienes no dan a luz.³⁵⁰
 - En un acuerdo nacional de 2009-2010, la central sindical Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da CUT (Contraf-CUT) de Brasil consiguió un aumento de la baja por maternidad de 4 a 6 meses.³⁵¹ Las personas trabajadoras señalan los retos que sigue planteando la aplicación de estas medidas, entre ellos "el acoso velado por parte de sus superiores inmediatos e incluso de sus colegas de equipo" por acogerse a la baja, lo que pone de relieve la necesidad de velar por su cumplimiento.
 - Un análisis de los convenios colectivos en Honduras reveló una serie de protecciones para antes y después del parto, entre ellas la reducción de la jornada laboral y el acceso prioritario a la cafetería para las personas trabajadoras embarazadas, una licencia de maternidad adicional no remunerada para el descanso y la recuperación después del parto, una licencia postnatal remunerada adicional cuando la infancia recién nacida requiere cuidados especiales, pausas para la lactancia, licencia de paternidad, bonificaciones por maternidad y préstamos sin intereses para las personas en licencia de maternidad.³⁵²
 - Un convenio colectivo en Marruecos entre la central sindical Confédération Démocratique du Travail y Domaines Brahim Zniber Diana Holding Group incorporó las protecciones que existían en la ley para quienes tenían infancias recientemente que incluían tres meses de licencia, una bonificación única y tres días de licencia para los hombres. Si bien estas protecciones eran exigidas por la ley, las personas trabajadoras señalan que solo se aplicaron tras negociaciones con la empresa.³⁵³

Disposiciones para evitar las penalizaciones a quienes se acogen a las licencias

EJEMPLO DE FORMULACIÓN:

Las personas trabajadoras que se acojan a cualquier tipo de licencia [relacionada con el cuidado de personas o basado en el texto del acuerdo] tienen garantizado el mismo puesto de trabajo en las mismas condiciones al reincorporarse.

³⁴⁶ Pillinger y Wintour en 58.

³⁴⁷ South Africa Basic Conditions Employment Act, Secciones 25 y 26 (1998).

³⁴⁸ Pillinger y Wintour en 58-62. Ver también Borbély en 4.

³⁴⁹ Pillinger y Wintour en 61.

³⁵⁰ Zanele Chakela, Victory for retail union in Malawi negotiating parental rights, Labour Research Service (2024) <https://www.lrs.org.za/2024/04/11/malawi-parental-leave-workers-get-more-days/>

³⁵¹ Portilho Lins en 18.

³⁵² Anner y Mendoza, Bargaining for Decent Work en 23.

³⁵³ Solidarity Center, A Case Study of Morocco en 5, 32.

Las personas trabajadoras que hayan estado de baja durante [un periodo de pago periódico, como los aumentos anuales basados en el rendimiento según el acuerdo] tienen derecho a un aumento salarial equivalente al aumento salarial promedio.

El uso de las licencias se tendrá en cuenta y no se penalizará en lo que respecta a ascensos, bonificaciones, contribuciones a la pensión y otras prestaciones materiales o inmateriales.

Muchas personas trabajadoras se enfrentan a obstáculos para desconectarse por completo mientras están bajo una licencia. En jurisdicciones o en virtud de acuerdos con políticas de licencia generosas, algunas personas trabajadoras que se acogen a una licencia pueden, por el contrario, considerar conveniente acceder a algún tiempo remunerado para facilitar la transición al trabajo a tiempo completo. En Australia, donde las personas trabajadoras pueden acceder a un año o más de licencia parental remunerada, los días de contacto están garantizados por ley.³⁵⁴ A continuación se ofrecen opciones de formulación para abordar ambas cuestiones, aunque el sindicato debe considerar cuidadosamente si es deseable el tiempo remunerado para mantenerse en contacto, basándose en las conversaciones con las personas trabajadoras que toman las licencias sobre la dinámica en el lugar de trabajo o en el sector. Existe el riesgo de que ofrecer esta opción cree presión sobre las personas trabajadoras para que la utilicen. Los días de contacto pueden ayudar a las personas trabajadoras a conservar responsabilidades deseables a largo plazo, pero esa penalización también podría abordarse mediante protecciones específicas o protecciones generales contra la discriminación.

No se espera que las personas trabajadoras que están bajo una licencia se mantengan en contacto y no se les exigirá que respondan a las comunicaciones laborales.

Las personas trabajadoras que se acogen a una licencia parental pueden, por iniciativa propia, solicitar recibir información, realizar tareas específicas o seguir participando en áreas concretas de su trabajo para facilitar la transición de vuelta al trabajo. Las personas trabajadoras tendrán acceso a un máximo de [10 días completos o a tiempo parcial remunerados para mantenerse en contacto o las horas equivalentes] a los que podrán acceder voluntariamente durante la licencia parental con este fin, en cualquier momento después de los dos primeros meses siguientes al nacimiento o la adopción. Dichas solicitudes no se denegarán sin motivo justificado y el uso de dichos [días/horas] no perjudicará el uso de la licencia restante ni el derecho a no participar en otras áreas del trabajo.

- El libro *Collective Bargaining and Gender Equality* (Negociación colectiva e igualdad de género), publicado en 2015, señala los acuerdos alcanzados en Bulgaria y Dinamarca que abordan la equidad en los pagos a los planes de pensiones por las licencias de maternidad o paternidad. En Luxemburgo un convenio colectivo del sector bancario de 2005 incluye "disposiciones para que el tiempo de licencia parental cuente como empleo a la hora de tomar decisiones sobre ascensos".³⁵⁵
- Un convenio colectivo entre el sindicato danés de periodistas y la asociación danesa de empresarios de prensa y medios de comunicación incluye una disposición que concede a las personas periodistas que regresan de una licencia parental un aumento salarial automático equivalente al aumento promedio de sus colegas de trabajo.³⁵⁶
- El sindicato National Tertiary Education Union de Australia ha negociado disposiciones en torno a las políticas de reincorporación, incluidos los días en que se "mantiene el contacto".³⁵⁷ El convenio colectivo empresarial de la Universidad Nacional y los sindicatos de ed-

³⁵⁴ Pillinger y Wintour en 61.

³⁵⁶ Pillinger y Wintour en 62.

³⁵⁷ Pillinger y Wintour en 57; University of Sydney, Leave Policy 2023 <https://www.sydney.edu.au/policies/showdoc.aspx?recnum=PODC2016/423&RendNum=0>

ucación australianos estipula el derecho a la asistencia para la reincorporación al trabajo, incluidos derechos específicos relacionados con la reincorporación a un puesto universitario.³⁵⁸

Licencias por motivos familiares / de cuidado de personas dependientes

EJEMPLO DE FORMULACIÓN:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a [basándose en el mínimo legal o, idealmente, al menos cuatro semanas] de licencia remunerada anual para cuidar de una persona familiar, [que podrá tomarse en incrementos de medio día o por horas, si la persona trabajadora lo prefiere]. Esto no perjudicará el derecho a utilizar o no [los acuerdos de trabajo flexible que se describen a continuación u otra terminología del acuerdo o la ley pertinente o la licencia médica].

Las personas familiares incluyen cónyuges o [pareja de hecho / pareja sentimental / términos legales o categorías sociales apropiados en la jurisdicción], padres, madres, abuelos, abuelas, hijos, hijas, nietos, nietas, hermanos, hermanas o cualquier otra persona pariente de la persona trabajadora o de su cónyuge o [pareja de hecho / pareja sentimental / términos legales o categorías sociales apropiados en la jurisdicción]; así como cualquier persona de la que la persona trabajadora tenga la custodia principal, la tutela u otra responsabilidad, las personas que residan en el hogar inmediato y aquellas cuya relación no se defina anteriormente, pero que sea de una cercanía similar a las relaciones descritas.

EJEMPLOS:

- Un convenio colectivo entre la asociación profesoral California Faculty Association y la Universidad Estatal de California define el término “familia inmediata” como la persona “cónyuge o pareja de hecho de la persona empleada, padres, madres, abuelas, abuelos, nietos, nietas, yernos, yernas, hijos, hijas, nueras, yernos, hermanos, hermanas, tíos, tías, hijastros, hijastras, padrastros o madrastras de la persona empleada, su cónyuge o pareja de hecho y personas parientes cercanas que residan en el hogar inmediato de la persona empleada (excepto personas que trabajan en el servicio doméstico o que son inquilinas). También se incluyen en esta definición las infancias menores de edad o las personas incapacitadas de las que la persona empleada sea la principal responsable o tenga la tutela legal o la curatela”.³⁵⁹
- Un convenio colectivo de 2018 entre el sindicato Canadian Union of Public Employees Local 3902 y la Universidad de Toronto define la familia a efectos de la licencia por fallecimiento como “cónyuge, pareja, hijo, hija, nieta, nieto, padre, madre, hermano, hermana, abuela o abuelo o en caso de fallecimiento de una persona cuya relación no se define anteriormente, cuyo impacto sea comparable al de la familia inmediata (por ejemplo, una amistad cercana). Para mayor claridad, lo anterior incluye las relaciones con suegros y suegras y las relaciones independientemente del género”.³⁶⁰
- En Sudáfrica, el Consejo de Negociación de la Industria Automotriz incluye a la “pareja o persona compañera de vida” en su disposición sobre la licencia por responsabilidad familiar, y el Consejo de Coordinación de Negociación del Servicio Público de Sudáfrica incluye tanto a cónyuges como a parejas cuando se refiere a la licencia por responsabilidad familiar.³⁶¹

³⁵⁸ Australian National University, Enterprise Agreement, Parental Leave <https://services.anu.edu.au/human-resources/enterprise-agreement/38-parental-leave>

³⁶⁰ CUPE, Bargaining Beyond the Binary en 12.

³⁶¹ COSATU Resource Document en 7.

Protección a la privacidad en los procesos de las licencias

A continuación se analizan varios tipos de licencias que son muy personales y que a menudo se enfrentan al estigma social y la vergüenza: licencia por violencia, licencia por reafirmación de género y licencia menstrual. Estos son ámbitos que los sindicatos han estado negociando, y es importante nombrar estas cuestiones para desestigmatizarlas y crear solidaridad en torno a la prevalencia y la inaceptabilidad de la violencia interpersonal, incluida la violencia doméstica, el respeto a la diversidad de género y la auténtica expresión personal y los procesos biológicos rutinarios. Sin embargo, todas estas son también cuestiones profundamente personales.

Las personas trabajadoras deben tener la opción de no revelar información si prefieren no hacerlo, especialmente en entornos en los que corren el riesgo de no recibir todo el apoyo necesario. Lo ideal sería que las personas trabajadoras tuvieran acceso a licencias generosas y generales a las que pudieran acogerse por cualquier motivo. Ni los días de licencia personal ni las licencias médicas de corta duración deberían requerir documentación o una explicación por parte de la persona trabajadora sobre cómo piensa utilizar la licencia. Puede ser razonable exigir documentación médica para licencias médicas de larga duración, pero no se debe exigir a las personas trabajadoras que revelen la naturaleza específica de su afección médica o el tratamiento que están recibiendo. Los sindicatos deben revisar la redacción actual sobre el acceso a las licencias personales y médicas para garantizar el respeto de la privacidad.

Licencia por violencia

Cada vez más jurisdicciones cuentan con protecciones consagradas en la ley para que las víctimas de violencia doméstica o sexual dispongan del tiempo necesario para recuperarse o tomar medidas para garantizar su seguridad, como recibir atención médica o psicológica, participar en procedimientos judiciales, audiencias de custo-

dia o mudarse de lugar.³⁶² Nombrar el problema y proporcionar apoyo específico es fundamental para garantizar la seguridad de las víctimas y de quienes trabajan con ellas. Sin embargo, como se ha mencionado anteriormente, lo ideal es contar con una licencia específica y un periodo de licencia generosa a la que las personas trabajadoras puedan acceder sin tener que revelar una circunstancia personal compleja y dolorosa. La licencia debe ir acompañada del acceso a otras adaptaciones y del derecho a un plan de seguridad, como se analiza en la sección sobre violencia doméstica.

EJEMPLO DE FORMULACIÓN:

Las personas trabajadoras que sufren violencia [por razón de género y otras categorías potenciales], incluida la violencia doméstica o de pareja, tendrán acceso a [20 días adicionales o a lo que establezca la ley] de licencia remunerada para hacer frente a las consecuencias de la violencia. Esto incluirá, entre otras cosas, el acceso a atención médica o psicológica, la participación en procedimientos judiciales o el cambio de residencia.

EJEMPLOS:

- El Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU) desarrolló una plataforma de defensa para impulsar medidas de protección contra la violencia doméstica, basándose en la ley nacional aprobada en 2017. Numerosas afiliadas siguieron su ejemplo y, en 2016, se estimó que 1.234 convenios colectivos incluían medidas de protección contra la violencia doméstica.³⁶³ Por ejemplo, el sindicato National Tertiary Education Union negoció licencias por violencia doméstica, primero para el personal fijo, pero

³⁶² Por ejemplo, las personas trabajadoras que sufren violencia doméstica en Filipinas tienen derecho legalmente a 10 días de licencia remunerada. La ley también protege a las personas colegas que ayudan a las personas trabajadoras. La ley de Nueva Zelanda concede 10 días de licencia remunerada y acceso a modalidades de trabajo flexibles. ITF, OIT C190: A Transport Workers' Toolkit en 31 (2021) <https://www.itfglobal.org/en/resources/iilo-c190-transport-workers-toolkit>

³⁶³ Pillinger y Wintour en 83.

luego las extendió a las personas trabajadoras temporales. El sindicato Maritime Union of Australia llegó a un acuerdo laboral con el operador portuario Hutchison Ports que incluía 20 días de licencia remunerada por violencia doméstica.³⁶⁴

- Un informe de la ITF (Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte) incluye ejemplos de convenios colectivos del sector del transporte en Francia y Filipinas. En Francia, un convenio de 2021 sobre igualdad profesional firmado por el Grupo SNCF y un grupo de sindicatos (CGT, UNSA Ferroviare, SUD-Rail y CFDT) concedió a las víctimas de violencia de género o sexista una licencia excepcional de tres días para asistir a una citación judicial, reunirse con una persona abogada o acceder al apoyo de una asociación especializada o de los servicios sociales y de salud de la empresa. Un convenio colectivo del sector del transporte de Filipinas también incluye disposiciones sobre la licencia remunerada por violencia doméstica.³⁶⁵
- Un informe de TUCA señala varios ejemplos de la región de América. En Argentina, un convenio colectivo alcanzado por docentes de la provincia de Chubut establece que las personas docentes que sufren una acción "que resulte en un daño directo que afecte a su vida o seguridad personal, ya sea en la esfera pública o privada" pueden tomarse una licencia. "Esta ausencia, ya sea total o parcial, deberá estar debidamente justificada por los servicios de atención y asistencia a las víctimas de dicha situación. Dicho servicio evaluará las condiciones y los plazos de la licencia en cuestión. A fin de que la protección o el derecho a recibir asistencia plena sean efectivos, también se podrá considerar la reducción de la jornada laboral o el reajuste del horario o el lugar de trabajo".³⁶⁶

Licencia por reafirmación de género

Cada vez son más los sindicatos que negocian licencias por reafirmación de género, incluso en contextos en los que los procedimientos médicos de reafirmación de género no están ampliamente disponibles y es necesario viajar. Al igual que con la licencia por violencia, el estigma social y la naturaleza altamente personal del tema hacen que lo óptimo sea contar con políticas generales de licencia generosas. Lamentablemente, la satanización deliberada y selectiva de las identidades trans y la transición de género significa que, en algunos contextos, no será seguro incluir tales disposiciones de manera explícita, pero el sindicato aún puede brindar apoyo y seguridad a las personas trabajadoras trans luchando para garantizar que puedan acceder a licencias médicas generales y de otro tipo para apoyar su transición.

EJEMPLO:

- La guía del CUPE, titulada *Bargaining Beyond the Binary* (Negociar más allá del binario) recoge formulaciones de varios acuerdos que prevén licencias para la transición de género, incluido un convenio colectivo que crea un fondo conjunto entre el sindicato y la dirección para apoyar la transición.³⁶⁷

Licencia menstrual

Algunas jurisdicciones tienen leyes relativas a la baja por menstruación, a veces restringidas a aquellas personas con problemas médicos como la dismenorrea.³⁶⁸ Como se ha comentado anteriormente, lo ideal sería que las personas trabajadoras también pudieran recurrir a bajas médicas generosas y generalizadas, así como a adaptaciones para discapacidades. Sin embargo, puede ser aconsejable negociar licencias adicionales y especializadas, más aún si no es posible

³⁶⁷ CUPE, *Beyond the Binary* en 22.

³⁶⁸ Ver la discusión en Rachel B. Levitt y Jessica L. Barnack-Tavlaris, Addressing Menstruation in the Workplace: The Menstrual Leave Debate, The Palgrave Handbook of Critical Menstruation Studies, Capítulo 43 (2020) <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK565643/> doi:10.1007/978-981-15-0614-7_43n

³⁶⁴ ITF C190 Toolkit en 31.

³⁶⁵ ITF C190 Toolkit en 31.

³⁶⁶ CSA TUCA en 97.

garantizar licencias generosas o adaptaciones. Es fundamental que dichas licencias no perjudiquen el derecho a utilizar modalidades de trabajo flexibles o a acceder a adaptaciones.

IX. EMBARAZO, LACTANCIA Y DERECHOS REPRODUCTIVOS

El proceso físico y social del embarazo y la lactancia en el trabajo implica una serie de derechos que se superponen, entre ellos el derecho de las personas trabajadoras a decidir si quieren reproducirse y cuándo, el derecho a la salud y la seguridad reproductivas y el derecho a la no discriminación.³⁶⁹ También se está reconociendo cada vez más que la atención en salud es un derecho, puede ver el breve análisis en la sección sobre el [acceso a la atención en salud](#).

Esta sección enlaza con las formulaciones y el debate sobre los derechos de las personas trabajadoras embarazadas y lactantes a lo largo de este documento. La protección de los derechos de las personas trabajadoras embarazadas y lactantes incluye, entre otras cosas, la negociación de las siguientes cuestiones:

- Protección contra la discriminación, incluidas medidas para abordar la discriminación en la contratación y la promoción por motivos de embarazo y sospecha de embarazo inminente, así como el examen de los patrones de contratación para evaluar si existe alguna renuencia a contratar a mujeres en edad fértil, debate y modelos de formulación en las secciones sobre [discriminación](#) y [contratación](#), así como la discriminación en el acceso a protecciones y adaptaciones adecuadas en materia de salud y seguridad en el trabajo, debate y modelos de formulación en la [sección sobre salud y seguridad en el trabajo](#).
- Derecho a acceder a una licencia durante el embarazo y después del parto, debate y modelos de formulación en la sección sobre [licencias](#).

- Derecho a la protección de la salud y la seguridad reproductivas de las personas trabajadoras embarazadas o que deseen quedar en embarazo, incluyendo adaptaciones, debate y modelos de formulación en la [sección sobre salud y seguridad en el trabajo](#).
- Derecho a adaptaciones para la lactancia durante dos años, incluyendo descansos elegidos libremente, un lugar seguro e higiénico para extraer y almacenar la leche y ajustes en las condiciones de trabajo para garantizar la salud y la seguridad de la persona trabajadora y su infancia. Ver discusiones adicionales y modelos de formulación en la sección sobre [vida personal y familiar](#) y la [sección sobre salud y seguridad en el trabajo](#).
- Derecho a la estabilidad en el empleo, más abajo.

EJEMPLO DE FORMULACIÓN

Las personas trabajadoras embarazadas tienen derecho a la estabilidad en el empleo y no serán objeto de ninguna medida disciplinaria por motivos relacionados con el embarazo. Las medidas adversas, incluidas las relativas al ascenso en el lugar de trabajo, se considerarán represalias, salvo que se demuestre lo contrario.

X. VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO

La violencia doméstica es un patrón de comportamiento en el que una pareja íntima o un miembro de la familia utiliza la violencia física, la coacción, las amenazas, la intimidación, el aislamiento o el abuso emocional, sexual o económico para controlar a alguien. En el lugar de trabajo, las víctimas, las personas agresoras y las compañeras de trabajo pueden verse afectadas.

El Convenio 190 de la OIT reconoce que abordar los efectos de la violencia doméstica en el lugar de trabajo es una parte fundamental para erradicar la violencia y el acoso en el mundo laboral y es un aspecto crítico de la gestión eficaz de la segu-

³⁶⁹ Ver, por ejemplo, OIT C111, 156 y 183; CEDAW, CESCR

ridad y la salud en el trabajo. La violencia doméstica es también una cuestión de no discriminación, ya que muchas personas trabajadoras se ven obligadas a abandonar su trabajo como consecuencia del abuso. Las personas agresoras suelen interferir deliberadamente en la capacidad de la persona trabajadora para desempeñar su trabajo y las víctimas pueden ser más propensas a ausentarse del trabajo debido al abuso. Los estudios realizados por los sindicatos demuestran repetidamente el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo y la importancia fundamental de las intervenciones:³⁷⁰

- La ITF y los sindicatos del transporte de la India colaboraron en un [informe de 2020](#) en el que se reveló que el 47% de las personas trabajadoras afirmaban haber sufrido violencia doméstica directamente y el 24% afirmaba haberla sufrido directamente en los últimos 12 meses. El 92% de las personas encuestadas que habían sufrido violencia doméstica afirmaron que esta había afectado su capacidad para trabajar; el 77% denunciaron haber sufrido discriminación por parte de su empleador tras informar de sus experiencias de violencia doméstica y el 23% afirmaron haber perdido su trabajo a causa de sus experiencias con la violencia doméstica.
- Una [encuesta realizada en 2014](#) por la organización Congreso del Trabajo de Canadá y la CSI reveló que 1 de cada 3 personas trabajadoras había sufrido violencia doméstica a lo largo de su vida. El 82% de las personas que habían sufrido violencia doméstica afirmaron que la violencia había afectado negativamente a su rendimiento laboral, el 53% había sufrido violencia en el lugar de trabajo o cerca de él, el 38% afirmó que había afectado a su capacidad para acudir al trabajo, el 37% afirmó que había afectado negativamente a las personas con las que trabajaba y el 8,5% perdió su empleo como consecuencia de la violencia doméstica.
- En [un estudio de la CSI realizado en 2015](#) en

[Filipinas](#), el 75% de las personas trabajadoras que se identificaron como víctimas de violencia doméstica afirmaron que el abuso había afectado a su rendimiento laboral, el 84% afirmaron que había afectado a su asistencia al trabajo y el 34% afirmaron que la persona agresora trabajaba en el mismo lugar de trabajo. El 10% de las víctimas perdieron su empleo como consecuencia de la violencia doméstica y el 21% sufrieron discriminación por parte de su empleador por revelar su victimización.

Una [encuesta de 2017](#) realizada por la CSI y la Confederación de Sindicatos de Mongolia reveló que el 22% de las personas trabajadoras que se identificaron como víctimas de violencia doméstica denunciaron haber sufrido discriminación o acciones adversas por parte de su empleador como consecuencia de revelar su experiencia y el 11% perdió su empleo. Lamentablemente, casi la mitad de las personas que perdieron su empleo o se sintieron discriminadas como consecuencia de la violencia doméstica no tomaron ninguna medida adicional (47%) y solo el 16,5% se puso en contacto con su sindicato.

Como se ha comentado en la sección sobre [el papel de los sindicatos en la lucha contra la discriminación, la violencia y el acoso](#), las personas representantes sindicales deben tener acceso a la información, la formación y los recursos adecuados para apoyar a las personas afiliadas que sufren violencia doméstica y adoptar las medidas preventivas adecuadas. Los sindicatos deben establecer relaciones estratégicas con organizaciones y recursos locales relacionados con la violencia doméstica, como centros de acogida para mujeres o de crisis, organizaciones de defensa u organismos gubernamentales. Esto permite al sindicato poner en contacto a las personas trabajadoras con los recursos, así como acceder a conocimientos especializados locales para desarrollar buenas prácticas informadas. Aquí se puede consultar un directorio mundial de organizaciones comunitarias: <https://nomoredirectory.org/>

³⁷⁰ Esta lista es una modificación de una hoja informativa del Centro de Solidaridad sobre la violencia doméstica como problema laboral (2021).

- Abordar la violencia doméstica en el trabajo tiene varios aspectos críticos, entre ellos:
- Acceso a licencias, modelos de formulación y ejemplos en la **sección sobre licencias**, de modo que las víctimas dispongan de tiempo libre remunerado para buscar seguridad, con disposiciones de confidencialidad.
- Medidas para abordar el impacto de la violencia doméstica en la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo tratadas en la sección sobre **seguridad y salud en el trabajo**, incluida la planificación para garantizar la seguridad de las víctimas y las personas compañeras de trabajo, así como los posibles problemas con las partes agresoras en el lugar de trabajo.
- El derecho expresamente reconocido a un plan de seguridad personal, incluidas adaptaciones razonables en el lugar de trabajo, modelo formulación a continuación.
- Medidas para abordar la discriminación contra las víctimas de violencia doméstica, incluidas medidas para proteger a las personas que están siendo objeto de medidas disciplinarias si su rendimiento laboral o sus ausencias pueden estar relacionados con una situación de abuso o violencia. Además de las formulaciones generales de la sección sobre **no discriminación** por motivos de situación familiar, el sindicato puede negociar un lenguaje específico en torno a la estabilidad, como se muestra en el ejemplo de redacción que figura a continuación.

EJEMPLO DE FORMULACIÓN

Las personas trabajadoras que corren riesgo de sufrir o han sufrido violencia sexual o doméstica tienen derecho a un plan de seguridad personal. Esto incluye el derecho a utilizar licencias y el derecho a adaptaciones, incluyendo modificaciones temporales o permanentes en las tarjetas y funciones laborales, reubicación o reasignación y protocolos y recursos de seguridad mejorados en el lugar de trabajo. Las personas trabajadoras pueden solicitar medidas específicas y dichas medidas no podrán ser denegadas sin motivo justificado.

Las personas trabajadoras que estén sufriendo violencia doméstica tendrán derecho a la estabilidad en el empleo y no serán objeto de medidas disciplinarias por su rendimiento laboral o sus ausencias como consecuencia de la violencia doméstica.

Las personas trabajadoras que estén sufriendo violencia doméstica tienen derecho a la privacidad y el EMPLEADOR tomará medidas para garantizar la confidencialidad. No se conservará ninguna información personal en el expediente personal de una persona trabajadora sin su permiso expreso por escrito.

EJEMPLOS

- El sindicato canadiense Unifor cuenta con la guía **Bargaining a Domestic Violence Policy & Program** (Negociación de una política y un programa contra la violencia doméstica) y apoya un programa de defensa de las mujeres. Tal y como se ha comentado en la sección sobre **discriminación, violencia y acoso**, el sindicato negocia puestos remunerados de defensa de las mujeres en los lugares de trabajo y ofrece formación especializada destinada a abordar la violencia doméstica en el lugar de trabajo.³⁷¹
- El informe del Congreso de Sindicatos Europeos (ETUC), titulado **Safe at Home, Safe Work** (Seguridad en el hogar, seguridad en el trabajo) detalla múltiples enfoques sindicales, entre ellos las protecciones en los convenios colectivos, la sensibilización y la defensa, y presenta estudios de caso de 11 países de Europa.³⁷²
- El Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU) elaboró un **modelo de acuerdo** sobre violencia familiar y doméstica.³⁷³ Muchos sindicatos de Australia han negociado medidas de protección; por ejemplo, el National Tertiary Ed-

³⁷¹ Unifor, Bargaining a Domestic Violence Policy & Program https://www.unifor.org/sites/default/files/legacy/documents/document/bdpp_v.1.pdf

³⁷² Pillinger, Safe at Home, Safe at Work.

³⁷³ Congreso de Sindicatos de Australia, Model Clause <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/actu-model-f2665.pdf>

ucation Union negoció acuerdos a nivel universitario que incluyen medidas de protección contra medidas laborales adversas, acceso a licencias y, en algunos casos, medidas de protección que cubren a las personas trabajadoras ocasionales.³⁷⁴

- La Universidad de California Berkeley cuenta con una recopilación de **cláusulas de SST relacionadas con la violencia**, incluido un convenio colectivo entre el sindicato Service Employees International Union (SEIU) 775 y Millennia Healthcare, que establece que "se sabe que algunas personas empleadas corren riesgo porque son objeto de violencia, amenazas o acoso por parte de una persona cliente actual o antigua, cónyuge, pareja u otra persona ajena a la empresa".³⁷⁵
- El sindicato National Education Union del Reino Unido cuenta con una caja de herramientas sobre **violencia doméstica y el lugar de trabajo**, que incluye un **modelo de política** y una **lista de verificación** para las personas representantes del lugar de trabajo.³⁷⁶
- El Congreso Laboral Canadiense tiene un **centro de recursos sobre violencia doméstica en el trabajo** que incluye **modelos de formulación de contratos**.³⁷⁷
- Los comités de negociación de las personas trabajadoras en siderurgia norteamericanas consiguieron en 2023 "licencias por violencia doméstica en los contratos recientes que cubren a miles de miembros de los sectores siderúrgico, papelero, de neumáticos y caucho, de salud y otros sectores importantes". Los sindicatos locales también apoyaron la creación de personas "defensoras de las mujeres o defensoras de la igualdad para prestar apoyo a los miembros que sufren violencia doméstica o acoso sexual", impartieron formación sobre "señales de alerta y factores de

³⁷⁴ Pillinger y Wintour en 83.

³⁷⁵ Berkeley, Bargaining Language: Specific Hazards.

³⁷⁶ NEU, Domestic abuse and the workplace Toolkit <https://neu.org.uk/advice/equality-sex-and-gender-equality/domestic-abuse-and-workplace-toolkit>

³⁷⁷ Congreso Laboral Canadiense, Domestic violence at work resource centre <https://canadianlabour.ca/domestic-violence-work/>

riesgo de violencia doméstica" y proporcionaron enlaces a organizaciones locales que ofrecen asesoramiento, planificación de la seguridad y otros servicios".³⁷⁸

- El sindicato UNISON UK cuenta con una guía sobre violencia doméstica y abuso titulada **Domestic violence and abuse: a trade union issue** (violencia y maltrato doméstico: una cuestión sindical) que incluye modelos de formulación de contratos, enlaces a recursos locales y orientación.³⁷⁹
- El sindicato Industriall tiene una serie titulada **Violencia doméstica y el papel de los sindicatos**, que está disponible en inglés, español, francés y ruso e incluye información sobre cómo identificar los impactos de esta en el trabajo y cómo apoyar a los miembros del sindicato.³⁸⁰
- La guía de la organización sindical IUF titulada **Rompiendo el silencio** está disponible en inglés, español y francés.³⁸¹
- La organización Ontario Federation of Labor cuenta con una **guía para la negociación colectiva** sobre este tema.³⁸² El sindicato United Food and Commercial Workers of Canada también cuenta con uno que incluye **modelos de formulación**.³⁸³
- Un acuerdo marco global de 2019 entre el sindicato UNI Global Union y Orange aborda la violencia doméstica como un problema laboral. Orange se compromete a "ofrecer a los empleados y empleadas que sean víctimas de violencia doméstica y que lo soliciten, apoyo

³⁷⁸ USW Women of Steel at 14.

³⁷⁹ UNISON UK Domestic violence and abuse: a trade union issue (2022) https://www.unison.org.uk/content/uploads/2022/11/27064_domestic_violence_v3.pdf

³⁸⁰ Industriall, Domestic violence and the role of trade unions explained (2021) <https://www.industriall-union.org/domestic-violence-and-the-role-of-trade-unions-explained>

³⁸¹ IUF, Rompiendo el silencio (2021) <https://www.iuf.org/news/rompiendo-el-silencio-por-que-la-violencia-domestica-es-una-problematICA-sindical/>

³⁸² Ontario Federation of Labor, Domestic Violence Goes to Work Every Day: A Bargaining Guide (2016) https://ofl.ca/wp-content/uploads/OFL_DV-booklet_nov2016_v02-PR_single-pages-1-2.pdf

³⁸³ UFCW Canada, Domestic Violence and the Workplace a Bargaining Guide https://www.ufcw.ca/templates/ufcwnca/images/women/publicatios/Domestic-Violence-and-the-Workplace-A-Bargaining-Guide_EN_V4.pdf

adaptado a su situación, como por ejemplo (dependiendo del contexto local): acuerdos especiales sobre el horario de trabajo, reubicación, ayuda para el alojamiento de emergencia, apoyo económico de emergencia, etc. También se puede referir a estas personas empleadas a organizaciones externas, como asociaciones especializadas con las que se colabore".³⁸⁴

- Un informe de TUCA analiza ejemplos del continente americano, incluido un acuerdo de las personas trabajadoras de la empresa Yacimientos Petrolíferos Fiscales que exige al empleador proporcionar servicios de apoyo (como apoyo médico y de salud mental) a la víctima y a menores de edad si han presentado una denuncia formal por violencia doméstica o de pareja.³⁸⁵
- En Estados Unidos el sindicato Communications Workers of America publicó en 2006 un recurso que incluye ejemplos de formulaciones para la negociación colectiva.³⁸⁶

XI. DERECHOS LGBTIQ+

La negociación colectiva es una herramienta fundamental para proteger los derechos de las personas trabajadoras lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer. La discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género son formas únicas de opresión, pero también están indisolublemente ligadas a las construcciones sociales del género y el patriarcado. Un enfoque holístico de la discriminación de género requiere abordar cómo se restringen y controlan la sexualidad y la identidad de género en el lugar de trabajo. La negociación colectiva es especialmente importante porque las protecciones para las personas trabajadoras de diferentes orientaciones sexuales e identidades de género suelen estar poco desarrolladas o brillar por su ausencia en la legislación. Si bien

muchos países han experimentado avances en las últimas décadas, en muchas jurisdicciones también se producen ataques coordinados de la derecha contra la comunidad LGBTIQ+. Resulta preocupante que estos ataques se centren cada vez más en los derechos a la libertad de asociación y de expresión.³⁸⁷

La criminalización, el estigma y la represión pueden dificultar que las personas trabajadoras LGBTIQ+ sean ellas mismas en el trabajo. Las personas trabajadoras pueden ser acosadas, hostigadas, sancionadas injustamente o despedidas por su orientación sexual o identidad de género, especialmente si su acceso a recursos legales es limitado. Los sindicatos pueden crear un entorno más seguro y propicio para que las personas trabajadoras planteen problemas, identifiquen soluciones y exijan protecciones integrales en las negociaciones.

Entre las guías específicas para abordar los derechos de las personas trabajadoras LGBTIQ+ se encuentran:

- La central sindical Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo do Vestuário (CNTRV-CUT), junto con el Departamento Intersindical de Estadísticas y Estudios Socioeconómicos, elaboró un estudio de las principales cláusulas negociadas en la industria de la confección para proteger los derechos de las personas LGBTQIAPN+. Este incluyó cláusulas modelo contra la discriminación hasta la ampliación de los derechos de maternidad y paternidad a las parejas del mismo género.³⁸⁸
- La central sindical Central Única dos Trabalhadores (CUT) de Brasil desarrolló un almanaque LGBTQIA.³⁸⁹
- El sindicato Canadian Union of Public Employ-

³⁸⁷ The International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association, Laws on Us (mayo 2024) <https://ilga.org/resources/laws-on-us-global-overview-2024/>

³⁸⁸ Departamento Inter-Sindicatos de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), A negociação coletiva de garantias relativas aos trabalhadores e às trabalhadoras LGBTQIAPN+ (2023) <https://www.dieese.org.br/pesquisaDIEESE/2023/negociacaoColetivaLGBT.html>

³⁸⁹ Luiz Carvalho, Almanaque LGBTQIA, CUT Brasil (2021) <https://www.cntrv.org.br/system/uploads/ck/files/AlmanaqueLGBTQIA.pdf>

ees (CUPE) desarrolló la guía *Bargaining Beyond the Binary Negotiating* (Negociación más allá de lo binario) y una lista de verificación de derechos titulada *Bargaining 2SLGBTQI+ Rights Checklist* (Lista de verificación para la negociación de los derechos 2SLGBTQI+).³⁹⁰

- En Estados Unidos, el grupo Pride at Work elaboró una guía para la justicia LGBTI+ titulada *Bargaining for LGBTQ+ Justice* (Negociación por la justicia LGBTIQ+), la cual contiene orientaciones y ejemplos de formulación para negociaciones colectivas en las que se abordan cuestiones como la discriminación, la cobertura de familias diversas en materia de licencias y prestaciones, la transición de género y otras cuestiones.³⁹¹
- El informe del Congreso Laboral Canadiense, titulado *We Keep Each Other Safe* (Nos cuidamos mutuamente), analiza cómo apoyar a las personas trabajadoras LGBTIQ+ ante el estigma y la satanización de la diversidad sexual y de género, así como la guía práctica titulada *Workers in Transition* (Personas trabajadoras en tránsito) que analiza cómo los sindicatos pueden apoyar a las personas trabajadoras trans.³⁹²
- En los Países Bajos, la federación de sindicatos FNV elaboró una lista de verificación para negociaciones colectivas titulada *Checklist for Collective Bargaining* (Lista de verificación para la negociación colectiva).³⁹³
- El sindicato Unifor de Canadá cuenta con una guía para la inclusión e igualdad para las personas trans titulada *Trans Inclusion Equity Guide* (Guía para la inclusión y la igualdad de las personas trans).³⁹⁴

³⁹⁰ CUPE Bargaining Beyond the Binary; Bargaining 2SLGBTQI+ rights: A checklist for collective agreement language (marzo 8, 2023) <https://cupe.ca/bargaining-2slgbtqi-rights-checklist-collective-agreement-language>

³⁹¹ Pride at Work, Bargaining for LGBTQIA+ Justice (2024) <https://www.prideatwork.org/bargaining?rq=bargaining>

³⁹² CLC, We Keep Each Other Safe (2024) <https://documents.clcctc.ca/human-rights-and-equality/Pride/WeKeepEachOtherSafe-2024-07-17-EN.pdf>; CLC, Workers in Transition (2021) <https://canadianlabour.ca/wp-content/uploads/2021/02/WorkersInTransition-Guide-EN.pdf>

³⁹³ FNV Netherlands, Checklist for Collective Bargaining (2015) <https://coc.nl/wp-content/uploads/2015/05/Regenboog-checklist-Network-FNVRoze.pdf>

³⁹⁴ Unifor Canada Trans Inclusion Equity Guide (2024) https://www.unifor.org/sites/default/files/documents/Trans%20Inclusion%20Equity%20Guide%20EN%202024_0.pdf

- La organización sindical IUF desarrolló un documento con demandas que las personas LGBTI titulado *Bargaining Demands for LGBTI Workers* (Demandas sindicales en favor de los trabajadores LGBTI).³⁹⁵

La OIT también cuenta con varios documentos guía como el informe sobre *Inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+)* en el mundo del trabajo: una guía de aprendizaje.

Las **prestaciones y programas** laborales (como el permiso parental y la cobertura en salud) no siempre están diseñados para satisfacer las necesidades de las personas trabajadoras LGBTIQ+, pero el sindicato puede ayudar a crear protecciones inclusivas. La sección sobre *Licencias por motivos familiares / de cuidado de personas dependientes* incluye un debate, ejemplos de formulación y ejemplos de una **definición inclusiva de familia** para fines tales como licencias y prestaciones, así como el acceso equitativo a la **licencia parental** y a la **licencia por reafirmación de género**. La sección sobre **seguridad y salud en el trabajo** aborda cuestiones como el **análisis inclusivo de riesgos**, el acceso a **instalaciones seguras para cambiarse y asearse**, **códigos de vestimenta** y acceso a **prestaciones médicas**. Incluso en lugares donde las identidades LGBTIQ+ están penalizadas, el sindicato puede y debe seguir presionando para que se adopten políticas generales sobre estas cuestiones, como licencias para ambas partes tras la adopción y códigos de vestimenta que no refuercen el binarismo de género.

Protecciones contra la discriminación

En la sección sobre **discriminación** se incluye una definición amplia de discriminación que incluye la orientación sexual y la identidad de género, así como la situación familiar, el nacimiento y la apariencia personal. También se detallan los

unifor.org/sites/default/files/documents/Trans%20Inclusion%20Equity%20Guide%20EN%202024_0.pdf

³⁹⁵ IUF, Bargaining Demands for LGBTI Workers (2021) <https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2021/09/2021-Bargaining-demands-for-LGBTI-workers-rights-and-Glossary.pdf>

mecanismos internos para abordar la discriminación, la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. El sindicato también puede proponer un lenguaje específico para proteger a las personas trabajadoras trans y de géneros no normativos, como el derecho a que se les llame por su nombre y pronombres elegidos.

EJEMPLO DE FORMULACIÓN

Las personas trabajadoras tienen derecho a que se les trate por el nombre y los pronombres elegidos. La negativa intencional o persistente a respetar la identidad de género de una persona trabajadora (por ejemplo, referirse intencionadamente a la persona trabajadora por un nombre o pronombre que no se corresponda con su identidad de género) constituye acoso.

Especialmente en países donde la identidad LGBTIQ+ está penalizada o muy estigmatizada socialmente, el sindicato puede debatir y adoptar medidas de seguridad para prevenir la discriminación sin necesidad de plantearlas como tales en la negociación. Esto puede incluir, por ejemplo, negociar el derecho a la confidencialidad que prohíbe a la administración y a otras personas trabajadoras compartir la información personal de una persona trabajadora obtenida en el curso de su empleo sin su permiso, negociar el acceso a instalaciones sanitarias neutras en cuanto al género. Ver la sección sobre [seguridad y salud en el trabajo](#) para aprender más al respecto y la sección sobre [violencia y acoso](#) relativa a medidas para proteger a las personas trabajadoras de la discriminación por parte de terceros, como clientes o miembros del público.

EJEMPLOS:

- El sindicato estadounidense del sector hotelero Unite Here consiguió protecciones para las personas trabajadoras del sector de la alimentación que incluían "un lenguaje más contundente sobre el acoso sexual, protecciones contra la violencia doméstica" y derechos para las personas trabajadoras trans y no

binarias en los contratos con tres de los mayores empleadores del sector de los servicios de alimentación en Estados Unidos: Sodexo, Compass Group and Aramark. Estas protecciones se han incorporado a convenios colectivos que cubren a más de 50.000 personas trabajadoras.³⁹⁶

- Un análisis realizado por la CUT Brasil, que aparece publicado en su [almanaque LGBTIA](#), reveló que en 2021 había 266 acuerdos sindicales que reconocían los derechos de las personas trabajadoras en uniones maritales del mismo género y 226 que protegían contra la discriminación y los prejuicios, incluso en los que respecta a la remuneración y las oportunidades.³⁹⁷ Un estudio de [2023 de la CNTRV](#) analizó cláusulas que abarcaban desde la lucha contra la discriminación hasta el acceso equitativo a las prestaciones para las parejas del mismo género; este documento también recoge estudios de caso y ejemplos de formulación de cientos de contratos.³⁹⁸
- Un estudio mundial sobre la negociación colectiva recoge acuerdos en Brasil, Canadá, El Salvador, Portugal, Suecia y Estados Unidos que prohíben la discriminación por motivos de identidad trans, identidad de género o expresión de género.³⁹⁹
- Un acuerdo marco mundial entre el sindicato UNI Global Union y Carrefour establece que la "[d]iversidad se refleja, en particular, en las diferencias de género, edad, origen, cultura, preferencia sexual, nacionalidad, opiniones y creencias, discapacidad, situación familiar, educación y afiliación sindical. En ningún caso estas diferencias podrán influir en la contratación, la formación, la remuneración, la gestión de la carrera profesional y el desarrollo profesional".⁴⁰⁰

³⁹⁶ Kate Miceli y Amy Dalrymple, Strategies for Unions to End GBVH at Work, U.S. Department of Labor Blog (noviembre 27, 2024) <https://blog.dol.gov/2024/11/27/4-strategies-for-unions-to-end-gender-based-violence-and-harassment-at-work>

³⁹⁷ Carvalho, Almanaque LGBTIA en 29.

³⁹⁸ DIEESE, A negociação coletiva.

³⁹⁹ Hayter y Bastida en 141.

⁴⁰⁰ UNI Global Union, International Agreement for the Promotion of Social Dialogue and Diversity and Respect

- En Canadá, el sindicato United Steelworkers creó el primer Comité Asesor LGBTQ+ del sindicato para mejorar la redacción de los contratos, crear un plan de estudios inclusivo y reducir el acoso a las personas LGBTQ+ miembro.⁴⁰¹
- El **Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género** de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) cuenta con modelos de formulación que incluyen cláusulas para garantizar la prevención del acoso y el apoyo.⁴⁰²

XII. ACCESO AL CUIDADO

El acceso al cuidado es una de las principales barreras para que las mujeres se incorporen al mercado laboral y puede suponer un gran reto para permanecer y avanzar en una carrera profesional. El derecho al cuidado es un derecho emergente en el derecho internacional, especialmente desarrollado en el sistema interamericano⁴⁰³ y recientemente reconocido por la Corte Constitucional de Ecuador.⁴⁰⁴ Muchos Estados no proporcionan la financiación adecuada para el cuidado de las infancias y las personas mayores, lo que da lugar a que no se haga efectivo este derecho y se establezcan modelos de bienestar “autogestionados”. En estos modelos las familias deben encontrar formas de garantizar una atención adecuada, normalmente recurriendo al trabajo de cuidados

of Fundamental Rights at Work (octubre 3, 2018) https://www.carrefour.com/sites/default/files/2022-06/International%20Agreement%20Carrefour%20x%20UNI_2018.pdf

401 USW Transition Handbook (2021) https://usw.ca/wp-content/uploads/2022/04/Trans_guide_EN_2021_national.pdf

402 Protocolo CCOO.

403 Ver, por ejemplo, Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Consenso de Quito (agosto 9, 2007), <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/2aa90cb8-a3c4-425d-ba81-013083a65f9c/content>; CSI e ILAW, Observaciones a la solicitud de opinión consultiva de la República Argentina sobre el contenido y el alcance del derecho al cuidado y su interrelación con otros derechos (noviembre 7, 2023) <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2024/01/Amicus-Opinion-Consultiva-sobre-derecho-al-cuidado.-CSI-ILAW-signed.pdf>

404 ESCR-Net, Judgment No. 3-19-JP / 20 and accumulated (septiembre 1, 2021) <https://www.escr-net.org/caselaw/2021/judgment-no-3-19-jp-20-and-accumulated/>

no remunerado que realizan las mujeres y las niñas de la familia o al trabajo de cuidados remunerado, inestable y mal pagado.⁴⁰⁵

Los sindicatos pueden abordar esta dinámica negociando subsidios para el cuidado de infancias y personas mayores o la cobertura específica de gastos como las tasas escolares o el material escolar. El acceso a los cuidados debe proporcionarse de forma equitativa, sin limitarse a las trabajadoras, ya que esto refuerza los estereotipos sociales que asignan a las mujeres el papel de cuidadoras y discrimina a los hombres que asumen funciones de cuidado. Los sindicatos y las OSC de derechos de las personas trabajadoras también pueden impulsar protecciones legales inclusivas en relación con el derecho al cuidado.⁴⁰⁶

Si hay un número elevado de personas trabajadoras con infancias pequeñas o responsabilidades de cuidado de personas mayores, el sindicato puede negociar que el empleador proporcione cuidados. Cuando el sindicato negocie cuidados internos se deben tomar medidas para garantizar que el personal de cuidados reciba un salario digno y condiciones de trabajo justas.⁴⁰⁷

405 Ver, por ejemplo, Silvia Borelli, From a Patriarchal Welfare to a DIY Welfare: A Short History of Care Workers in Italy, Global Labour Rights Reporter, Volume 3, Issue 2 (2024) <https://www.ilawnetwork.com/forging-a-feminist-labour-law/>

406 Por ejemplo, la organización de la sociedad civil SADAQA en Jordania negoció enmiendas a la legislación laboral del país para ampliar el acceso a las guarderías. Anteriormente, las necesidades de cuidado infantil se determinaban en función del número mínimo de trabajadoras en el lugar de trabajo, pero las enmiendas cuestionaron los supuestos sexistas de esta disposición y lograron que el cuidado se basara en el número total de personas trabajadoras y se ampliara para lograr la justicia social, incluyendo a las familias trabajadoras de diversos sectores y lugares de trabajo y no solo a las grandes empresas. Sadaqa Jordan, Women's Labor Rights <https://sadaqajordan.org/womens-labor-rights/?lang=en>

407 Para ver un ejemplo de cómo esto puede salir mal, ver un estudio de caso de Turquía, donde la ley obliga a muchos empleadores a proporcionar servicios de guardería y estos recurren a subcontratistas para proporcionar servicios de baja calidad con personas trabajadoras mal remuneradas. Gaye Yilmaz, Bargaining Agenda for Gender (BAG): Turkey, a case study, Visibility and Voice for Union Women: Country case studies from Global Labour University Researchers at 100 (2014) https://www.researchgate.net/publication/376757281_Visibility_and_Voice_for_Union_Women_Country_case_studies_from_Global_Labour_University_researchers

El lenguaje del acuerdo dependerá en gran medida del apoyo disponible actualmente en la jurisdicción y la localidad.

EJEMPLOS

- El cuidado infantil fue uno de los primeros temas identificados cuando la central sindical Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da CUT (Contraf-CUT) comenzó a crear un espacio dentro del sindicato para debatir sobre la igualdad de las mujeres en los años 70 y 80, junto con la mejora de las condiciones laborales y el aumento de la participación política. Tras la primera reunión de mujeres en 1981, el sindicato consiguió guarderías para bebés y, una década más tarde, amplió esta medida a las infancias de hasta seis años.⁴⁰⁸
- Las personas trabajadoras en confección en Bangladesh han negociado la cobertura de la guardería en múltiples acuerdos con los empleadores.
- En un acuerdo marco global entre COLSIBA, IUF y Chiquita, el empleador acordó proporcionar guarderías en el lugar de trabajo.
- En Argentina, un convenio colectivo entre los sindicatos del sector público UPCN (Unión del Personal Civil de la Nación), la ATE (Asociación de Trabajadores del Estado) y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad incluyó apoyo financiero para los gastos relacionados con el cuidado de las infancias.⁴⁰⁹
- La CUT Brasil negoció la inclusión de guarderías en un convenio con el sector metalúrgico.⁴¹⁰
- En Honduras varios convenios colectivos cubren el material escolar de las infancias de las personas trabajadoras.⁴¹¹
- Un estudio del 2003 sobre cláusulas en México contiene una serie de medidas para apoyar el acceso al cuidado infantil, entre las que se incluyen acuerdos en los que el empleador

realiza pagos mensuales para las infancias de hasta seis años, pagos compartidos cuando los gastos superan una determinada cantidad, establece guarderías internas, cubre el material escolar mediante pagos a las personas trabajadoras o mediante una suma global gestionada por el sindicato y proporciona becas académicas individuales o fondos para apoyar las becas de las infancias de las personas trabajadoras.⁴¹²

⁴⁰⁸ Portilho Lins en 8.

⁴⁰⁹ OIT, A Review of Wage Setting en 46.

⁴¹⁰ CSA TUCA en 77.

⁴¹¹ Anner y Mendoza, Bargaining for Decent Work en 23.

⁴¹² García Pineda, Anexo.

PARTE 2: ESTATUTOS Y POLÍTICAS INTERNAS DE LOS SINDICATOS

La negociación colectiva con perspectiva de género comienza con estructuras de negociación inclusivas, democráticas y transparentes dentro de los sindicatos. Las mujeres, las personas trabajadoras LGBTIQ+ y otras personas trabajadoras marginalizadas debido a la discriminación de género están en la mejor posición para identificar las cuestiones fundamentales relacionadas con la igualdad en el lugar de trabajo y dar forma a las demandas de negociación, y deben participar en todos los aspectos de las negociaciones, incluida la decisión sobre el contenido del acuerdo, las tácticas de negociación y la ratificación. Para facilitar esto es necesario que el sindicato identifique y elimine las barreras a la participación, labore con las personas afiliadas para sacar a la luz y comprender las cuestiones fundamentales y proporcione un espacio para que las personas trabajadoras más afectadas por la discriminación de género lideren el desarrollo de soluciones.

Uno de los principales obstáculos para una negociación colectiva significativa en materia de género suele ser la incapacidad de crear estructuras y procesos internos inclusivos en los espacios sindicales. Históricamente, la mayoría de los sindicatos han estado dominados por hombres y por una concepción masculinizada del trabajo.⁴¹³

⁴¹³ Ver, por ejemplo, Maria Helena Santos, Carla Cerqueira y Rui Vieira Cruz, Gender asymmetries in Portuguese trade unions: The case of the CGTP-IN, European Journal of Gender Studies, Volume 29, Issues 1 (2021) <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1350506820979010#bibl26-1350506820979010>

("históricamente los sindicatos no solo excluían a las mujeres de las campañas y de la afiliación, sino que también hacían campaña activamente contra la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Esto se hacía con el fin de preservar los puestos de trabajo cualificados para los hombres, pero, en un nivel más profundo, reflejaba la actitud machista de los hombres como sustentadores de la familia".); Akua O. Britwum y Sue Ledwith (Eds.), *Visibility and Voice for Union Women: Country case studies from Global Labour University Researchers* (2014) https://www.researchgate.net/publication/376757281_Visibility_and_Voice_for_Union_Women_Country_case_studies_from_Global_Labour_University_researchers; Ana Avendaño, *Solidarity Betrayed*, Pluto Press

Esta realidad ha tardado en cambiar e incluso cuando existen políticas sobre igualdad de género y diversidad sobre el papel, las mujeres suelen ser sistemáticamente marginalizadas y excluidas en la práctica. Esto es especialmente cierto si tienen otras identidades marginalizadas, como las mujeres racializadas o las mujeres pertenecientes a minorías étnicas o religiosas. Como se analiza en un estudio de la red Global Labor University, la discriminación de género y racial, el patriarcado y la clase se entrecruzan para "silenciar las voces de las mujeres en el trabajo estratégico y político y en la mesa de negociación, lo que hace que muy pocas de sus demandas de paridad de género y derechos lleguen a la corriente principal del sindicato y a las agendas de negociación".⁴¹⁴

Los equipos de negociación, tanto del sindicato como de la empresa, suelen estar dominados o compuestos exclusivamente por hombres, lo que crea una "visión masculinizada compartida" de las prioridades en la negociación.⁴¹⁵ Las cuestiones más relevantes para las mujeres y otras personas marginalizadas por su identidad de género, incluidas las medidas para abordar la discriminación estructural y la devaluación, se consideran secundarias frente a cuestiones "básicas" como el salario, incluso cuando los salarios y las clasificaciones laborales reflejan con demasiada frecuencia disparidades de género.⁴¹⁶ Cuando las

(febrero 2025) <https://www.plutobooks.com/9780745349176/solidarity-betrayed/>

⁴¹⁴ Britwum y Ledwith, *GLU Visibility and Voice* en 2.

⁴¹⁵ Britwum y Ledwith, *GLU Visibility and Voice* en 7.

⁴¹⁶ Britwum y Ledwith, *GLU Visibility and Voice*; Ver también CSA TUCA en 78; Solidarity Center, A Case Study of Morocco en 11 (en el que se analizan las conclusiones de Akua Opoku Britwum, Karen Douglas y Sue Ledwith, *Women, gender and power in trade unions* (2011), que "cuando las negociaciones incluyen explícitamente cuestiones relacionadas con la igualdad de género, como la licencia parental remunerada, el apoyo a la lactancia, las cuestiones relacionadas con el cuidado de las infancias y la conciliación de la vida laboral y familiar, estas cuestiones se consideran

agendas de negociación incluyen cuestiones relacionadas con la igualdad de género, al menos en algunos casos, las investigaciones han revelado que es más probable que se sacrificuen en el proceso de negociación.⁴¹⁷

Los sindicatos han creado estructuras internas relacionadas con el género y los derechos de las mujeres durante décadas; sin embargo, estos organismos a veces quedan marginados dentro de las estructuras institucionales y no siempre influyen en la toma de decisiones. La dicotomía entre la institucionalización de las estructuras de género y la práctica continuada de excluir a las personas trabajadoras marginalizadas de la toma de decisiones pone de relieve la necesidad de un enfoque holístico y colectivo que cambie tanto las políticas formales como las prácticas cotidianas para reflejar las necesidades de las personas trabajadoras marginalizadas, en lugar de acciones aisladas que no se integran en toda la organización ni se consideran una responsabilidad de quienes las dirigen.⁴¹⁸

Un reto fundamental sigue siendo garantizar "los cambios y transformaciones necesarios para que la igualdad real se convierta en un objetivo transversal a todos los niveles"⁴¹⁹ del movimiento sindical. Esto incluye garantizar que los organismos sindicales y las personas encargadas de abordar la igualdad dispongan del poder institucional y los recursos materiales adecuados para promover eficazmente la igualdad, y que esta labor se considere fundamental en la agenda sindical.⁴²⁰

a menudo subordinadas a otras cuestiones relacionadas con los salarios y las prestaciones, lo que refleja el papel desproporcionado que desempeñan los hombres, y los negociadores masculinos, en los foros de negociación colectiva".)

⁴¹⁷ Serrano y Certeza, GLU Visibility and Voice en 84. (en el que se discute una encuesta que muestra que "excepto en lo que respecta a la salud reproductiva y la protección contra el acoso sexual, todas las demás propuestas relacionadas con el género/las mujeres en la negociación colectiva siempre se negocian a cambio de otras propuestas [...] casi todas las personas encuestadas afirmaron que las propuestas relacionadas con las mujeres, excepto las dos mencionadas anteriormente, son objeto de negociación la mayor parte del tiempo, si no todo el tiempo".)

⁴¹⁸ Gissela Pisconti, Conquistando la Diferencia (2017) <https://www.iesiperu.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Conquistando-la-diferencia-2017-virtual.pdf>

⁴¹⁹ CSA TUCA en 64.

⁴²⁰ CSA TUCA en 66.

A veces se elaboran planes y procesos para promover la igualdad pero no se difunden adecuadamente entre las personas dirigentes y afiliadas, por lo que es necesario garantizar la educación y la sensibilización a todos los niveles.⁴²¹

Existe una serie de medidas políticas internas que los sindicatos pueden adoptar para promover la igualdad dentro del movimiento. Esta guía no ofrece una orientación holística sobre la organización interna; sin embargo, el papel central que desempeña la dinámica interna de un sindicato en la negociación requiere recopilar algunos ejemplos y mejores prácticas.

Los sindicatos han adoptado una serie de medidas para promover sistemas y procesos internos más seguros, democráticos e inclusivos en relación con la negociación colectiva, tales como:

- Adoptar planes integrales de igualdad que tengan por objeto incorporar las cuestiones de género en todos los aspectos de los programas, actividades y objetivos sindicales, con la financiación, el personal y el apoyo adecuados para garantizar su aplicación.
- Adoptar políticas internas para abordar la discriminación, la violencia y el acoso dentro del movimiento sindical (que se examinan más adelante).
- Desarrollar agendas o plataformas de género que se centren en los derechos de las personas en situaciones vulnerables o marginalizadas y los defiendan.
- Apoyar el desarrollo de un liderazgo inclusivo y transparente entre las personas miembro, con un enfoque explícito que cobije a las mujeres, las personas LGBTIQ+ y otros grupos infrarepresentados.
- Desarrollar prioridades y lenguaje para la negociación colectiva mediante la inclusión activa y la consulta con las personas trabajadoras más afectadas por la discriminación de género en el trabajo, incluidas las mujeres, especialmente las mujeres con otras identi-

⁴²¹ CSA TUCA en 67.

- dades marginalizadas —como las mujeres racializadas—, y las personas LGTBIQ+.
- Realizar evaluaciones para comprender la participación actual de las mujeres, las personas LGTBIQ+ y otras poblaciones trabajadoras marginalizadas dentro de las estructuras sindicales, con el fin de identificar y rectificar las barreras que impiden su participación.
- Proporcionar apoyos prácticos para permitir la participación en las actividades sindicales, como cambiar los lugares u horarios de las reuniones para adaptarse a las personas trabajadoras con obligaciones familiares o proporcionar acceso a servicios de guardería.
- Educar y sensibilizar a representantes sindicales sobre las cuestiones de género en el trabajo, incluidas las protecciones legales existentes y cómo el sindicato puede proteger y promover de manera sólida el derecho a la igualdad.
- Formar a representantes sindicales sobre cómo identificar y abordar la discriminación, la violencia y el acoso en el lugar de trabajo de una manera sensible al género y que tenga en cuenta el trauma.
- Realizar evaluaciones sistemáticas de los convenios colectivos para ver cómo abordan actualmente las cuestiones de género con el fin de reforzar las protecciones.
- Educar a las personas miembro del sindicato sobre las protecciones actuales previstas en la legislación y los convenios colectivos en materia de igualdad de género.
- Establecer asociaciones y alianzas con organizaciones comunitarias para prestar apoyo a las víctimas de violencia y acoso por razón de género.
- Difundir un lenguaje y unas prácticas positivas y mejorar las oportunidades para debatir y dar visibilidad a estas cuestiones dentro del sindicato.
- Desarrollar herramientas para apoyar a dirigentes sindicales, por ejemplo manuales, hojas de ruta, planes y políticas centrados en promover la igualdad y la inclusión desde una perspectiva interseccional.

entación holística sobre todas estas diferentes estrategias; sin embargo, se analizan a continuación algunos casos ilustrativos. No es una lista exhaustiva sino una muestra de estrategias para construir una agenda estratégica y democrática para la igualdad de género.

EJEMPLOS:

- Un estudio realizado en 2019 por TUCA analiza las medidas internas adoptadas por las confederaciones sindicales a nivel nacional, organizadas en torno a seis temas: la redacción e incorporación de políticas explícitas por escrito sobre la igualdad de género, el fomento de la sindicalización de las trabajadoras, la promoción de la participación de las mujeres en todos los niveles del sindicato, la creación de planes internos de igualdad, el diseño y la puesta en marcha de campañas de sensibilización, difusión y promoción y el establecimiento de plataformas y propuestas para la negociación colectiva con perspectiva de género.⁴²²
- La Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH) creó LUNA, un innovador programa de liderazgo para las trabajadoras domésticas de la región de las Américas. Este ofrece formación a las personas líderes sindicales sobre organización, educación política y construcción de comunidades. Una de sus características únicas es que incluye una práctica de sanación física llamada práctica somática, la cual está orientada a abordar el impacto del estrés y el trauma en el cuerpo. Esto reconoce que la organización sostenida requiere abordar las consecuencias de la opresión sistemática basada en el género, la raza y la clase en la vida y el cuerpo de las personas trabajadoras. El programa busca intencionalmente cultivar estilos de liderazgo que no reproduzcan las estructuras sociales de poder abusivas existentes, sino que reflejen una visión progresista que solo puede lograrse mediante la sanación y la deconstrucción de las jerarquías actuales. El programa incluye

Una vez más, esta guía no puede ofrecer una ori-

422 CSA TUCA en 64-73.

tiempo para debatir el impacto del trauma y promover la sanación, así como debates sobre estrategias para la asociación y la negociación de protecciones más eficaces en el lugar de trabajo. Esto ha dado lugar a un aumento del número de personas afiliadas y a un movimiento más unido y poderoso.⁴²³

- La CUT Brasil adoptó una política de igualdad de género en 2012.⁴²⁴ Además de las disposiciones relativas a la paridad en la dirección sindical (que se comentan más adelante), los sindicatos están obligados a proporcionar servicios de guardería durante las actividades sindicales, ofrecer horarios de reunión flexibles e integrar las cuestiones de género en todas las secretarías. A estos cambios se les atribuye un mayor interés por las cuestiones relacionadas con la igualdad de género en el trabajo, como el acceso a los servicios de guardería y los permisos parentales.⁴²⁵ En 2014 la Secretaría Nacional sobre la Mujer Trabajadora (SNMT) de la CUT, en colaboración con el Centro de Estudios sobre Sindicalismo y Trabajo de la UNICAMP, puso en marcha un proyecto de formación dirigido a las coordinadoras y secretarías de mujeres, tanto dentro de la confederación como en los sindicatos nacionales afiliados, con el fin de aumentar la participación de las mujeres en la dirección. La CUT también introdujo programas para formar a mujeres negociadoras para las negociaciones colectivas.⁴²⁶
- En Estados Unidos, el sindicato Service Employee Workers West desarrolló una estrategia innovadora para abordar la violencia y el acoso en el sector de la limpieza: incubar y facilitar el liderazgo de las trabajadoras sobrevivientes de violencia y acoso por razón de género y acoso para transformar las estructuras in-

⁴²³ FITH, Liderazgo, Unidad, reNovación y Amplificación (LUNA) (2022) <https://es.idwfed.org/capacity-building/latin-america-capacity-building/leadership-unity-renovation-and-amplification-luna/>

⁴²⁴ Didice Godinho Delgado, Trade Unions in Transformation (2017) <https://library.fes.de/pdf-files/iez/13794.pdf>

⁴²⁵ Nazaret Castro, CUT-Brazil, a trade union centre at the forefront of the feminist struggle, Equal Times (octubre 4, 2017) <https://www.equaltimes.org/cut-brazil-a-trade-union-centre-at?lang=en>

⁴²⁶ CSA TUCA en 66 y 71.

ternas del sindicato y crear alianzas comunitarias que impulsen cambios en los lugares de trabajo y en la legislación. El sindicato reconoció la necesidad de "luchar desde atrás" empoderando a sus miembros y formalizando al mismo tiempo el apoyo institucional al trabajo dentro de las estructuras sindicales.⁴²⁷ Como se explica en la sección de **educación y capacitación**, el sindicato desarrolló un enfoque de liderazgo y educación entre pares centrado en las personas trabajadoras con una metodología basada en el trauma. El programa "promotoras" ofreció a las personas trabajadoras afectadas por la violencia y acoso por razón de género un espacio para debatir y sanar sus propias experiencias. Estas personas fueron capacitadas para asumir puestos de liderazgo sindical y para acudir a los lugares de trabajo y las comunidades a abordar la violencia y el acoso. El programa tiene "dos canales clave de impacto: la sanación y el desarrollo del liderazgo que las propias personas promotoras experimentan al formarse y desempeñar su nueva función, y la influencia que las personas promotoras tienen en sus colegas de trabajo, los lugares de trabajo y la industria en su conjunto".⁴²⁸ El sindicato creó un espacio físico, llamado Centro Ya Basta para que las personas promotoras interactuaran con otras personas trabajadoras y con los empleadores. El sindicato también creó la coalición ¡Ya Basta! con organizaciones locales contra la violación e instituciones académicas. Esta coalición impulsó con éxito una legislación regional que exige a las empresas de servicios de limpieza financiar la formación de todas las personas trabajadoras y administradoras sobre la prevención del acoso sexual en el trabajo, impartida por las propias personas trabajadoras mediante un modelo de educación entre pares, el cual se analiza en la sección sobre **educación y capacitación**.

- Como se analizó **anteriormente**, el sindicato canadiense UNIFOR adoptó un programa innovador para formar a personas activistas

⁴²⁷ Avendaño, Solidarity Betrayed en 78

⁴²⁸ Pinto, West y Wagner, Healing into Power.

sindicales locales para que se convirtieran en "defensoras de las mujeres". Estas personas son "representantes del lugar de trabajo con formación especial para ayudar a las mujeres con problemas como el acoso laboral, la violencia íntima y el abuso".⁴²⁹ El Departamento de la Mujer de UNIFOR organiza un programa de formación especializado para que las personas activistas sindicales se conviertan en defensoras de las mujeres y prepara y sirve de recurso para que las personas representantes locales aborden cuestiones relacionadas con la igualdad de género, con un enfoque en las mujeres.

- Como también se comentó anteriormente, el programa Women's Advocates (Personas defensoras de las mujeres) de la ITF forma a activistas sindicales para que se conviertan en personas "defensoras de las mujeres" con el fin de crear una red de apoyo y ofrecer una respuesta en el lugar de trabajo a la violencia y el acoso por razón de género, incluido el impacto de la violencia de género y la violencia de pareja en el lugar de trabajo.⁴³⁰ Este programa está impulsando el cambio mediante el desarrollo del liderazgo y el poder de las mujeres en el sector del transporte. En Brasil, sindicatos como SINDIMOC han creado una Secretaría de la Mujer, mientras que CNTTL y SINDOMOC están trabajando con los empleadores para hacer que los lugares de trabajo sean más seguros y crear mecanismos de denuncia. En la India, las defensoras capacitadas, *nirbhayas*, están a la vanguardia de la organización de todas las personas trabajadoras, incluidas las mujeres trabajadoras en el sector transporte, y de la reconstrucción de la fuerza sindical tras la pandemia de COVID-19 y las crisis económicas. Reclaman espacio y visibilidad tanto a los empleadores como a los gobiernos y apoyan a las mujeres para que accedan y permanezcan en puestos tradicionalmente dominados por hombres.

⁴²⁹ Unifor's groundbreaking Women's Advocate program <https://www.unifor.org/unifors-ground-breaking-womens-advocate-program>

⁴³⁰ ITF C190 Transport Workers' Toolkit en 19.

- El sindicato Unite the Union, en el Reino Unido, adoptó una política integral para apoyar a las personas representantes de la igualdad, tanto en el lugar de trabajo como en toda la estructura industrial del sindicato. Como se ha mencionado anteriormente, se anima a los comités de negociación locales a negociar con los empleadores un puesto remunerado y elegido de representante sindical de la igualdad en el lugar de trabajo. Estas personas abordan las cuestiones de igualdad en el lugar de trabajo y participan en la estructura organizativa del sindicato, a través de comités regionales y nacionales,⁴³¹ que proporcionan recursos, formación y otro tipo de apoyo para el trabajo. El sindicato ha creado comités específicos para mujeres, minorías étnicas negras y asiáticas, miembros con discapacidad y miembros LGBT+.⁴³² Unite también ha hecho campaña a favor de la protección jurídica de las personas representantes de igualdad en el trabajo, reconociendo que estas funciones a menudo implican desafiar las jerarquías de poder.⁴³³ En el momento de redactar este informe, los derechos legales de las personas representantes sindicales de igualdad se han incluido en un proyecto de ley sobre derechos laborales.⁴³⁴
- El sindicato textil de Santa Catarina, Brasil, creó un proceso interno mediante el cual las trabajadoras de las fábricas textiles revisan y aprueban las cláusulas de género durante las negociaciones.⁴³⁵
- También en Brasil, el Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Confecções e Bordados de Ibitinga e Região creó un programa para promover las negociaciones en materia de igualdad, basado en la estrategia

⁴³¹ Unite the Union, Rulebook en 11.1, 18.1 (2023) <https://www.unitetheunion.org/media/4vvbk32a/final-unite-rule-book-amended-march-2024-v-1.pdf>

⁴³² Id. en 17.8.

⁴³³ Unite, Equality Strategy (2023) <https://www.unitetheunion.org/media/5725/jn9997-a4-unite-strategy-for-equality-2023-brochure-1.pdf>

⁴³⁴ UK, Employment Rights Draft Bill, Clause 62 en 39-40 <https://bills.parliament.uk/publications/59796/documents/6226#page140>

⁴³⁵ CSA TUCA en 78.

para incorporar a las mujeres jóvenes en el liderazgo a través de un grupo denominado *Núcleo Jovem*. El grupo realizó actividades los domingos por la mañana, con servicio de guardería, para que las mujeres pudieran participar en los debates y puestos sindicales y formarse para el liderazgo sindical.⁴³⁶ Como se señaló [antes](#), este proceso apoyó la incorporación de cláusulas de igualdad de género en los convenios colectivos.

- La central sindical Icelandic Confederation of Labour elaboró directrices para apoyar la incorporación de la perspectiva de género en los equipos de negociación como parte de las negociaciones de 2008 y 2010.⁴³⁷ El comité de igualdad y familia de la confederación impartió cursos de formación especiales sobre la incorporación de la perspectiva de género en la negociación colectiva.
- En Sri Lanka, un grupo de cinco sindicatos (entre los que se encontraban la Government Nursing Officers Association, el Ceylon Estate Staff Union, el Jathika Sevaka Sangamya, el Protect Union y el National Union of Seafarers) se embarcó en procesos internos para aumentar la participación y el liderazgo de las mujeres dentro de sus sindicatos. Esto incluyó formación en sensibilización sobre cuestiones de género y una revisión de las políticas internas existentes en materia de discriminación de género y violencia y acoso por razón de género. Esta labor resultó difícil, ya que los sindicatos están dominados por hombres, incluso en sectores en los que sus miembros son predominantemente mujeres.⁴³⁸ Los sindicatos adoptaron nuevas políticas que exigen la participación de las mujeres en las estructuras de liderazgo ejecutivo y revisaron las políticas para promover la igualdad dentro del movimiento. El programa también estableció unidades especializadas en violencia y acoso por razón de género en los lugares de trabajo y una o dos personas responsables sindicales por lugar de trabajo recibieron formación so-
- bre violencia y acoso por razón de género y están facultadas para identificar problemas en los lugares de trabajo y proponer medidas correctivas.
- Muchos sindicatos han adoptado medidas para garantizar la incorporación de las trabajadoras informales, ya que las mujeres y otros grupos marginalizados suelen concentrarse en el trabajo informal. Por ejemplo, el libro de 2015 sobre negociación colectiva e igualdad de género, titulado *Collective Bargaining and Gender Equality* (Negociación colectiva e igualdad de género), analiza cómo el sindicato Amalgamated Transport and General Workers Union de Uganda creó un Comité de Mujeres del Sector Informal para organizar a las trabajadoras informales en torno a los principales centros de transporte. Como se comentó [arriba](#), esto dio lugar a negociaciones para mejorar la seguridad de las mujeres y su acceso a baños y otras instalaciones. El Congreso de sindicatos de Ghana (GTUC, por sus siglas en inglés) adoptó una política para animar a los sindicatos gremiales a incluir a las personas trabajadoras informales.⁴³⁹ La ITF elaboró una carta de las personas trabajadoras del transporte informal⁴⁴⁰ y una metodología de evaluación del impacto laboral para la introducción de nuevos sistemas de transporte que incluye un enfoque de género.⁴⁴¹
- Los sindicatos de Honduras organizaron debates sobre la violencia de género y el acoso en el trabajo y crearon un grupo de activistas que elaboró modelos de cláusulas para incluirlas en las negociaciones colectivas con los empleadores.⁴⁴² La Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Agroindustria (FESTA-GRO) de Honduras impartió formación a mujeres líderes para prepararlas para las negociaciones.⁴⁴³

⁴³⁶ CSA TUCA en 77.

⁴³⁷ Pillinger y Wintour en 26.

⁴³⁸ Solidarity Center, Global Impact Report.

⁴³⁹ ITF, Informal Transport Workers Charter (2017) <https://www.itfglobal.org/en/resources/informal-transport-workers-charter>

⁴⁴¹ ITF, Understanding Informal Transport In Africa (2025) <https://www.itfglobal.org/en/resources/understanding-informal-transport-in-africa>

⁴⁴² Anner y Mendoza, Bargaining for Decent Work en 4.

⁴⁴³ Solidarity Center, Union Women on the COVID-19 Frontlines (2021)

- La federación sindical European Federation of Public Service Unions llevó a cabo una auditoría de integración de la perspectiva de género en 2010.⁴⁴⁴
- Las organizaciones sindicales de Perú y el Solidarity Center diseñaron un manual sobre la negociación colectiva con perspectiva de género en 2024. Esta herramienta tiene por objeto promover el análisis y el debate sobre la importancia de incluir una perspectiva de género en los procesos de negociación colectiva y proporcionar herramientas para incorporar dicha perspectiva en estos procesos.

Políticas internas relativas a la discriminación, la violencia y el acoso dentro del sindicato

Las protecciones sólidas negociadas colectivamente en materia de discriminación, violencia y acoso deben basarse en las políticas y prácticas internas desarrolladas por el sindicato para identificar estas situaciones dentro de los espacios sindicales y en los lugares de trabajo y complementarlas. Las demandas negociadas con el empleador deben basarse en estas políticas y planes internos, teniendo en cuenta cómo interactuarán ambos.

Como escribe Ana Avendaño en *Solidarity Betrayed* (Solidaridad Traicionada), construir una respuesta interna sólida requiere realizar el trabajo interno necesario para que quienes fungen como representantes y líderes sindicales comprendan plenamente las experiencias de las personas trabajadoras en materia de discriminación, violencia y acoso, establecer relaciones con las comunidades que apoyan a las personas trabajadoras y dar los recursos adecuados a estas iniciativas.⁴⁴⁵ También es necesario crear estructuras claras de rendición de cuentas y procesos internos.

Históricamente, los sindicatos han reflejado a

<https://www.solidaritycenter.org/union-women-on-the-covid-19-front-lines-the-road-to-recovery/>

444 Jane Pillinger, EPSU Gender mainstreaming audit (2010) https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EPSU_Gender_Mainstreaming_Audit_2010.pdf

445 Avendaño, Solidarity Betrayed en 86.

menudo las jerarquías patriarcales de poder presentes en el lugar de trabajo, así como las normas y los estereotipos sociales. Como escribe Luciana Censi, "el sistema capitalista patriarcal utiliza la violencia para perpetuar la dominación sobre la clase trabajadora, imponiendo en las relaciones interpersonales jerarquías y privilegios de los hombres sobre las mujeres y el colectivo LGTBIQ+, con lo cual reproduce las divisiones, la violencia y la discriminación; por esta razón es necesario que las organizaciones sindicales cuenten con sus propias herramientas de autocuidado, democratización, intercambio y resolución de conflictos, no solo para la práctica diaria del activismo sindical, sino para construir eficazmente agendas feministas en la negociación colectiva".⁴⁴⁶

La sección sobre la negociación colectiva para abordar la discriminación, la violencia y el acoso proporciona **modelos de formulación y orientación** sobre cuestiones fundamentales como definiciones, medidas preventivas, evaluaciones de riesgos y procedimientos de reclamación que pueden apoyar el desarrollo de medidas internas coherentes. Si bien ninguno de los modelos de formulación pretende ser adoptado sin modificaciones, las políticas del sindicato en particular necesitarán medidas específicas relacionadas con la dinámica del trabajo y la representación sindical, incluidos los casos en que las personas dirigentes sindicales abusan de su propio poder o no promueven los intereses de todas las personas miembro.

Como mínimo, dichas políticas deben incluir:

- Una estructura interna clara de rendición de cuentas con respecto a la igualdad de género que pueda aplicar políticas y responder a casos individuales, con la autoridad institucional y los recursos adecuados.
- Cuando el sindicato haya negociado la designación de representantes de igualdad de género en el lugar de trabajo, como se explica en la **sección sobre discriminación, violencia**

446 Luciana Censi, Case Study (2024).

y acoso, u otras estructuras de igualdad de género, mecanismos para proporcionar apoyo y recursos internos a estos puestos y garantizar su participación e inclusión en el desarrollo de políticas y mejores prácticas y en las estructuras internas de gobernanza del sindicato.

- Mecanismos para apoyar a *todas las personas representantes sindicales* a fin de identificar y abordar la discriminación, el acoso y la violencia de género en el lugar de trabajo y en la industria, de una manera que tengan en cuenta las cuestiones de género y el trauma. Esto debería incluir una formación interna continua para comprender mejor la discriminación de género y la violencia y acoso por razón de género, lo que incluye: cómo las normas y los estereotipos sociales configuran las condiciones de trabajo, las mejores prácticas para abordar los casos individuales de una manera que tenga en cuenta el trauma, las protecciones legales existentes en la jurisdicción y las políticas y prácticas internas del sindicato.
- Estrategias para colaborar con los grupos de apoyo comunitarios y los organismos gubernamentales encargados de la igualdad para ayudar a las víctimas a acceder a los recursos y presentar demandas judiciales, así como para ayudar a las personas representantes sindicales a comprender y poner en contacto a las víctimas con estos recursos.
- Orientación específica sobre cómo abordar la discriminación, la violencia y el acoso cometidos por miembros del sindicato contra otros miembros del sindicato. A menudo existe la creencia errónea de que los sindicatos están obligados a defender a quienes comenten los hechos contra el despido u otras consecuencias laborales adversas, incluso cuando se les acusa de forma creíble. Las políticas del sindicato deben dejar claro que el deber de representación justa de los miembros no impide perseguir las consecuencias en casos de acoso o violencia entre miembros del sindicato.
- Políticas específicas sobre cómo abordar los casos en los que los miembros acosan a terceros, teniendo especialmente en cuenta las dinámicas de poder en las que los miem-

bros ocupan puestos de autoridad, como docentes y personal médico. La función del sindicato es promover los intereses de todos los miembros, no proteger de su responsabilidad a quienes actúan mal.

- Políticas que aborden el deber del sindicato como empleador de crear un mundo laboral seguro y equitativo y proteger al personal remunerado, contratista, voluntario y a otras personas que realizan trabajos para el sindicato en cualquier capacidad.
- Medidas específicas para identificar posibles abusos de poder por parte de las personas representantes sindicales contra los miembros.
- Políticas de protección que aborden el papel del sindicato como convocante, diseñadas para crear espacios más seguros durante las actividades sindicales, incluidas reuniones, formaciones, mitines, huelgas y otras actividades.
- Programas de educación y sensibilización para todas las personas miembro sobre sus derechos en el trabajo y dentro del sindicato.
- Manuales internos, directrices y debates en grupo sobre discriminación, violencia y acoso.

Los sindicatos podrían considerar la posibilidad de explorar el desarrollo de mecanismos de justicia restaurativa, un proceso que busca centrarse en la víctima y reparar el daño al reunir a las víctimas y a las autorías que están dispuestas a asumir toda la responsabilidad de sus actos y que se centra en la sanación y la rendición de cuentas, más que en el castigo. Las medidas correctivas pueden ser muy individualizadas y flexibles.⁴⁴⁷ El uso de mecanismos de justicia restaurativa requiere tanto que la(s) víctima(s) tome(n) una decisión plenamente informada y voluntaria de utilizar dicho proceso, como que la(s) autoría(s) reconozca(n) genuinamente el daño causado y esté(n) dispuesta(s) a participar de buena fe en un esfuerzo por reparar ese daño.

⁴⁴⁷ Para un análisis de cómo pueden verse estos procesos en el contexto de los sindicatos, ver Avendaño, Solidarity Betrayed en 126-128.

La justicia restaurativa puede ser particularmente eficaz para abordar conductas como los comentarios sexistas o las microagresiones, especialmente entre miembros del sindicato. El sindicato puede proporcionar una plataforma para abordar el daño, poner fin a la mala conducta y cambiar las normas del lugar de trabajo al margen de los procesos disciplinarios del empleador. Cuando solo se dispone de procesos punitivos es posible que algunas personas trabajadoras no se atrevan a hablar ya que tal vez no deseen invocar medidas disciplinarias formales; sin embargo, deben existir salvaguardias para garantizar que el proceso se desarrolle sin coacción, que la víctima participe en el diseño y la aplicación del proceso y que exista la posibilidad de recurrir a procesos disciplinarios formales de manera continua. La persona agresora debe comprender el daño causado y demostrar un arrepentimiento genuino; las medidas restaurativas nunca son apropiadas cuando las partes agresoras se muestran a la defensiva o tratan de minimizar la situación o evitar las consecuencias. Las personas responsables sindicales u otras personas facilitadoras que dirijan el proceso deben ser plenamente competentes para guiar dichos procesos de manera sensible al género y teniendo en cuenta el trauma, ya que los procesos restaurativos mal aplicados pueden agravar el daño en lugar de abordarlo. Por último, deben existir limitaciones en cuanto a los tipos de comportamiento que pueden ser objeto de estos procesos; por ejemplo, no sería apropiado para casos de conducta indebida grave, como la violación o la exigencia de favores sexuales a cambio de beneficios en el lugar de trabajo. Los procesos de justicia restaurativa no se tratan en la sección sobre los mecanismos negociados por el empleador porque, aunque no es imposible, resulta especialmente difícil aplicar prácticas eficaces de justicia restaurativa en un contexto de desequilibrio extremo del poder económico, como es el caso de la relación entre el empleador y la persona trabajadora.⁴⁴⁸

EJEMPLOS:

- La Confederación Sindical Internacional (CSI) y las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) elaboraron una guía para facilitadores y talleres sobre violencia y acoso con el fin de apoyar los debates sindicales sobre estos temas, incluidos los que tienen lugar en los espacios del movimiento. En el momento de redactar este documento, las guías están disponibles en inglés, español, francés, árabe, coreano, turco, bengalí, tamil, hindi, cingalés, árabe, bahasa, portugués, tagalo y croata.⁴⁴⁸
- La Guía para facilitadores y facilitadoras y el Libro de actividades de la CSI y la FSI sobre cómo actuar ante la violencia y el acoso contra las personas trabajadoras LGTBIQ+, actualmente disponibles en inglés y español, están diseñados para apoyar los debates dentro del movimiento sindical sobre cómo combatir la violencia y el acoso por motivos de orientación sexual e identidad de género.⁴⁴⁹
- En Argentina, el Sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros de Rosario (SOEAR) adoptó un protocolo interno sobre "prevención, intervención y acción en situaciones de discriminación, acoso y violencia de género contra las mujeres y la comunidad LGTBIQ+". El protocolo se aplica en toda la organización sindical, "en todas las áreas en las que el SOEAR apoya acciones y en todas las relaciones interpersonales que se generan en dicho marco o que puedan afectar de alguna manera a la política sindical o que puedan poner en duda la idoneidad, la ética o el respeto de los derechos humanos de la representación sindical". Además, incluye explícitamente situaciones en las que personas miembro del sindicato u otras sufren discriminación por parte de las personas responsables sindicales, así como situaciones en las que miembros del sindicato cometan

⁴⁴⁸ Global Union, Herramientas educativas: violencia y acoso en el mundo del trabajo (2021) <https://www.industrialunion.org/es/herramientas-educativas-violencia-y-acoso-en-el-mundo-del-trabajo>

⁴⁴⁹ Global Union, Actuemos frente a la violencia y el acoso contra lxs trabajadores LGTBIQ+ y otros grupos vulnerables (2024) <https://lgbtiworkers.org/resources/publications/actuemos-frente-a-la-violencia-y-el-acoso-contra-lxs-trabajadores-lgbtqi-y-otros-grupos-vulnerables-gua-del-facilitadrx?id=14318&lang=es>

actos de discriminación, violencia y acoso contra otros miembros. Existen distintos procesos, todos ellos llevados a cabo por la Subsecretaría de Género, entre los que se incluyen las solicitudes de información —que puede realizar por “cualquier persona interesada en conocer los derechos que existen en relación con las situaciones”— y las denuncias, que deben presentar las personas afectadas. Todos estos procesos se rigen por principios fundamentales, entre los que se incluyen el compromiso de proporcionar asesoramiento integral, garantizar que la persona denunciante esté acompañada durante todo el proceso, adoptar medidas para respetar la privacidad y la confidencialidad, evitar la revictimización, derivar a los servicios pertinentes cuando sea necesario y adoptar un enfoque educativo en lugar de punitivo en las intervenciones. La Subsecretaría de Género puede emitir opiniones y sugerir medidas correctivas, incluidas medidas inmediatas para proteger a quien denuncia, medidas educativas y reparadoras o medidas disciplinarias, tras lo cual la Junta Directiva adopta y aplica la opinión. También existe un mecanismo para que las personas delegadas sindicales de base planteen cuestiones relacionadas con el protocolo en el lugar de trabajo. El uso del protocolo ha permitido al sindicato desarrollar campañas de educación y sensibilización, “democratizar el discurso y la participación, erradicar los comportamientos violentos y los estereotipos de género gracias a la ausencia de complicidad machista y resolver conflictos y ofrecer reparaciones justas con una perspectiva de clase, sin recurrir a los procedimientos habituales de las empresas, que suelen defender las jerarquías de liderazgo y castigar a las personas trabajadoras consideradas ‘difíciles’ (sean hombres o mujeres)”.⁴⁵⁰

- El Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM) aprobó un protocolo para prevenir, atender y sancionar los casos de hostigamiento sexual

⁴⁵⁰ Luciana Censi, Case Study (2024).

y acoso sexual.⁴⁵¹ Su objetivo es “dar atención inmediata a cualquier víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual en el SUTERM a través de una persona Representante de Equidad de Género del SUTERM, capacitada y certificada en atención presencial a víctimas de violencia de género, quién orientará a la persona para tomar una decisión informada”, y establece estructuras internas para gestionar las denuncias, incluyendo la emisión de medidas restaurativas, medidas preventivas y sanciones, así como mecanismos para prevenir la violencia y el acoso.

- La Federación Centro Unión de Trabajadores del Seguro Social EsSalud (FED-CUT) de Perú creó un comité interno para la prevención de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo con el fin de aplicar un protocolo para prevenir y responder a los casos de discriminación, violencia y acoso.
- Los sindicatos de varios países han adoptado políticas internas que aclaran que el sindicato no defenderá a las personas miembro que hayan sido acusadas de manera creíble de violencia y acoso por razón de género en procedimientos disciplinarios. Esto aborda las dinámicas internas problemáticas que a veces pueden surgir, en las que los sindicatos pueden terminar representando a las personas agresoras que se enfrentan a posibles medidas disciplinarias en el lugar de trabajo, mientras que las víctimas reciben el apoyo —en la medida en que dicho apoyo existe— del empleador.⁴⁵² El sindicato EIU Service Workers West negoció una cláusula en su convenio colectivo que especifica cómo gestionará las quejas relacionadas con el acoso sexual. Al recibir una notificación de acoso sexual, el empleador llevará a cabo una investigación y “el sindicato apoyará la decisión del empleador a este respecto, de conformidad con el deber de

⁴⁵¹ Suterm, Protocolo para prevenir, atender y sancionar los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual https://www.suterm.mx/es/equidadGenero/archivos/protocolo_para_prevenir_atender_y_sancionar_el_hostigamiento_sexual_y_acoso_sexual.pdf

⁴⁵² Ana Avendaño, Challenging Norms: Feminist Reconstruction of Labour Law, Global Labour Rights Reporter, Volume 3, Issue 2 (2024) <https://www.ilawnetwork.com/forging-a-feminist-labour-law/>

representación justa".⁴⁵³

- La organización estadounidense Futures Without Violence elaboró una **guía general** sobre cómo los sindicatos pueden responder de manera justa y equitativa a la violencia y el acoso entre sus miembros.
- Una guía del Congreso de Sindicatos Sudafri-canos (COSATU) analiza un convenio colectivo pionero de 2018 entre el sindicato South African Democratic Teachers Union (SADTU) y el Consejo de Relaciones Laborales en la Educación sobre los procesos disciplinarios por acoso sexual en las escuelas, que protege al estudiantado de las personas depredadoras sexuales. El convenio prevé la conducción de investigaciones obligatorias cuando se acusa a las persona educadoras de conducta sexual inapropiada contra estudiantes y describe las medidas disciplinarias.⁴⁵⁴
- Un informe de la ACTRAV de la OIT de 2024 so-bre las iniciativas, estrategias y negociaciones sindicales desde la adopción del C190 incluye numerosos ejemplos de políticas internas del sindicato. Entre estas se encuentran los estatutos del sindicato de la confección Öz İplik-İş en Turquía, que establecen que las personas con antecedentes de violencia no pueden ocu-par ningún cargo en el sindicato, y una política de denuncia de irregularidades del sindicato danés 3F.⁴⁵⁵
- Muchas confederaciones y sindicatos han adoptado códigos de conducta para abordar los comportamientos inapropiados en los es-pacios en los que la organización actúa como organizadora.⁴⁵⁶ Por ejemplo, el **Código de**

conducta de la Confederación Sindical Inter-nacional (CSI) "se aplica a todos los eventos formales e informales de la CSI, tanto en for-mato presencial como virtual, e incluye tam-bién eventos sociales organizados por la CSI. Se aplica a todas las personas que participen, incluido el personal de la CSI, pasantes, asis-tentes, ponentes, voluntarios y proveedores de servicios. El código se aplica igualmente cuando el evento estuviera co-organizado o co-financiado junto con otra organización".⁴⁵⁷ El **Código de conducta** de la federación AFL-CIO describe cómo abordará la doscriminación, el acoso y otros comportamientos inaceptables en sus actividades, eventos o reuniones.⁴⁵⁸

Contratación, retención y promoción

Las medidas sindicales pueden ser sustancial-mente similares a las formulaciones utilizada en la sección sobre **contratación y reclutamiento** en la parte dedicada a la negociación, pero con políticas específicas que evalúen, reconozcan y aborden el papel de la segregación ocupacional y la marginación histórica en la configuración de la participación en la empresa, industria o sector representado.

EJEMPLO:

- El Protocolo de prevención, intervención y acción ante situaciones de discriminación, acoso y violencia por razones de género con-tra mujeres y personas del colectivo LGTBIQ+, adoptado por el Sindicato de Obreros y Em-pelados Aceiteros de Rosario (SOEAR), reconoce que el sector está "altamente masculiniza-do, con una clara división sexual en las tareas: tareas de producción, mantenimiento, carga y descarga, laboratorio, etc. son realizadas casi exclusivamente por varones. Dicha situación, de no ser visibilizada e interpelada, contribuye también a generar al interior de nuestro col-

453 Avendaño, Solidarity Betrayed en 79.

454 COSATU Guide en 13.

455 OIT, Violence and harassment in the world of work-Trade union initiatives, strategies and negotiations since the adoption of the Convention on Violence and Harassment (No. 190) and its Recommendation (No. 206) en 44 (2019) <https://www.ilo.org/publications/violence-and-harassment-world-work-trade-union-initiatives-strategies-and>

456 Muchas otras organizaciones, como National Academies, han adoptado códigos de conducta como organizadores. Ver, por ejemplo, Preventing Discrimination, Harassment, and Bullying: Policy for Participants in National Academies Activities <https://www.nationalacademies.org/about/institutional-policies-and-procedures/policy-on-harassment#:~:text=Sexual%20harassment%20is%20unwelcome%20sexual,%2C%20hostile%2C%20or%20offensive%20environment>

457 CSI Código de conducta de la CSI para actividades, eventos y reuniones https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_code_of_conduct_es.pdf

458 AFL-CIO Code of Conduct (2017) <https://aflcio.org/sites/default/files/2018-02/Code%20of%20Conduct.pdf>

ectivo, la perpetuación de los estereotipos de géneros donde los varones, "aptos" para el trabajo productivo, son los proveedores de los bienes materiales para subsistir y las mujeres son las que deben cuidar y depender del trabajo productivo de los varones. Encontrándose las personas que no responden a la estructura heteronormativa binaria (varón-mujer) excluidas de las posibilidades laborales. Esta concepción no solo se reproduce en las relaciones entre lxs compañerxs en los lugares de trabajo sino también al interior de nuestros hogares y demás espacios sociales".

Cuotas proporcionales para los comités de negociación y la dirección

Las cuotas pueden ser una herramienta poderosa para promover la equidad de género en los espacios sindicales.⁴⁵⁹ Muchos sindicatos han adoptado cuotas para los puestos de liderazgo dentro del sindicato, algunas de las cuales se aplican a las estructuras de negociación. Un estudio realizado en Filipinas reveló que las medidas para crear puestos específicos para mujeres en la negociación y el liderazgo tuvieron un efecto dramático en la cobertura de cuestiones relacionadas con los derechos de las mujeres en el trabajo, como el acceso al cuidado infantil y la licencia por maternidad.⁴⁶⁰

En algunos países la ley exige una representación proporcional en la dirección de los sindicatos.⁴⁶¹ La Resolución 1990/15 del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas insta a los gobiernos, los partidos políticos, los sindicatos y los

grupos profesionales y otros grupos representativos a adoptar una proporción mínima del 30% de mujeres en puestos de liderazgo, con miras a lograr una representación equitativa. Una opinión consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos reconoce "la necesidad de que los Estados establezcan cuotas y escaños reservados para mujeres en los puestos de toma de decisiones dentro de los sindicatos, como una medida dirigida a superar los obstáculos al liderazgo de las mujeres, que les permita gozar de una mayor y mejor representación de sus intereses, de forma proporcional, pero que tienda hacia la paridad de género en los órganos directivos sindicales, y durante las negociaciones colectivas".⁴⁶²

Por supuesto, las cuotas no son la panacea: como señala un informe de la red Global Labour University, las cuotas pueden tener un efecto negativo cuando se "utilizan como techo en lugar de como base de referencia", lo que puede "reforzar la supuesta incapacidad de las mujeres para el liderazgo";⁴⁶³ además, las mujeres no son un bloque monolítico y el hecho de que alcancen puestos de poder no significa necesariamente que vayan a apoyar la igualdad de género. De hecho, en algunos casos, las mujeres ascienden a puestos de liderazgo en espacios dominados por los hombres precisamente por defender y legitimar las jerarquías de poder. Las investigaciones sobre las cuotas de representación femenina en la política electoral han demostrado que hay factores que influyen en la eficacia de las cuotas, entre ellos garantizar que las mujeres no solo sean candidatas sino que se les asigne una candidatura con posibilidades de ganar y establecer un umbral mínimo obligatorio de al menos el 30%.⁴⁶⁴

⁴⁵⁹ Ver, por ejemplo, CSA TUCA en 78.

⁴⁶⁰ Serrano y Certeza, GLU Visibility and Voice en 105-109.

⁴⁶¹ Ver, por ejemplo, la ley de cuotas sindicales de Argentina, Ley 25674, artículo 3, exige que la "representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del 30% (treinta por ciento), cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores. Cuando la cantidad de trabajadoras no alcance el 30% del total de trabajadores, el cupo para cubrir la participación femenina en las listas de candidatos y su representación en los cargos electivos y representativos de la asociación sindical, será proporcional a esa cantidad. Asimismo, las listas que se presenten deberán incluir mujeres en esos porcentuales mínimos y en lugares que posibiliten su elección. No podrá oficializarse ninguna lista que no cumpla con los requisitos estipulados en este artículo".

⁴⁶² Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género, Opinión consultiva OC-27/21, Corte Interamericana de Derechos Humanos No. 27, ¶¶197 (mayo 5, 2021), https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf

⁴⁶³ Britwum y Ledwith, GLU Visibility and Voice en 7.

⁴⁶⁴ Ver, por ejemplo, Jennifer Rosen, Gender quotas for women in national politics: A comparative analysis across development thresholds (2017) <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0049089X17300844?ref=hir.harvard.edu>

EJEMPLO DE FORMULACIÓN

Opción 1:

Cada comité de negociación estará compuesto por al menos un 50% de mujeres.

Opción 2:

Cada comité de negociación estará compuesto por al menos un 50% de mujeres. Cuando esto no sea posible debido a una representación excesiva de hombres entre los miembros, las personas que conforman el comité reflejarán el porcentaje de mujeres entre los miembros [con una diferencia máxima del 5%].

Opción 3:

Las mujeres deberán estar representadas en el comité de negociación con al menos un 10% de su respectiva representación dentro de la unidad de negociación.

EJEMPLOS:

- En 2012, la CUT de Brasil adoptó una política para lograr la paridad de género en la dirección sindical.⁴⁶⁵ Este logro se basó en años de incidencia por parte del movimiento feminista y en esfuerzos anteriores para lograr la paridad, entre ellos el de 1993, cuando la CUT aprobó una cuota del 30% para las mujeres en la dirección. La paridad se logró añadiendo secretarías a las ya existentes, en parte para responder a las preocupaciones de las personas que actualmente se encuentran en la dirección sobre el impacto en su propio poder.⁴⁶⁶ Como se mencionó anteriormente, los sindicatos también están obligados a proporcionar servicios de guardería durante las actividades sindicales, ofrecer horarios de reunión flexibles e integrar las cuestiones de género en todas las secretarías para facilitar que las mujeres asuman funciones de liderazgo. Se considera que los cambios en la estructura de liderazgo han contribuido a una mayor

⁴⁶⁵ Godinho Delgado, Trade Unions in Transformation.

⁴⁶⁶ Castro, CUT Brazil.

aceptación de las cuestiones relacionadas con la igualdad de género en el trabajo, como el acceso a servicios de guardería y las licencias parentales.⁴⁶⁷

- Los sindicatos afiliados a la CUT de Brasil también adoptaron medidas para garantizar la paridad. La central sindical del sector financiero Contraf-CUT adoptó el requisito de que las mujeres participen en la mesa de negociaciones⁴⁶⁸ y el sindicato de personas trabajadoras de la confección CNTRV adoptó políticas para lograr la paridad de género en las estructuras de liderazgo, incluidos los puestos ejecutivos de alto nivel.⁴⁶⁹
- El Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial del Estado de Oaxaca, en México, determinó por mayoría en su asamblea que las mujeres debían tener una participación mayoritaria en las negociaciones internas, dado que el 60% de las personas afiliadas al sindicato son mujeres.
- En 2012, la CUT de Chile votó a favor de lograr la paridad de género en sus estructuras.⁴⁷⁰
- En 1999, la CUT de Perú adoptó el mandato de que el 30% de su dirección nacional estuviera compuesta por mujeres trabajadoras.⁴⁷¹ En España, la Confederación General del Trabajo (CGT) implementó un sistema de cuotas que establece una representación mínima del 40% de cada género en los órganos de toma de decisiones.⁴⁷² Un estudio de la red Global Labour University señala que los sindicatos de África han adoptado cuotas que van desde "el 30% en Ghana hasta el 50% en países como Sudáfrica y Zimbabue".⁴⁷³
- La Internacional de Servicios Públicos modificó su constitución en 2002 para incluir una

⁴⁶⁷ Castro, CUT Brazil; CSA TUCA en 66 y 71.

⁴⁶⁸ Portilho Lins en 20.

⁴⁶⁹ CUT Brazil, Em Congresso histórico, CNTRV conquista paridade de gênero na direção (2019) <https://www.cut.org.br/noticias/em-congresso-historico-cntrv-conquista-paridade-de-genero-na-direcao-1cce>

⁴⁷⁰ Pillinger y Wintour en 31.

⁴⁷¹ CSA TUCA en 69.

⁴⁷² OIT, Empowering Women at Work en 29 (2020) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_760529.pdf

⁴⁷³ Britwum y Ledwith, GLU Visibility and Voice en 7.

norma de paridad de género que garantizaba una participación del 50% de las mujeres en sus organismos y se espera que todos los sindicatos afiliados "se esfuercen por lograr la representación equitativa de mujeres y hombres en sus propios organismos de toma de decisiones".⁴⁷⁴ En cuanto a la representación en el Congreso, "cada género debe estar representado por igual cuando haya más de una persona delegada, a menos que esto no sea factible debido a una sobrerepresentación significativa de uno de los géneros en la afiliación".⁴⁷⁵ El Consejo Ejecutivo incluye el derecho de los sindicatos afiliados a enviar "un puesto a disposición de cada afiliado con más de 500.000 miembros cotizantes, que podrá utilizar a su discreción con la intención de promover el objetivo de la igualdad de género".⁴⁷⁶

- En el Reino Unido, el sindicato Unite the Union adoptó el requisito de que todos los comités, conferencias y delegaciones deben tener una representación mínima proporcional de mujeres y miembros de minorías étnicas negras y asiáticas.⁴⁷⁷
- La política de género del Congreso de Sindicatos de Ghana (TUC) exige que todos los sindicatos nacionales afiliados mantengan una cuota mínima del 40% de participación femenina en todos los programas de educación y formación. Si bien esto reforzó los vínculos de las mujeres con el sindicato y dio lugar a un mayor número de mujeres en puestos de liderazgo, una investigación de 2016 señaló que a menudo se trataba de puestos sin poderes formales, como el derecho de voto en las estructuras sindicales.⁴⁷⁸

La organización StreetNet adoptó disposiciones sobre la paridad de género en sus estructuras y en la alta dirección.⁴⁷⁹

⁴⁷⁴ ISP Estatutos, Artículo 1: Principios y objetivos, Igualdad, equidad y diversidad (2019) <https://publicservices.international/resources/publications/estatutos-de-la-isp?id=10307&lang=es>

⁴⁷⁵ *Id.* en 6.6.

⁴⁷⁶ *Id.* en 7.3.

⁴⁷⁷ Unite, Equality Strategy.

⁴⁷⁸ Akua O. Britwum, The female factor in Ghana's trade union movement, Visibility and Voice for Union Women: Country case studies from Global Labour University Researchers (2014) https://www.researchgate.net/publication/376757281_Visibility_and_Voice_for_Union_Women_Country_case_studies_from_Global_Labour_University_researchers

⁴⁷⁹ Pillingar y Wintour en 99.



International Lawyers Assisting Workers Network
1130 Connecticut Ave, NW 8th Floor
Washington, DC 20036

The International Lawyers Assisting Workers (ILAW) Network is a membership organization composed of trade union and workers' rights lawyers worldwide. The core mission of the ILAW Network is to unite legal practitioners and scholars in an exchange of information, ideas and strategies in order to best promote and defend the rights and interests of workers and their organizations wherever they may be.