



Programa de acción de la CES sobre la igualdad de hombres-mujeres

Adoptada por el Comité Ejecutivo del 6-7 de marzo 2012

Introducción

Durante los últimos 50 años, la UE ha logrado avances significativos en la promoción de una mayor igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad y en el mercado laboral. Desde su fundación, la legislación de la UE sobre igualdad de trato ha contribuido y contribuirá a la participación igualitaria de mujeres y hombres en la economía y la sociedad europeas.

En el marco del nuevo mandato para el período 2010-2014, la Comisión aprobó diversos instrumentos comunitarios sobre la igualdad de género.

- La Carta de la Mujer de la Unión Europea intensifica los esfuerzos de la UE para crear una perspectiva de género en todas sus políticas en los próximos cinco años, mediante la adopción de medidas específicas;
- La Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres se basa en la experiencia de la Hoja de Ruta de 2006 para la igualdad entre mujeres y hombres, y constituye el programa de trabajo de la Comisión Europea sobre la igualdad de género para el período 2010-2015 basado en seis prioridades temáticas¹;
- La Estrategia Europa 2020 establece un nuevo objetivo del 75% de mujeres y hombres trabajando para el año 2020, y unos objetivos ambiciosos en materia de empleo, innovación, educación, inclusión social y clima/energía.

La Comisión Europea ha favorecido indudablemente un enfoque político que pone mayor énfasis en las actividades de sensibilización y el intercambio de buenas prácticas en lugar de mejorar el marco legislativo existente en materia de igualdad de género.

La principal iniciativa legislativa adoptada en el ámbito de la igualdad de género se refiere, probablemente a la revisión de la directiva sobre la protección de la maternidad, actualmente en punto muerto en el Consejo, tras la adopción del informe del Parlamento Europeo en octubre de 2010. En 2011, la Comisaria Reding también anunció su intención

¹ Las seis áreas de acción de la Estrategia de la UE para el período 2010-2015 son: (i) igual independencia económica, (ii) la igualdad de salario por un trabajo igual o de igual valor, (iii) la igualdad en la toma de decisiones, (iv) la dignidad, la integridad y el fin de la violencia de género, (v) la igualdad de género en las acciones externas, (vi) las cuestiones horizontales: los roles de género, la legislación y la gobernanza. Para más información, véase: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:ES:PDF>

de adoptar medidas para mejorar el equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas. Otras iniciativas no legislativas relativas a la igualdad de género también están previstas en el programa de trabajo 2012-2013 de la Comisión Europea: una consulta a los interlocutores sociales europeos sobre la revisión de la Directiva sobre igualdad de remuneración y una segunda fase de consulta sobre la conciliación entre trabajo, familia y vida privada.

En los últimos años, la CES ha pedido reiteradamente a la CE que adopte un enfoque más ambicioso y mejor integrado con respecto a la igualdad de género. La situación de las mujeres en el mercado laboral y la sociedad sigue siendo muy desequilibrada y existen persistentes diferencias entre mujeres y hombres en los 27 estados de la UE y los países candidatos a la adhesión:

- La tasa de empleo de las mujeres aumentó del 51% en 1997 al 62% en 2011, y siguen existiendo grandes diferencias entre los Estados miembros (entre 39% y 75%);
- El empleo de las mujeres ha aumentado sobre todo en empleos y sectores altamente feminizados, como los servicios públicos y privados. Las mujeres trabajan más a tiempo parcial que los hombres (es decir, más del 75% de los trabajadores a tiempo parcial) y se emplean generalmente con contratos de duración determinada o a través de agencia;
- El impacto de la paternidad/maternidad sobre la participación en el mercado de trabajo es muy diferente para las mujeres y los hombres - solo el 65,6% de las mujeres con hijos menores de 12 años trabajan, en comparación con el 90,3% de los hombres;
- La brecha salarial entre hombres y mujeres en Europa se eleva un promedio del 17%, con una variación de 5% a 31%. En muchos Estados miembros, la brecha no ha disminuido durante la última década y, en varios de ellos, incluso ha aumentado;
- En Europa, más del 70% de los trabajadores de bajos salarios son mujeres y, en la mayoría de los Estados miembros de la UE, el 17% de las mujeres se ven afectadas por la pobreza comparado con el 15% de los hombres. Las mujeres mayores están particularmente en riesgo de exclusión;
- Casi el 60% de los graduados universitarios en la UE son mujeres, sin embargo, han quedado atrás en los puestos de toma de decisión en la vida política y económica. Las mujeres representan el 12% de los miembros de consejos de control de las mayores empresas cotizadas en bolsa y sólo el 3% de los presidentes de los consejos de administración son mujeres;
- En 2005, el 34% de los hombres ha recibido formación profesional en las empresas frente a 31% de las mujeres;
- En Europa, una de cada cinco mujeres ha sufrido violencia doméstica y una de cada dos reseñaron alguna forma de acoso sexual en el lugar de trabajo;

- Casi el 45% de los miembros de la CES son mujeres. Esto representa 38 millones de mujeres sindicalistas. Sin embargo, su representación en los órganos y los puestos de toma de decisión en los sindicatos está lejos de ser proporcional y el progreso es muy lento.

La actual crisis económica puede empeorar estos pésimos resultados, si se toman medidas políticas inadecuadas para hacer frente a las disparidades de género.

Los efectos de la desaceleración económica en las políticas relacionadas con la igualdad de género empiezan a aparecer. Los recortes presupuestarios han afectado severamente el gasto público, siendo los servicios públicos como la educación, la formación y las ayudas sociales los más afectados, así como los usuarios de estos servicios, que son mayoritariamente las mujeres. En muchos Estados miembros, los trabajadores del sector público (en su mayoría mujeres) se ven afectados en términos cuantitativos y cualitativos. Los cambios aportados a las disposiciones sobre pensiones a través de restricciones sobre los créditos para la atención, refuerzan aun más las desigualdades entre mujeres y hombres.

La CES está convencida de que hay que abordar urgentemente las disparidades de género en el mercado laboral y evitar la erosión de las medidas adoptadas recientemente para apoyar la igualdad de género. Se deben efectuar inversiones para relanzar el crecimiento y éstos deberían proporcionar recursos a los sectores altamente feminizados.

La igualdad de género sigue siendo una prioridad para la CES

En el Congreso de Atenas en 2011, la CES se comprometió a seguir dando prioridad a la dimensión de género y lograr los objetivos de la Carta sobre la integración de la dimensión de género aprobada en el Congreso de Sevilla.

La CES comparte completamente la declaración de la CSI adoptada en su 2º Congreso en Vancouver en junio 2010: *“Los obstáculos culturales, económicos, sociales y religiosos deben identificarse, condenarse y superarse para que los derechos humanos de la mujer sean realmente respetados y plenamente implementados en todas partes. Dado que la discriminación de género muchas veces interactúa con otras formas de discriminación, como las relacionadas con la edad o con la identidad de género, es necesario establecer políticas y programas para hacer frente a las múltiples formas de discriminación contra la mujer y debe adoptarse un enfoque transversal respecto al género”.*

Los sindicatos pueden hacer que la igualdad entre hombres y mujeres sea una realidad. Somos los principales actores en la promoción de la justicia social y en la lucha contra el comportamiento ilegal y discriminatorio en el trabajo. También tenemos un papel único en la promoción del cambio social y sostenible, no sólo en la empresa, sino también en la sociedad. Sabemos que la lucha sindical contra la discriminación entre hombres y mujeres requiere una fuerte voluntad política que implica la implementación de acciones tanto a nivel estratégico como organizativo. Somos igualmente conscientes de que esta inversión es esencial si se quieren contrarrestar las peligrosas tendencias a las que Europa se enfrenta, con una creciente desigualdad en todos los niveles, el aumento del empleo precario y el riesgo de deterioro de las condiciones de trabajo para mujeres y hombres.

La CES tiene un papel esencial que desempeñar en el logro de los objetivos UE 2020 y está convencida de que debemos aplicar estrategias integradas para promover la igualdad de género en el mercado laboral y en los sindicatos.

Con el fin de lograr una mayor igualdad de género, la CES sigue un doble enfoque aplicando la integración de la dimensión de género e iniciando medidas concretas (medidas políticas, proyectos, actividades de sensibilización, etc.) en el aspecto del género.

Además de la Carta sobre la integración de la dimensión de género, la CES aprobó anteriormente dos planes de igualdad (en 1999 y 2003) y varias posiciones y resoluciones para: fomentar la conciliación entre el trabajo, la vida familiar y la privada (2007), reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres (2008), mejorar la protección de la maternidad a nivel comunitario (2009), garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad independiente (2009), mejorar el equilibrio de género en los sindicatos (2011)².

La CES ha tratado la igualdad de género en el contexto del diálogo social europeo intersectorial. Un marco de acción sobre igualdad de género se negoció en 2005, en el que los interlocutores sociales abordaron la segregación profesional, las mujeres en la toma de decisiones, el equilibrio de la vida/trabajo y la igualdad salarial, y en 2009 se adoptó un informe de evaluación. En su último programa de trabajo, que abarca desde 2012 hasta 2014, los interlocutores sociales de la UE también reiteraron su compromiso de seguir actuando en las prioridades del Marco de acción y acordaron que debían tomarse otras medidas conjuntas para hacer frente a las desigualdades subsistentes.

Lograr la igualdad de género en el mercado laboral y en la sociedad sigue siendo un imperativo para la CES. Se deben tomar medidas concretas para lograr el cambio y el Programa de Acción tiene por objeto fijar las prioridades de la CES en el ámbito de la igualdad de género con vistas a una evaluación en la Conferencia a medio mandato de la CES. Está destinado a todas las confederaciones nacionales, a las federaciones sindicales europeas y a la propia CES y busca alcanzar los siguientes objetivos interconectados, en los que son necesarias medidas sindicales:

1. Poner en práctica la integración de la dimensión de género en todas las políticas de la CES;
2. Lograr la igualdad salarial entre mujeres y hombres;
3. Eliminar la brecha en la representación de género en los órganos de toma de decisión;
4. Fomentar la conciliación del trabajo, de la vida familiar y de la vida privada;
5. Plantear la relación entre la violencia doméstica y los derechos en el trabajo.

El Programa de Acción establece los medios para lograr estos objetivos, objetivos cuantificados y planificados, procedimientos de seguimiento y un proceso de evaluación.

² Véase el sitio web de la CES: <http://www.etuc.org/r/48> y <http://www.etuc.org/r/304>

Objetivo 1: Poner en práctica la integración de la dimensión de género en todas las políticas de la CES

La incorporación de la perspectiva de género es un poderoso principio de la igualdad entre mujeres y hombres. Implica un cambio estructural y tiene un impacto en el papel de las mujeres y los hombres en la vida pública y privada, en el lugar de trabajo, en la esfera privada y en la sociedad. Consiste en evaluar cómo las políticas afectan a las mujeres y los hombres y en tomar medidas para cambiar las políticas, en su caso.

Desde 1999, la CES y sus organizaciones miembros han adoptado un compromiso claro para la incorporación de la igualdad de oportunidades y perspectiva de género en todas las áreas de planificación y la actividad política. Los miembros de la CES reconocen que esto requiere el desarrollo y la adopción de instrumentos, mecanismos y directrices, y se han comprometido a aplicar las medidas adecuadas para lograr este objetivo.

Con el fin reforzar el compromiso de los sindicatos para poner en práctica la integración de género, la CES aprobó una Carta para la incorporación de la perspectiva de género en su Congreso de Sevilla, en 2007, donde declaró que *"La igualdad de género es un componente esencial de la democracia en el lugar de trabajo y dentro de la sociedad. La CES y sus afiliadas confirman su compromiso de proseguir con la igualdad de género como parte de su agenda más amplia de la justicia social, el progreso social y el desarrollo sostenible en Europa, y por lo tanto, adoptan una perspectiva de género como un componente clave y complementario de todas sus acciones y sus actividades"*. Tres definiciones principales de la integración de género han sido identificadas y siguen siendo válidas.

La incorporación de la perspectiva de género parece ser un concepto difícil de aplicar. Se necesita voluntad política, la recopilación de estadísticas adecuadas basadas en el género, los fondos y los recursos adecuados y una participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones. Muchos sindicatos siguen sin incluir el género en sus políticas y acciones y se deben seguir realizando esfuerzos para lograr este objetivo.

La integración de la igualdad de género en la negociación colectiva sigue siendo un gran reto y requiere la cooperación y un mayor compromiso en particular de las federaciones sindicales, y de los sindicatos sectoriales y de los sindicatos en las empresas de todos los niveles.

La integración de la perspectiva de género en cuestiones de empleo es esencial para luchar contra la discriminación en el mercado laboral. Sin embargo, para lograr la igualdad de derechos, es fundamental integrar plenamente una perspectiva de género, incluyendo en todas las cuestiones políticas prioritarias de la UE y la CES, como por ejemplo: el impacto de las medidas de austeridad y la salida de la crisis, la gobernanza económica, el desarrollo sostenible y los empleos verdes, la educación y la formación profesional, la migración, la cooperación y el desarrollo, la salud y la seguridad.

1. Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas de la CES

Acciones clave:

- Como se indica en la Carta sobre la incorporación de la perspectiva de género, la CES establece como objetivo que en cada documento presentado a su Comité Ejecutivo se incluya una evaluación de impacto de género, y por lo menos indicar con una corta motivación si se incluye y cómo la perspectiva de género.
- Se establecerán una serie de líneas directrices para la integración del género en los sindicatos, dando lugar a la publicación de un folleto.
- Todos los grupos de trabajo y los comités estatutarios de la CES deben integrar la dimensión de género en su trabajo y en sus documentos sobre la base de estas líneas directrices.
- Es esencial comprender el impacto de la crisis económica y financiera en las políticas que están (directa o indirectamente) relacionadas con la igualdad de género. La CES, con el apoyo del ETUI, llevará a cabo un estudio comparativo analizando el impacto de la crisis sobre la situación diferencial de mujeres y de hombres en el mercado laboral, sobre las medidas de austeridad tomadas, su impacto en el suministro de los servicios públicos, de atención y de acogida a niños y ancianos, etc.
- La CES y sus afiliadas seguirán:
 - invitando expresamente, apoyando y capacitando a las mujeres a participar en los comités de negociación colectiva y los equipos de negociación, incluyendo los CEE
 - invirtiendo en la formación de las personas responsables de la negociación colectiva, hombres y mujeres, en todos los niveles apropiados en materia de igualdad entre los géneros
 - incluyendo la perspectiva de género en las negociaciones (los sistemas de remuneración y los mecanismos de aumento salarial que mejoren las condiciones de vida de las mujeres y los hombres, el aprendizaje a lo largo de la vida, facilidades en materia de permisos).
- Un enfoque específico que tenga en cuenta la dimensión de género será integrado en las políticas migratorias de la CES, y en lo concerniente al trabajo decente para los trabajadores y trabajadoras domésticos. La CES seguirá luchando por un marco europeo de no discriminación y de protección de los trabajadores/as domésticos.

Objetivo 2: Lograr la igualdad salarial entre mujeres y hombres

Desde el principio, la Unión Europea quiere lograr la igualdad salarial entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. La legislación europea sobre igualdad salarial ha contribuido a la lucha contra la discriminación directa entre mujeres y hombres con respecto a los salarios, pero todavía existen barreras para asegurar que el trabajo de igual valor, realizado por las mujeres y los hombres, se paga al mismo precio. Los progresos realizados en la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres parecen ser muy lentos, y a pesar de los esfuerzos para lograr la igualdad salarial, las estadísticas muestran la existencia de una brecha salarial entre mujeres y hombres en todos los Estados miembros de la UE y en algunos países, la brecha está creciendo. Dado que la UE ha tomado medidas en este sentido durante más de 50 años, el resultado es decepcionante.

La CES es consciente de que la acción ante la justicia no ha permitido reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres y que se requiere un enfoque combinado en los distintos niveles para eliminar esta forma persistente y compleja la discriminación.

El Plan de Acción aprobado en el Congreso de Atenas, ha identificado la brecha salarial entre mujeres y hombres como una prioridad en su trabajo para el período 2011-2015 y la CES se compromete a *“apoyar las iniciativas adoptadas por sus miembros para abordar los problemas estructurales de la desigualdad salarial y la tendencia de los salarios a ser más bajos (tanto para hombres como para mujeres) en los sectores mayoritariamente femeninos que en los sectores predominantemente masculinos. Muchas de las funciones realizadas sobre todo por las mujeres deben ser revalorizadas y la CES ayudará a sus afiliadas a intercambiar información sobre las posibilidades de alcanzar estos objetivos a través de la negociación colectiva y/o la legislación”*

La negociación colectiva es un medio esencial para luchar contra la brecha salarial entre mujeres y hombres. También es esencial que los sindicatos mejoren la sensibilización y las buenas prácticas para el éxito en la reducción de la brecha salarial entre mujeres y hombres en sectores y profesiones.

La brecha salarial entre mujeres y hombres es un área donde se deben tomar medidas con urgencia, ya que tiene implicaciones sistemáticas en materia de pensiones y en los niveles de pobreza de las mujeres.

2. Lograr la igualdad salarial entre mujeres y hombres

Acciones clave:

- La CES seguirá militando por un marco legislativo comunitario más fuerte para terminar con la brecha salarial entre mujeres y hombres y fomentar la negociación colectiva en este ámbito.
- La CES pondrá en marcha un proyecto de la UE dirigido a estudiar las iniciativas sindicales de éxito y los obstáculos en la lucha contra la brecha salarial entre mujeres y hombres. El proyecto incluirá lo siguiente:
 - Recopilación de las iniciativas adoptadas por las organizaciones miembros de la CES para lograr la igualdad salarial, incluida la revisión de las

clasificaciones de puestos de trabajo y sistemas de evaluación del trabajo, auditorías salariales, y los convenios colectivos positivos;

- Evaluación de la penalización salarial asociada con el trabajo a tiempo parcial y otros tipos de empleo precario;
 - Actividades de sensibilización (talleres regionales y una conferencia de la UE);
 - Publicación de un manual sindical y un folleto.
- El Comité de Mujeres de la CES y el Comité de Coordinación de la negociación colectiva van a trabajar juntos para luchar contra la brecha salarial entre mujeres y hombres. Inicialmente, las organizaciones miembros de la CES de estos dos grupos analizarán conjuntamente los objetivos cuantitativos para reducir las desigualdades salariales entre mujeres y hombres.
- La CES y sus miembros contribuirán al Libro Blanco de la Comisión Europea sobre las pensiones. Se discutirá el vínculo entre las políticas sociales y políticas de empleo y se formularán recomendaciones para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en materia de seguridad social y disposiciones en materia de pensiones.
- La CES y sus organizaciones miembros seguirán aplicando las recomendaciones formuladas en la Resolución de la CES "La reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres", y en particular:
- implementar campañas, herramientas, etc. para atraer más la atención sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres a nivel nacional y en los distintos sectores. La jornada de la UE sobre la igualdad salarial podría ser utilizada como una referencia a fin de movilizar a sus miembros y aplicar las actividades de divulgación específicas;
 - integrar la brecha salarial entre hombres y mujeres en la agenda de la negociación colectiva;
 - poner en marcha la formación de negociadores, la igualdad de acceso a la formación profesional y las directrices para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Objetivo 3: Poner fin a la falta de representación de las mujeres en los órganos de toma de decisiones

Desde hace varios años, la infra-representación de las mujeres en posiciones de liderazgo y en las estructuras de toma de decisiones es una preocupación para la CES. La aprobación en marzo de 2011, de la resolución para mejorar el equilibrio de género en los sindicatos ha sido un argumento serio en favor de un enfoque estratégico en el logro de un equilibrio de género en las estructuras sindicales de toma de decisiones y de dirección como fundamento de la democracia sindical y del logro de la igualdad de género en el plano social, económico y político. El Programa de Acción de Atenas de la CES también se refiere a la escasa representación femenina en los órganos de decisión y compromete a

la CES a una acción más decidida para garantizar una composición equilibrada entre mujeres y hombres hasta el Congreso de 2015, en particular, a través de objetivos cuantificables, tales como una disposición anti-discriminación, que estipule que cada sexo debe estar representado entre un 40% a 60% en los órganos estatutarios de la CES.

Desde 2007, los datos desglosados por sexo sobre la afiliación y los puestos de toma de decisiones son recogidos por el Secretariado a través de la "Encuesta del 8 de marzo" y los resultados se presentan y son revisados periódicamente por el Comité de Mujeres y el Comité Ejecutivo.

Según la última encuesta del 8 de marzo, las mujeres representan casi el 45% de los afiliados de la CES y han desempeñado un papel clave en el mantenimiento de los niveles de afiliación sindical, aun cuando la tasa de afiliación sindical ha disminuido en general. A pesar de esta tendencia alentadora, el número de mujeres que ocupan posiciones de liderazgo en los sindicatos sigue siendo muy bajo y se ha hecho poco progreso en los últimos 4 años. Las mujeres ocupan más a menudo posiciones de "adjuntas". Se ha tomado en cuenta el equilibrio de género en el Secretariado de la CES, pero todavía no se ha alcanzado en los comités permanentes de la CES.

La segregación vertical de las mujeres es una preocupación para la CES, no sólo en los órganos sindicales, sino también en la sociedad. A pesar de que el número de mujeres en la enseñanza secundaria superior o terciaria supera el número de hombres, y que constituyen la mayoría de los titulados en la mayoría de los Estados miembros, siguen a la zaga en posiciones de liderazgo en política y negocios, así como en otras áreas. La situación es particularmente preocupante en las empresas donde, como promedio, una de cada diez mujeres es miembro del consejo de administración de las mayores empresas europeas que cotizan y sólo el 3% son presidentas de los consejos de administración.

Los sindicatos pueden desempeñar un papel para asegurar que el ambiente global de trabajo promueva una participación más equilibrada de mujeres y hombres. Se necesita una combinación de medidas para hacer frente a la continua falta de mujeres en puestos de decisión en los sindicatos y en el mercado laboral.

3. Poner fin a la escasa representación de mujeres en los órganos de toma de decisiones

Acciones clave:

- Las organizaciones miembros intensificarán sus esfuerzos para lograr el equilibrio de género en sus órganos de decisión. Las auditorías de género, programas de seguimiento, las tendencias de afiliación basada en el género, los objetivos cuantificados, y las formaciones destinadas a ayudar a las mujeres a ejercer roles de liderazgo, deben ser estimuladas.
- Los afiliados seguirán teniendo en cuenta la necesidad de un equilibrio de género en el momento de designar representantes en los órganos permanentes y grupos de trabajo de la CES. La CES reitera su compromiso de lograr una representación

de cada género en las comisiones permanentes, de acuerdo con la proporción de mujeres en la tasa de afiliación global.

- La CES llevará a cabo la encuesta el 8 de marzo, que muestra la distribución por género en las estructuras de decisión de la CES y sus organizaciones afiliadas. Los resultados serán presentados y discutidos en el Comité Ejecutivo y el Comité de Mujeres. Basándose en los resultados, se considerarán otras medidas con el fin de movilizar a las afiliadas de la CES ante el Congreso de la CES en 2015.
- En primer lugar, la CES elaborará una plantilla para la recopilación de datos desglosados por género, que podrá ser utilizado por las afiliadas nacionales y comunitarias de la CES, y colaborará con los miembros que no recojan datos desglosados.
- Un estudio para mejorar la igualdad de género en los sindicatos, sobre la base de los objetivos fijados por el Congreso, se llevará a cabo por el ETUI para la conferencia de medio mandato de la CES, en 2013.
- La CES hará recomendaciones específicas a la CE para mejorar la presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas en vista de la iniciativa de la CE prevista para junio de 2012.

Objetivo 4: Fomentar la conciliación de trabajo, vida familiar y vida privada

El trabajo doméstico está distribuido de manera desigual entre mujeres y hombres. Las mujeres asumen la mayor parte del trabajo doméstico y, al mismo tiempo, muchas de ellas tienen un empleo remunerado. La doble carga de trabajo remunerado y no remunerado dentro de la familia, junto con la continua falta de servicios de atención complementarios, explican en parte la disminución de las tasas de fertilidad en Europa y puede ser considerado como un importante obstáculo a la plena participación de las mujeres en el mercado laboral y la toma de decisiones en todos los niveles. Este problema va en aumento, especialmente para la "generación sándwich", es decir, aquellos que deben cuidar a sus hijos y padres ancianos, y mantener alguna forma de empleo remunerado.

La CES ha presentado varias propuestas en el ámbito de la conciliación, a raíz de la consulta lanzada por la Comisión hace varios años. Hemos hecho hincapié en la necesidad de una oferta integrada ofreciendo a todos los trabajadores, hombres y mujeres, una combinación equilibrada en términos de organización del tiempo de trabajo, el empleo y las condiciones de trabajo.

Los permisos por motivos familiares (como la maternidad, la paternidad, el permiso paternal, filial, profesional) son medidas eficaces, entre otras, para fomentar el reparto de responsabilidades familiares entre hombres y mujeres o parejas del mismo sexo. Sin embargo, siguen existiendo obstáculos que desalientan el uso de los permisos, sobre todo por los hombres.

La protección de la maternidad todavía no está plenamente garantizada, y las trabajadoras se enfrentan a menudo a la discriminación y al despido por embarazo. En algunos Estados miembros, estos actos de discriminación se ven agravados por la crisis y las jóvenes trabajadoras precarias se encuentran particularmente en riesgo. La CES apoya plenamente la necesidad de revisar y fortalecer la actual Directiva sobre las trabajadoras embarazadas (92/85/CEE), mediante la introducción del pago completo del permiso, normas más estrictas contra el despido y el aumento de la duración hasta por lo menos 18 semanas.

Una política coherente en materia de conciliación debe tener las siguientes características: una buena calidad, estructuras de acogida accesibles para los niños y los ancianos; una serie de opciones en materia de vacaciones pagadas que deberían ser cogidas por ambos padres; reconocimiento del papel de los padres en la educación de los niños y la flexibilidad del tiempo de trabajo y la capacidad de reducir o ampliar el tiempo de trabajar (tiempo parcial reversible) y buenas inversiones en los servicios de interés público.

Una vez más, la negociación colectiva es un instrumento esencial en manos de los sindicatos para mejorar el equilibrio entre la vida familiar, laboral y la vida privada. En marzo de 2012, la Directiva 2010/18 que aplica el acuerdo marco de los interlocutores sociales de la UE sobre el permiso parental deberá ser transpuesta en todos los Estados miembros de la UE.

La CES considera que la conciliación es una política clave para luchar contra la brecha salarial entre mujeres y hombres y la ausencia de mujeres en la toma de decisiones, y deben tomarse medidas para reforzar las medidas existentes y hacer frente a las lagunas actuales.

4. Fomentar la combinación de trabajo, vida familiar y vida privada

Acciones clave:

- La CES hará recomendaciones a la UE sobre el permiso de dependencia como una contribución al Año de la Unión Europea sobre el Envejecimiento activo.
- La CES seguirá presionando para una revisión de la Directiva sobre la maternidad y entablará un diálogo constructivo con el Consejo de la UE, la Comisión y el Parlamento para superar el estancamiento actual.
- La CES se asegurará de que las negociaciones sobre la revisión de la directiva de tiempo de trabajo incluyan disposiciones destinadas a facilitar la conciliación.
- La CES seguirá presionando para la adopción de un derecho al permiso de paternidad a escala europea.

- La CES hará un seguimiento de la puesta en marcha de la Directiva 2010/18 que aplica el acuerdo marco de los interlocutores sociales de la UE sobre el permiso parental. El ETUI preparará un informe para su aplicación.
- Las organizaciones afiliadas de la CES tratarán de mejorar la legislación existente en materia de conciliación en la negociación colectiva a diferentes niveles: sectorial, nacional, regional y territorial. Las medidas deberían centrarse en los trabajadores y trabajadoras, e incluir, por ejemplo: la promoción de los paréntesis profesionales, el permiso parental, de paternidad y familiar remunerado, las medidas de flexibilidad del tiempo de trabajo, servicios de guardería de empresa e inter-empresas, etc.
- Las organizaciones afiliadas de la CES continuarán promoviendo el intercambio de buenas prácticas en el ámbito de la conciliación, tales como una campaña para alentar a los hombres a utilizar el permiso familiar. Difundirán información sobre la legislación y las políticas de la UE sobre igualdad de género en el lugar de trabajo. La página web de la CES dará a estas prácticas una adecuada visibilidad.
- Las organizaciones afiliadas a la CES también se asegurarán de que la organización de las actividades sindicales (reuniones, viajes, actividades) responda a las necesidades de conciliación de la vida laboral-familiar de mujeres y hombres.

Objetivo 5: Tratar la relación entre la violencia doméstica y los derechos en el lugar de trabajo

La violencia doméstica es una cuestión compleja que consta de un conjunto de varios tipos de comportamiento abusivo (psicológico, físico, sexual, material, financiero) y está regulada de forma aleatoria en toda la Unión Europea.

Los hombres y las mujeres pueden ser autores o víctimas de la violencia doméstica. En la actualidad, en Europa, una de cada cuatro mujeres puede o pudo haber sido objeto de abusos. La violencia contra las mujeres adopta muchas formas y afecta a todos los países y todas las clases sociales. Es un obstáculo para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres. La recesión podría aumentar el riesgo de la violencia doméstica y de la violencia contra grupos vulnerables de trabajadores. Por eso es muy importante invertir en prevención.

Las consecuencias de la violencia doméstica para la sociedad son enormes y está claro que la violencia doméstica tiene también un impacto en el trabajo. La violencia doméstica puede afectar a la capacidad de los trabajadores en el trabajo, la violencia doméstica puede continuar en el lugar de trabajo (a través de llamadas telefónicas abusivas, correos electrónicos o violencia física en el lugar de trabajo por la pareja). Todos estos comportamientos muy extendidos pueden tener un impacto negativo en el rendimiento de los trabajadores y su bienestar, y pueden suponer un riesgo para la seguridad en el lugar de trabajo.

Como lo demuestran diversos estudios, la mejora de las políticas y prácticas en el lugar de trabajo puede reducir el impacto de la violencia doméstica en el rendimiento y la seguridad laboral. La acción sindical es esencial para aplicar las medidas adecuadas.

En su Programa de Acción de Atenas, la CES ha reafirmado la necesidad de que Europa desarrolle un instrumento generalmente vinculante para la protección de la mujer contra la violencia de género como tal. La CES también se ha comprometido a que seguir movilizándose para luchar contra todas las formas de violencia y supervisar la aplicación del acuerdo de los interlocutores sociales europeos para prevenir, combatir y eliminar el acoso y la violencia en el trabajo. Las medidas siguientes están destinadas a lograr este objetivo específico.

5. Tratar la relación entre la violencia doméstica y los derechos en el lugar de trabajo

Acciones clave

- La CES pondrá en marcha un proyecto sobre buenas prácticas para reducir el impacto de la violencia doméstica en los trabajadores mediante el fortalecimiento de los derechos en el lugar de trabajo para ayudarles a estar seguros en sus empleos y sus hogares. El proyecto tendrá como objetivo:
 - Aumentar la concienciación sobre la violencia doméstica y determinar por qué y cómo afecta en el lugar de trabajo;
 - Compartir las prácticas sindicales destinadas a prevenir y tratar la violencia doméstica;
 - Desarrollar estrategias sobre cómo tratar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo
 - Adoptar las recomendaciones enviadas por sus afiliadas.

- La CES seguirá presionando por un marco legislativo a nivel europeo, sobre la base de la Convención del Consejo de Europa sobre la prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y violencia doméstica.

- Las organizaciones afiliadas de la CES se comprometen a:
 - Evaluar el impacto y el alcance de la violencia doméstica en el lugar de trabajo;
 - Desarrollar modelos de políticas con los empresarios para proteger y respetar la dignidad de los trabajadores/as afectados por la violencia doméstica;
 - Compartir ejemplos de buenas prácticas;
 - Presionar a los gobiernos nacionales a fin de tomar medidas efectivas contra la violencia doméstica.

Ejecución, redacción de informes y evaluación del Programa de Acción

Para lograr los objetivos identificados en el Programa de Acción sobre la Igualdad de Género, las organizaciones miembros de la CES se han comprometido a fomentar el sentimiento de pertenencia, responsabilidad compartida y acciones en todos los niveles.

Inicialmente, las afiliadas darán a este Programa de Acción la difusión necesaria. Por tanto, se recomienda: traducir el Programa de Acción en los idiomas nacionales, enviar una copia de la traducción a la CES para poder darle mayor difusión en toda la UE a través de los canales de la CES, y difundirlo y discutirlo con los representantes sindicales.

El Secretariado de la CES será el responsable de dirigir las actividades clave específicas para alcanzar los objetivos del Programa de Acción y de utilizar la financiación de la UE, llegado el caso.

Una evaluación de los progresos realizados para lograr el Programa de Acción será presentada al Comité Ejecutivo a principios de 2013. Una revisión más exhaustiva de este instrumento se hará en la víspera de la conferencia de mitad de mandato de la CES en 2013. El Comité de Mujeres tendrá un control estratégico de la ejecución de las acciones clave identificadas.

La CES y sus organizaciones miembros proporcionarán los recursos necesarios para lograr las acciones clave del Programa de Acción sobre la igualdad de género.

TRADUCIDO POR LA SECRETARÍA DE POLÍTICA INTERNACIONAL UGT