



**Comprendiendo
las desigualdades
de género en los sectores
EFFAT: Alimentación,
Agricultura, Turismo
y Trabajo doméstico**

Índice

RESUMEN EJECUTIVO	5
Metodología	12
Estructura del informe.....	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA – DESEQUILIBRIO EN LA FUERZA LABORAL E INTERSECCIONALIDADES.....	14
1.1 Agricultura: un sector patriarcal, incluso en la recogida de datos	16
Brecha retributiva de género	16
“Suelo pegajoso” y segregación ocupacional.....	16
Trabajo precario	18
Mujeres migrantes.....	18
Conciliación familiar de las mujeres	19
VAG.....	20
1.2 Techo de cristal en el sector de alimentación y bebidas	21
Brecha retributiva de género	21
“Suelo pegajoso” y segregación ocupacional.....	21
“Techo de cristal”	22
Sueldo distinto para trabajo de igual valor	23
Trabajo precario	23
Conciliación familiar de las mujeres	24
VAG.....	25
1.3 Trabajo doméstico: falta de equidad salarial y fuertes interseccionalidades	26
Brecha retributiva de género	26
Conciliación familiar de las mujeres	29
VAG.....	30
1.4 Segregación ocupacional en el turismo	32
Brecha retributiva de género	32
Trabajo feminizado en puestos poco cualificados y mal pagados	32
Trabajo precario	34
La sanción de la maternidad.....	35
Trabajadores migrantes	35
Conciliación familiar de las mujeres	36
VAG.....	37
DISPOSICIONES LEGALES	38
2.1 Marco jurídico mundial y de la UE	39

Brecha retributiva de género	39
Convenio 189 de la OIT para las trabajadoras y trabajadores domésticos (C189).....	39
Directiva 2006/54/CE relativa al trato de igualdad en el empleo	40
Condiciones laborales transparentes y previsibles (Directiva 2019/1152).....	40
Directiva de transparencia retributiva (Directiva (UE) 2023/970).....	41
Directiva de conciliación de la vida familiar (Directiva (UE) 2019/1158)	43
Conciliación familiar.....	43
Convenio 190 de la OIT (C190).....	44
Convenio 189 de la OIT para las trabajadoras y trabajadores domésticos (C189).....	44
VAG	44
Directiva 2006/54/CE relativa al trato de igualdad en el empleo	45
Directiva (UE) 2024/1385 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de mayo de 2024 sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.....	45
Directiva para la seguridad y la salud en el trabajo (89/391/CEE).....	46
Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027.....	47
Convenio de Estambul	47
2.2 Marcos jurídicos nacionales	48
Brecha retributiva de género	48
Conciliación familiar	50
VAG.....	52
PRÁCTICAS SINDICALES	53
3.1 Resumen comparativo	54
3.2 Negociación colectiva	57
Brecha retributiva de género	57
Auditorías retributivas y comprobaciones salariales de género.....	57
Negociaciones sectoriales sobre aumentos retributivos para trabajos predominantemente femeninos	60
Disposiciones sobre igualdad de género en la carrera profesional	61
Prohibición de la discriminación de género en el empleo y la retribución	62
Frenar el uso del trabajo feminizado	62
Conciliación familiar.....	63
Organización de los horarios de trabajo.....	63
Permisos de cuidados y anuales.....	63
Corresponsabilidad.....	64
3.3 Incidencia en políticas	65
Brecha retributiva de género	65

Conciliación familiar.....	71
3.4 Otras actividades	73
Brecha retributiva de género	73
Conciliación familiar.....	75
3.5 Implementación de las recomendaciones sobre tolerancia cero de EFFAT	76
Negociación colectiva	76
Sensibilización e incidencia política.....	79
RECOMENDACIONES	84
4.1 Resumen de los retos a los que se enfrenta la acción sindical	85
4.2 Igualdad de género como prioridad central del sindicato	87
4.3. Capacitación para atajar las desigualdades de género	88
Formación y educación.....	88
Desarrollar estrategias específicas de género,	88
Campañas de concienciación	89
Recogida de datos y seguimiento	89
Crear alianzas y redes.....	89
4.4 Negociación colectiva y campañas sindicales	90
Estrategias de organización y movilización dirigidas a la mujer,	90
Diálogo social para fomentar la igualdad de género en el lugar de trabajo	90
Litigation	91
4.5 Fomentar la incidencia política	92
Obligación legal de negociar planes de igualdad.	92
Inclusión del servicio doméstico dentro del ámbito de la directiva marco de SSL de la UE ..	92
Ratification and implementation of ILO Convention C189 on domestic work, C190 on violence and harassment and Istanbul Convention.	93
Estrategias de apoyo a las trabajadoras migrantes.....	93
Permisos parentales y de dependencia familiar mejorados; servicios de cuidado de mayores y de guardería asequibles.....	93
Perspectiva de género.....	93
Mejorar la aplicación.....	93
Construir alianzas	94
Documentar la revisión de la legislación de la UE	94
4.5 Luchar contra la extrema derecha	95
Referencias.....	96

RESUMEN EJECUTIVO

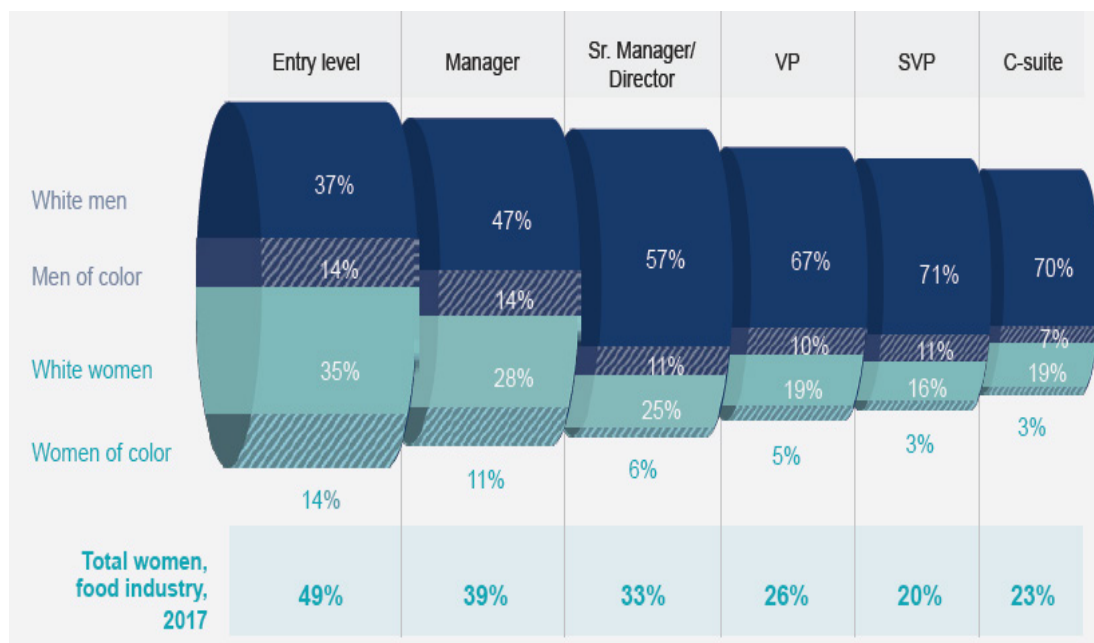
El presente informe hace un recorrido de la discriminación de género tan extendida en el mercado laboral y que afecta especialmente a las mujeres en los sectores AATTD. En los sectores AATTD predominan los trabajadores con bajos sueldos, muchos de los cuales tienen pocas oportunidades para desarrollar competencias, siendo las mujeres migrantes las más vulnerables a la explotación y el acoso. El estudio se centra en la brecha retributiva de género, la conciliación familiar y la violencia y acoso de género, para dar forma a recomendaciones sindicales dirigidas a atajar estos persistentes síntomas de discriminación de género en los sectores AATTD.

Las dinámicas de las desigualdades de género varían en los diferentes sectores AATTD, dependiendo de la estructura económica y laboral de cada industria. La **agricultura** europea está conformada en su mayoría por explotaciones familiares que representan el 93% de todas las explotaciones en los estados de la UE. Estas granjas por

lo general dependen del trabajo del propietario, el administrador y los miembros de la familia, que se benefician directamente de la actividad económica. El sector también depende fuertemente del trabajo migrante estacional, especialmente en la recogida de fruta y hortalizas, donde países como España o Italia son especialmente dependientes de esta mano de obra, que a menudo sufre condiciones de trabajo precarias y carece de derechos laborales.

Las mujeres constituyen aproximadamente el 30% del total de los trabajadores de la agricultura europea, aunque probablemente su participación esté infravalorada, ya que muchas mujeres son trabajadoras familiares que no reciben salario. Las estadísticas europeas no proporcionan datos sobre la brecha retributiva de género en la agricultura, sin embargo, se estima que es alta llegando, en algunos países como España, a más del 30%. Las mujeres tienden a desempeñar trabajos peor pagados y de menor cualificación, como la siem-

Gráfico 1 Desigualdades de género en la carrera profesional de mujeres y hombres en la industria alimentaria



Fuente: FoodNavigator Europe, 2019

bra y la cosecha, mientras que los hombres dominan trabajos como el manejo de maquinaria. Las mujeres también están infrarrepresentadas en puestos de dirección en las granjas, y las prácticas de herencia a menudo favorecen a los familiares masculinos, limitando el acceso de las mujeres a la propiedad de las granjas y a los subsidios gubernamentales, como los que se proporcionan a través de la Política Agrícola Común (PAC).

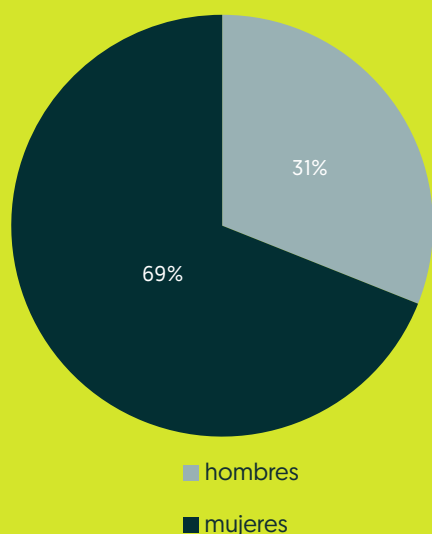
Las mujeres migrantes, especialmente las trabajadoras indocumentadas, son las que se encuentran en una situación más vulnerable en la agricultura europea. Se estima que, en algunos Estados miembros de la UE, hasta el 40% de los trabajadores agrícolas están indocumentados. Estos trabajadores, especialmente las mujeres migrantes estacionales, se ven expuestos a las condiciones más duras, influenciadas por factores como el género, la raza, la etnia o la condición de migrante. El aislamiento del trabajo agrícola dificulta la organización sindical, lo que aumenta las desigualdades de género en el sector. La natu-

raleza estacional y precaria de su trabajo, hace difícil abordar estas desigualdades a través de las acciones sindicales tradicionales.

La industria **alimentaria y de bebidas** está compuesta en su mayoría de pequeñas y medianas empresas (Pyme), que constituyen el 99% del sector. Sin embargo, el restante 1% de grandes empresas emplea al 42% de la mano de obra del sector. Los sindicatos en el sector alimentario y de bebidas por lo general están mejor organizados que otras industrias, como la agrícola, por varias razones. La industria alimentaria y de bebidas se caracteriza por una concentración relativamente más alta de trabajadores en localizaciones específicas, como fábricas o plantas de procesamiento, lo que facilita la acción colectiva. El sector tiene una larga historia de organización sindical, con varios sindicatos bien asentados que defienden los derechos de los trabajadores. Las mujeres están bien representadas en el sector y suponen prácticamente el 50% del total de trabajadores en la producción alimentaria y más del 70% en la producción de bebidas en 2022. A pesar de esto, las mujeres en la industria europea cobran

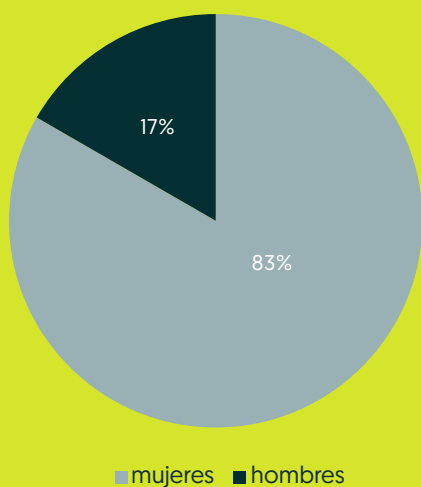
de media un 18% menos que los hombres, aunque no hay estadísticas detalladas de la brecha retributiva de género específicas para el sector alimentario y de bebidas. El “techo de cristal”

Gráfico 2 Empleo a tiempo parcial por género en la industria de UE-27, Q4 2023



Fuente: Progressive Policies basado en el Eurostat (2023), Encuesta sobre población activa [lfsq_epgan2]

Gráfico 3 Empleo en actividades laborales domésticas básicas por género en los UE-27



Fuente: Progressive Policies basado en el Eurostat, 2024, Encuesta de Población Activa

*Se consideran actividades domésticas básicas las actividades de trabajo social sin alojamiento y actividades en las que los hogares contratan a personal doméstico

resulta evidente, hay menos mujeres en puestos superiores a pesar de tener una representación parecida en los puestos iniciales [Gráfico 1].

El trabajo a tiempo parcial está muy extendido entre las mujeres en la industria, contribuyendo a la brecha retributiva de género ya que suponen dos tercios de los empleados a tiempo parcial [Gráfico 2]. El sector también depende fuertemente de la subcontratación, lo que genera condiciones laborales precarias.

El **trabajo doméstico** se caracteriza por altos niveles de precariedad, con un alto porcentaje de trabajo informal que deja a muchos trabajadores sin contratos legales y, por lo tanto, sin protección legal. Esta precaria situación aumenta la vulnerabilidad a la explotación de los trabajadores domésticos, que en muchos países carecen de la más mínima protección laboral, como el derecho a la negociación colectiva o a la seguridad social. Actualmente hay unos 10 millones de trabajadores domésticos en la UE, de los cuales una considerable mayoría son mujeres [Gráfico 3], muchos de ellos identificados como trabajadores migrantes, especialmente en los Estados miembros occidentales [Gráfico 4]. Estos trabajadores a menudo sufren peores condiciones de trabajo y tienen sueldos más bajos en comparación con los trabajadores nacionales.

No hay estadísticas europeas disponibles sobre la brecha retributiva de género en el sector. Las entrevistas realizadas con los representantes sindicales indican que, mientras que hombres y mujeres en el sector del trabajo doméstico a menudo reciben el mismo salario, la discriminación subyacente de género en la retribución sigue siendo evidente. Las evaluaciones sobre la brecha retributiva de género en el trabajo doméstico deberían incluir también una comparación con trabajos equivalentes realizados por hombres en otros sectores. Algunos representantes sindicales señalan que los limpiadores industriales, que suelen ser por lo general hombres, a menudo reciben

mayor salario que las trabajadoras domésticas, lo que pone de manifiesto una discriminación retributiva de género dentro del sector.

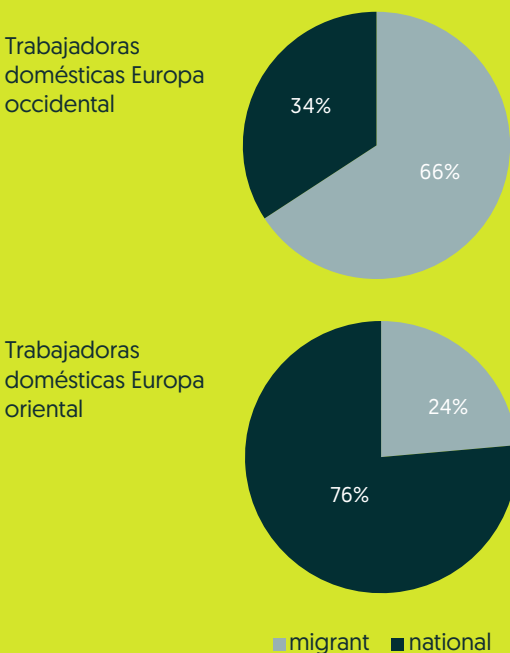
Esta fragmentación de los trabajadores del sector complica los esfuerzos sindicales para organizar y apoyar a los trabajadores domésticos, ya que a menudo son contratados directamente por los hogares y no por empresas más grandes. El aislamiento del trabajo doméstico limita las oportunidades de acción colectiva y de comunicación entre trabajadores. Más aún, muchos trabajadores domésticos migrantes están indocumentados, lo que genera miedo a la deportación y desalienta la implicación sindical.

El **sector turístico** está compuesto principalmente por Pyme, aunque un 1% de las empresas más grandes, con más de 250 empleados, suman el 18% de los trabajadores del sector. Este sector

incluye una mezcla de trabajadores estacionales y fijos, lo que permite a los sindicatos movilizar a ambos grupos de forma eficaz. Los trabajadores estacionales a menudo repiten con los mismos empleadores, lo que permite a los sindicatos establecer relaciones estables y negociar convenios colectivos para garantizar los beneficios y la protección adecuada.

Las mujeres representan algo más del 50% de los trabajadores del sector turístico, pero sus puestos tienden a concentrarse en los niveles profesionales más bajos. Se puede observar una correlación entre, por un lado, el alto porcentaje del turismo en el PIB y, por otro lado, una brecha retributiva de género que supera la media actual de los UE-27 de 12,7%. Chipre, por ejemplo, tiene una brecha retributiva del 16,6% en turismo, seguido de Croacia (14,6%) y Portugal (14%).

Gráfico 4 Trabajadoras domésticas en Europa por condición de nacional/migrante



Fuente: Progressive Policies basado en OIT, 2015

Gráfico 5 Trabajo a tiempo parcial por género en actividades de hostelería y restauración en UE-27, Q4 2024

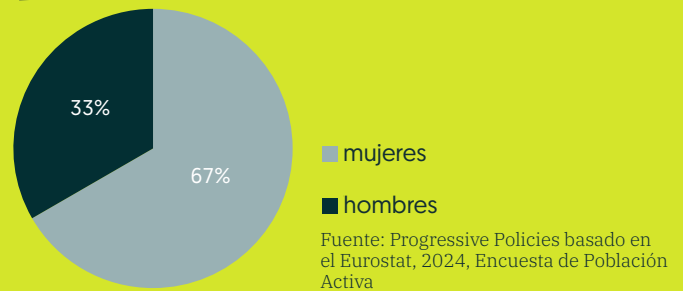
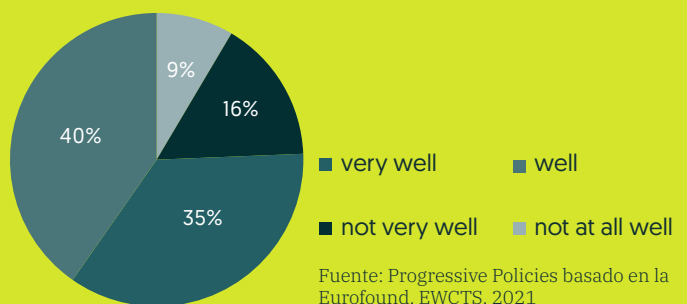


Gráfico 6 Conciliación familiar de las mujeres en el sector turístico en UE-27



La dependencia del trabajo feminizado refleja dinámicas de poder de género desiguales, en las que las mujeres a menudo asumen trabajos no deseados o infravalorados que implican limpieza, tratamiento de fluidos corporales, residuos u otras tareas desagradables.

Además, en la industria del turismo predominan los contratos de trabajo precario que afectan de forma desproporcionada a las mujeres. En el último trimestre de 2023, casi el 70% de los trabajadores temporales en el turismo eran mujeres [Gráfico 5], lo que pone de manifiesto la conexión entre el empleo a tiempo parcial y las responsabilidades de los cuidados. Ciertamente, más de un cuarto de las mujeres del sector declaran una conciliación familiar mala o muy mala [Gráfico 6].

Estos patrones evidencian los retos a los que se enfrentan las mujeres en el sector turístico, especialmente en lo relacionado con la seguridad en el trabajo, la igualdad retributiva y la naturaleza de sus puestos de trabajo.

Por lo general, la falta de datos estadísticos adecuados desagregados por sector (p.ej. sobre la brecha retributiva de género, el porcentaje de mujeres o de trabajadores migrantes (indocumentados) o la exposición a la violencia de género y el acoso laboral), dificulta a menudo la posibilidad de evaluar la verdadera dimensión de estos temas en los sectores AATTD.

Los marcos legales mundiales, europeos y nacionales que abordan la discriminación de género en el trabajo están mejorando, sin embargo, no se implementan de forma adecuada o son insuficientes para prevenir la desigualdad de género en los sectores AATTD. La recientemente adoptada Directiva de Transparencia Retributiva es un intento por abordar mejor la brecha retributiva de género que los sindicatos pueden usar para generar impulso a la hora de abordar este tema allí donde sea posible, especialmente a través de la negociación colectiva.

Sin embargo, abordar todas las formas de discriminación de género requiere soluciones legales y de políticas eficaces.

La acción sindical para combatir la desigualdad de género en los sectores AATTD debería centrarse en retos específicos y priorizar la igualdad de género. Las principales acciones serían mejorar la democracia y la organización sindical, integrar los temas de género en las acciones colectivas e implementar la negociación colectiva para cerrar la brecha retributiva de género mediante auditorías y objetivos de retribución. Negociar planes de igualdad puede mejorar las condiciones laborales y el desarrollo profesional de las mujeres.

Para que la acción sindical sea eficaz es esencial que haya un marco legal de apoyo, lo que requiere abogar por leyes que potencien el diálogo social en temas de género. Se debería prestar atención a los trabajadores vulnerables, como los migrantes indocumentados, y a la necesidad de servicios de cuidados accesibles. Es fundamental que se cumplan los derechos legales, especialmente ante el crecimiento de los movimientos de extrema derecha que agravan las desigualdades de género, algo que los sindicatos deben abordar de forma activa.

Para superar las barreras estructurales y promover la igualdad de género en los sectores AATTD es vital un enfoque integral que combine todas estas estrategias, aunque las prioridades, como el diálogo social o los estereotipos de género, pueden variar dependiendo de la dinámica del sector.

INTRODUCCIÓN

Progressive Policies, por encargo de EFFAT, ha realizado un estudio para explorar la evolución de la desigualdad de género en los sectores de la agricultura, alimentación y bebidas, turismo y trabajo doméstico.

La discriminación de las mujeres en el mercado laboral es algo generalizado, que se manifiesta de diferentes formas y afecta a las oportunidades económicas, los ingresos y el desarrollo profesional de las mujeres. Las mujeres en la UE ganan de media casi un 13% menos por el mismo trabajo o de igual valor¹ y se enfrentan a múltiples barreras para llegar a trabajos de alta calidad o bien remunerados en todas las industrias. La discriminación afecta a las mujeres de varias maneras, dependiendo del sector y de las características socio-demográficas. La discriminación de género aumenta en la intersección entre género y etnia, clase social, condición de migrante, edad o discapacidad.

Las mujeres en los sectores AATTD están especialmente expuestas a la discriminación de género y a la violencia laboral. Estas industrias se caracterizan por un alto porcentaje de trabajo feminizado, a menudo compuesto de trabajadores precarios o migrantes. Las mujeres están sobrerrepresentadas en los trabajos de baja cualificación y mal pagados en todos los sectores AATTD. Los trabajadores domésticos se enfrentan a condiciones laborales especialmente abusivas y explotadoras, siendo además una industria que está prácticamente compuesta por mujeres trabajadoras. En el sector turístico, las mujeres también sufren trabajo precario y están expuestas a un mayor riesgo de violencia de terceras partes. La segregación ocupacional de género también está muy extendida en la agricultura y en la industria de alimentación y bebidas, contribuyendo a que las mujeres tengan ingresos más bajos y trabajos de peor calidad.

Es importante, por lo tanto, investigar las diferentes dinámicas sectoriales de la desigualdad de género en los sectores AATTD, para abordar la persistente discriminación de las mujeres en el ámbito laboral. El estudio pretende redactar también unas recomendaciones sindicales sobre

estrategias específicas para cada sector, con el fin de abordar la brecha retributiva salarial y las malas condiciones laborales de las mujeres, así como la exposición que sufren a la violencia de género y al acoso en todos los sectores AATTD.

La investigación se ha centrado en estudiar la dinámica de la desigualdad de género específica de cada sector: cómo se manifiestan en cada sector y cuáles son sus desencadenantes sociales y de políticas, además de identificar las prácticas sindicales que han tenido éxito a la hora de abordar estos problemas.

El estudio explora en concreto las desigualdades de género que se manifiestan en la brecha retributiva de género, la conciliación familiar y la violencia y el acoso de género entre las trabajadoras, en cada uno de los sectores del estudio. Estas tres dimensiones se seleccionaron de acuerdo con EFFAT, ya que se consideran los mayores síntomas de la discriminación de género. Las mujeres se ven especialmente afectadas por las condiciones de trabajo precarias que se dan en los sectores AATTD, lo que agrava la desigualdad de género.

El estudio basa su metodología en entrevistas cualitativas para comprender en profundidad los retos en el lugar de trabajo y las estrategias sindicales, complementado con una investigación documental de los instrumentos legales relevantes que abordan las desigualdades de género. En base a los hallazgos del informe, también se ha creado una guía sindical que formula una serie de recomendaciones prácticas para empoderar a las trabajadoras de los sectores alimentario, agrícola, turístico y doméstico. También hemos elaborado cláusulas modelo para un convenio colectivo transnacional que promueva la igualdad de género en grupos empresariales más grandes.

¹ El Eurostat UE-27 registró una brecha retributiva de género media de 12,7% en 2022. Brecha retributiva de género en formato no ajustado por NACE Rev. 2 actividad - estructura de metodología para encuesta sobre ingresos [earn_gr_gpgr2]

Metodología

Las entrevistas cualitativas se realizaron entre noviembre de 2023 y enero de 2024.

Los países que se identificaron para el estudio de las desigualdades de género en los cuatro sectores AATTD cubren un amplio espectro geográfico y representan a Europa del norte, central y del sur (resúmenes en las tablas a continuación)

La guía para las entrevistas exploró tres áreas temáticas:

1. La incidencia y factores favorecedores de la brecha retributiva de género, la mala conciliación familiar o la violencia y acoso de género (de aquí en adelante VAG) en los dos sectores.
2. Las disposiciones legales relevantes que abordan la brecha retributiva, la conciliación familiar y la VAG..
3. Las prácticas y necesidades sindicales para abordar la brecha retributiva de género, la mala conciliación familiar y la implementación de las recomendaciones de EFFAT para la tolerancia cero contra la VAG en los dos sectores.

El **índice de respuesta en agricultura y trabajo doméstico fue del 66%** y del 40%, respectivamente. En comparación, la respuesta en el sector de alimentación y bebidas y turístico fue del 80% en ambos sectores. El índice de respuesta comparativamente más bajo en agricultura y trabajo doméstico **puede haber sesgado los resultados** que se presentan en el informe. Estos números más bajos de respuesta parecen provenir de la **menor densidad y capacidad sindical** en los dos sectores. En agricultura esto podría deberse a la naturaleza del sector en la UE, dominado por explotaciones familiares pequeñas, así como a una gran cuota de trabajadores estacionales. De igual manera la organización sindical en el trabajo doméstico supone un reto para los

migrantes, que a menudo están indocumentados. A pesar de lo cual, es un hallazgo importante en relación a las estrategias sindicales para abordar las desigualdades de género en el sector agrícola y de trabajo doméstico.

Tabla 1 Sindicatos del **sector agrícola** que participan en el estudio cualitativo, noviembre de 2023 – enero de 2024

País	Sindicato
<u>Área norte</u>	
Finlandia	Teollisuusliitto
Suecia	KOMMUNAL
<u>Área central</u>	
Austria	PRO GE
Bulgaria	FNSZ
<u>Área sur</u>	
Italia	UILA UIL
España	UGT FICA

Tabla 2 Sindicatos del **sector alimentario** que participan en el estudio cualitativo, noviembre de 2023 – enero de 2024

País	Sindicato
<u>Área norte</u>	
Finlandia	SEL
Lithuania	The Lithuanian Federation of Regional Trade Unions
<u>Área central</u>	
Austria	PRO GE
Bélgica	ACV-CSC
	SETCa-FGTB
Alemania	NGG
Polonia	NSZZ Solidarność
<u>Área sur</u>	
Francia	FO
España	UGT FICA
	CCOO Industria

Tabla 3 Sindicatos del **trabajo doméstico** que participan en el estudio cualitativo, noviembre de 2023– enero de 2024

País	Sindicato
<u>Área central</u>	
Bélgica	ACV-CSC
Alemania	NGG
Países Bajos	FNV
<u>Área sur</u>	
Chipre	SEK
España	SOS Racismo

Tabla 4 Sindicatos del **sector turístico** que participan en el estudio cualitativo, noviembre de 2023 – enero de 2024

País	Sindicato
<u>Área central</u>	
Austria	VIDA
Bélgica	ACV-CSC
Alemania	NGG
<u>Área sur</u>	
Francia	FO, CFTD
España	FeSMC-UGT
	CCOO Industria
Cyprus	SEK
Italia	FIST CISL

Estructura del informe

La primera sección analiza la incidencia y los factores favorecedores de las desigualdades de género en los cuatro sectores AATTD, para explicar la naturaleza de las desigualdades estudiadas específicas de cada sector. La segunda sección proporciona una visión general de las disposiciones legales relevantes, a nivel mundial, de la UE y nacional, con el objetivo de evaluar las lagunas e incoherencias. La tercera sección revisa las prácticas que los sindicatos han puesto ya en práctica para abordar las desigualdades de género en los sectores AATTD, al tiempo que se hace una evaluación de la implementación de las recomendaciones de tolerancia cero para la VAG de EFFAT. La última sección hace un resumen de los retos y ofrece recomendaciones de estrategias sindicales para abordar la desigualdad de género, teniendo en cuenta la naturaleza específica del sector.

SECCIÓN

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA – DESEQUILIBRIO EN LA FUERZA LABORAL E INTERSECCIONALIDADES

La desigualdad de género en el mercado laboral surge de unas relaciones de poder de género desiguales instaladas en las normas y expectativas de género patriarcales.

Los hombres mantienen su identidad masculina superior y su dominio sobre las mujeres en el hogar y en el trabajo a través de una división del trabajo basada en el género que es de naturaleza explotadora (Cockburn, 1985; Rees, 2022). Las desigualdades estructurales se desarrollan, por lo tanto, en la intersección entre género y poder, algo que también se refleja en el mercado laboral. La gente se ve definida desde la perspectiva de género por el trabajo que hace, que a su vez quedan definidos de forma activa por quienes los desempeñan (Cockburn, 1985, 2009; Rees, 2022). Ciertamente, bajo el modelo capitalista del hombre proveedor, la identidad masculina se vincula a un trabajo de mayor valía que el trabajo femenino, que queda subestimado (ibid.).

Los sectores AATTD son industrias en las que las desigualdades estructurales y patriarcales de género se manifiestan de forma especial, ya que se desarrollan en la intersección entre género, raza, etnia, condición de migrante, clase y edad. Lejos de ser independientes entre sí, las diferentes formas de discriminación interactúan y agravan el riesgo de condiciones laborales de explotación, violencia y acoso relacionadas con el trabajo, así como la violencia doméstica (Sokoloff y Dupont, 2005; Acker, 2006; Acker, 2012; Gothoskar, 2013; Rosette et al., 2018). Por lo tanto, las trabajadoras migrantes en los sectores AATTD, especialmente en los **sectores altamente feminizados del trabajo doméstico y el turismo**, están particularmente expuestas a la discriminación y a las malas condiciones laborales.

El tamaño de la empresa en los sectores AATTD estudiados también puede ser un factor importante para la densidad y acción sindical, a la hora de abordar las desigualdades de género. La industria alimentaria está dominada por las Pyme que suponen el 99% de las empresas del sector. Sin embargo, el 1% restante de grandes empresas, suponen el 42% de los trabajadores del sector (Eurostat, SBS, 2020). En el turismo se observa una estructura empresarial similar. Sin embargo,

el 1% de las empresas que tienen más de 250 trabajadores suponen el 18% de los trabajadores totales del sector (Eurostat, SBS, 2022).

Organizar a los trabajadores para abordar las desigualdades de género en la agricultura y el trabajo doméstico puede suponer un reto aún mayor para los sindicatos. La agricultura europea está dominada por explotaciones familiares que dependen del trabajo que proporcionan el propietario/encargado y su familia, que también se benefician directamente de la actividad económica. Las granjas familiares suponen el 93% de las parcelas y predominan en todos los Estados miembros. (Eurostat, 2020).

También es más difícil reflejar el empleo entre los trabajadores del hogar, ya que el sector contrata a un enorme número de trabajadores precarios, migrantes e indocumentados (ELA, 2021). A menudo también incluyen trabajadores domésticos individuales que realizan trabajo informal, ya que la contratación directa por parte de las familias es algo típico en el sector (ibid.). No son habituales las grandes empresas o agencias de limpieza, aunque pueden suponer un importante número de trabajadores, ya que dichas empresas pueden realizar actividades en toda la UE. Por ejemplo, suponen el 43% de los trabajadores sociales empleados en el trabajo social sin alojamiento (Eurostat, SBS, 2021). También, en países como Bélgica, un buen número de trabajadores domésticos (170.000) trabajan de forma informal a través de vales de servicios (Lens et al., 2021).

1.1

Agricultura: un sector

patriarcal, incluso

en la recogida de datos

BRECHA RETRIBUTIVA DE GÉNERO

Hay una escasez general de datos desagregados sobre empleo en el sector agrario, como por ejemplo las retribuciones o la brecha retributiva de género. Los autores que han investigado las desigualdades de género en la agricultura comentan que se ve más como un sector que como una ocupación laboral. Desde esta perspectiva la agricultura se vería principalmente como terrenos que producen cosechas, crían animales, cumplen con objetivos medioambientales y producen bienes públicos, centrándose menos en las personas que hacen que sean posibles estos resultados (Shortall & Marangudakis, 2022). Esto tiene consecuencias en la recogida de datos sobre trabajadores del sector, pero aún más importante en **la exclusión de la agricultura de la Encuesta sobre la estructura salarial del Eurostat y los cálculos de la brecha retributiva de género, que sigue siendo desconocida en el sector.**

Las entrevistas realizadas con los representantes sindicales de Finlandia, Suecia, Austria, Bulgaria, Italia y España parecen confirmar este fenómeno. Durante las entrevistas, varios sindicalistas comunicaron **la falta de estadísticas**

nacionales sobre la brecha retributiva de género en agricultura, lo que es **consistente con el Eurostat**. Sin embargo, varios entrevistados informaron sobre la brecha retributiva de género nacional, que iba desde el 13% de Bulgaria, al 19% de Austria y al **34% en España, que es mucho más alta que la media actual de la UE, que se estima en 12,7%.**

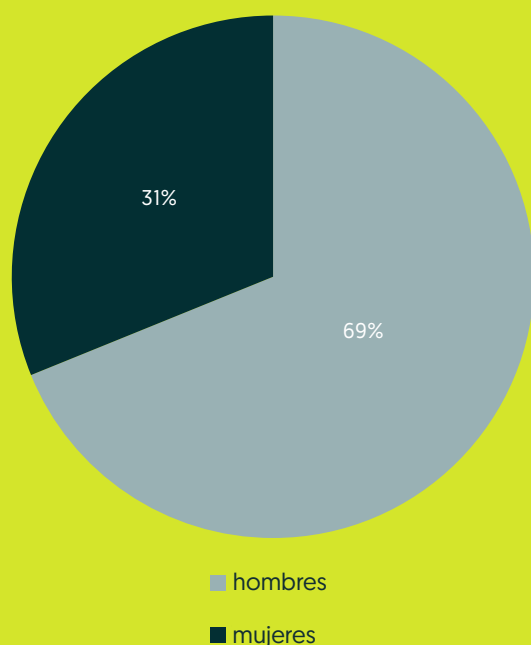
“Suelo pegajoso” y segregación ocupacional

Las últimas cifras del Eurostat informan de que había un 30% de mujeres en la agricultura europea en 2022, sin embargo este número podría ser mucho mayor (Gráfico 7). Se desconoce el nivel exacto del empleo femenino en la agricultura, ya

“Es más común encontrar mujeres en la cosecha y la gestión, mientras que los hombres ocupan puestos como capataz, operador de maquinaria o ingeniero de mantenimiento”

UGT FICA

Gráfico 7 Empleo en agricultura en los UE-27 2022 por sexo



Fuente: Progressive Policies basado en el Eurostat (2023), Encuesta sobre población activa [lfsa_egan2]

que las estadísticas oficiales tan solo tienen en cuenta a las personas contratadas formalmente en las explotaciones y no tienen en cuenta a los trabajadores familiares no pagados, lo que infravalora el número de mujeres que trabaja en la agricultura (Shortall et al., 2017; 2022).

Los estudios sugieren que las mujeres en la agricultura tienden a tener trabajos menos cualificados y peor pagados, como la siembra y la cosecha, mientras que tareas como el arado o el trabajo con maquinaria pesada, suele ser realizado por hombres. (Shortall, McKee y Sutherland, 2020). Se observa que los trabajos poco cualificados en la agricultura son realizados de forma estereotípica por mujeres, que son vistas como más aptas para tareas meticulosas debido a la mera virtud de ser mujeres (ibid.). Este fenómeno puede tener un importante impacto sobre las disparidades salariales entre mujeres y hombres en el sector.

Los sindicalistas entrevistados representando a **Europa central y del sur** han mencionado la complicada transición de las mujeres de trabajos poco cualificados y mal pagados a más cualificados y mejor pagados. Una de las cosas que se han observado es que las mujeres empleadas en los trabajos más bajos tienden a no progresar nunca hasta trabajos más altos en el sector agrícola. Una razón sería la naturaleza estacional de este trabajo, en el que tanto hombres como mujeres son contratados de forma temporal para realizar trabajo ocasional. Sin embargo, varios sindicalistas han observado un patrón de género en la limitada carrera profesional de las mujeres empleadas en trabajos poco cualificados. Por ejemplo, un sindicalista austriaco informó que “las mujeres tienen más dificultades para entrar en grupos de mayores salarios (trabajadores cualificados) que los hombres” (PRO-GE).

Más aún, se pueden ver mujeres en estos trabajos poco cualificados a pesar de tener una mayor cualificación, como confirmaba un entrevistado esloveno: “La formación de las mujeres no coincide con sus trabajos, lo que significa que están mejor formadas” (ZSSS). Los sindicalistas entrevistados han atribuido este fenómeno a la sanción que supone la maternidad. El embarazo de las mujeres en la agricultura se ve como un obstáculo para desempeñar responsabilidades técnicas o con más responsabilidad, debido a que un futuro permiso de maternidad o las tareas de los cuidados familiares perturbarían la sostenibilidad de la explotación.

Ciertamente, la investigación indica que las mujeres en la agricultura están **infrarrepresentadas en puestos de gestión**, aunque hay diferencias entre los Estados miembros (Eurostat, 2018).

“La discriminación de las mujeres en la agricultura comienza desde el acceso a los cursos de formación, lo que consecuentemente limita las oportunidades para el crecimiento profesional.”

UIA UIL

Los hombres tienden a heredar la tierra, lo que sucede a menudo cuando una granjera tiene un hermano (Shortall y Marangudakis, 2022). Para recibir subsidios de la Política Agrícola Común (PAC), solo se puede identificar a una persona (normalmente un hombre) como receptora de las ayudas. Si las mujeres son propietarias de una explotación, estas tienden a ser **unidades más pequeñas que no proporcionan suficientes beneficios como para cumplir los requisitos de los subsidios de la PAC** (Shortall y Marangudakis, 2022).

“Las mujeres trabajan menos horas o a media jornada, y no complementan sus salarios con turnos u horas extra, ya que están más implicadas que los hombres en el trabajo no remunerado de los cuidados del hogar y la familia.”

UILA UIL

Más aún, los estudios nos informan del **bajo acceso de las mujeres en la agricultura a la formación profesional**, lo que agrava aún más la brecha retributiva de género (Balezentis et al., 2021). Las mujeres no suelen participar en **formación permanente** de agricultura, ya que esta suele estar **dirigida a los hombres y responde a sus necesidades**. Esto es porque **no se ve a las mujeres en la agricultura como granjeras** y no se les **invita a las formaciones** (Barbercheck et al., 2009; Shortall et al., 2017). Este punto también se ha visto confirmado en nuestras entrevistas.

Trabajo precario

Todos los sindicalistas entrevistados informan de que son frecuentes los contratos temporales y a tiempo parcial para las mujeres. La precariedad se ha asociado directamente al rol femenino de madres y principales cuidadoras. Un entrevi-

stado finlandés informó que “las mujeres logran contratos temporales cuando se espera que sean madres o ya lo son” (Teollisuusliitto).

En Italia se ha documentado como un fenómeno habitual el uso de cadenas de trabajo subcontratado y de agencias temporales, algo que afecta negativamente tanto a mujeres como a hombres en el sector. Esto parece quedar confirmado por los hallazgos de la investigación que sugieren que la brecha retributiva de género se cierra más rápido en los trabajos mal pagados y precarios, ya que hombres y mujeres tienden a recibir los mismos bajos sueldos (Blau y Kahn, 2017; Fritsch, Verwiebe y Liedl, 2019).

Mujeres migrantes

Aunque no hay estadísticas oficiales sobre la participación de las trabajadoras migrantes o indocumentadas en el campo europeo², se observa que es común el uso de esta fuerza de trabajo en el sector. En algunos Estados miembros se ha informado de una cuota de trabajadores migrantes indocumentados en agricultura que podría llegar al 40% (Augère-Granier, 2021). Sin embargo, puede que **las trabajadoras estacionales, indocumentadas migrantes** en el campo europeo sufran las **condiciones de trabajo más precarias** agravadas por la **intersección** de género con raza, etnia, condición de migrante, clase y edad (Palumbo y Scirba, 2018).

La exposición a condiciones de trabajo y retribuciones especialmente adversas para las trabajadoras migrantes estacionales ha quedado confirmada por los sindicalistas de Italia y España. “Si analizamos la brecha salarial por nacionalidad, podemos ver que las migrantes sufren sueldos particularmente bajos y condiciones laborales precarias, especialmente las que provienen de terceros países” (UILA UIL).

² Eurostat solo proporciona datos sobre el porcentaje de trabajadoras migrantes por ocupación, pero ninguno correspondiente a la actividad agraria.

CONCILIACIÓN FAMILIAR DE LAS MUJERES

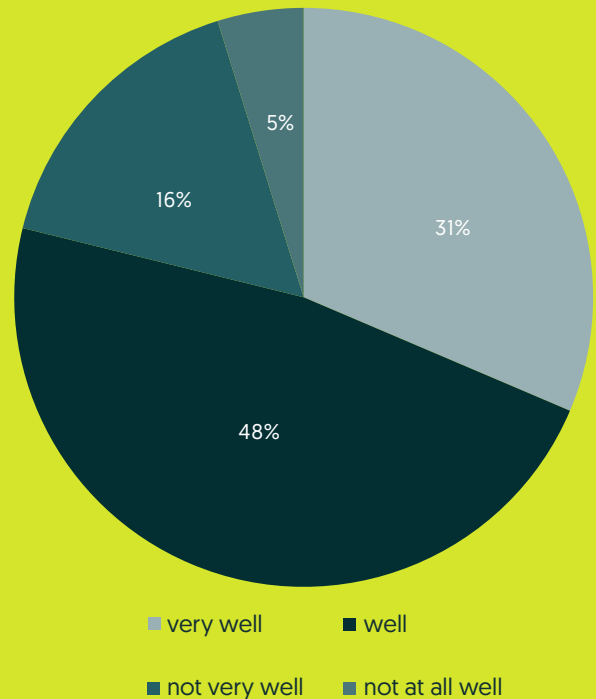
Casi todos los sindicalistas entrevistados han valorado que la conciliación familiar de las mujeres en la agricultura está mejorando. Estas observaciones parecen converger con los datos de la UE que nos dicen que el 80% de las mujeres en la agricultura declaran una conciliación buena o muy buena [Gráfico 8].

Sin embargo, los representantes de las regiones central y sur entrevistados observaron que los turnos y el trabajo en fin de semana en el sector tiene un importante impacto negativo sobre la conciliación familiar, especialmente sobre las mujeres, que siguen siendo consideradas como las principales cuidadoras y responsables de las tareas del hogar. Los estereotipos de género que ven a las mujeres “por defecto” como cuidadoras de los niños, los ancianos y los discapacitados, son muy comunes en la agricultura. Solo los sindicalistas de Europa del norte entrevistados han declarado avances en igualdad de género a la hora compartir las tareas domésticas.

“Aunque la participación de las mujeres en el mercado laboral ha crecido, los cambios sociales estructurales necesarios para promover un reparto igualitario de las responsabilidades en el hogar o en el cuidado de los niños o de los miembros dependientes de la familia, no se han producido de forma paralela”.

UGT FICA

Gráfico 8 Conciliación familiar de mujeres en la agricultura en UE-27

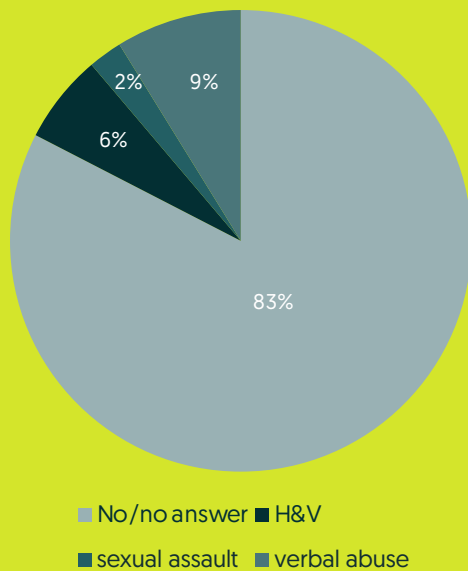


Fuente: Progressive Policies basado en Eurofound, EWCTS 2021

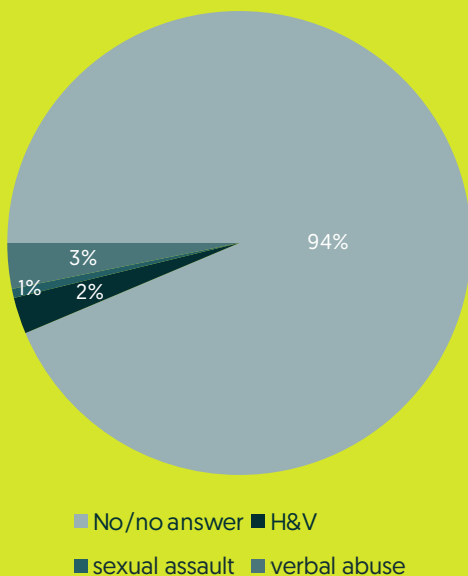
VAG

Recientes datos de la UE sobre la exposición a la VAG en la agricultura hablan de un 6% de mujeres que sufren este tipo de conducta impropia (Eurofound, 2021), que es considerablemente menor que la media de la UE de 17% [Gráfico 9].

Gráfico 9 VAG en las mujeres en el sector agrario en UE-27



Media de VG entre las trabajadoras en los UE-27



Fuente: Progressive Policies basado en Eurofound, EWCTS 2021

Sin embargo, este porcentaje podría estar, de nuevo, gravemente infravalorado, ya que solo cuenta los trabajadores agrarios oficiales.

A los sindicalistas entrevistados, por lo tanto, les resultó **difícil evaluar la incidencia de la VAG en el sector debido a la falta de datos nacionales** sobre este asunto. La falta de estadísticas nacionales desagregadas del sector sobre la exposición de las mujeres a la VAG en el trabajo, hace difícil estimar el volumen y las tendencias del problema. Además, el acoso y el abuso sexual tienden a quedar sin denunciar entre las personas migrantes e indocumentadas, por lo que no queda registrado en las estadísticas oficiales. Sin embargo, un importante estudio ha revelado una alta exposición de las trabajadoras migrantes a la violencia y al acoso sexual en las explotaciones italianas y españolas (Palumbo y Sciarba). Las investigadoras observaron un alto número de abortos entre las trabajadoras rumanas de las explotaciones agrarias de la región italiana de Ragusa. El índice de abortos era considerablemente más alto que el de las mujeres italianas y los casos de abuso sexual quedaban sin denunciar. En las entrevistas con sindicalistas del presente estudio, tan solo Finlandia informó de una incidencia “bastante baja” de este problema entre las mujeres en el sector agrario.

1.2

Techo de cristal

en el sector de

alimentación y bebidas

BRECHA RETRIBUTIVA DE GÉNERO

Las mujeres constituyen una gran parte de los trabajadores del sector **de alimentación y bebidas**. Las cifras de Eurostat para 2022 muestran que las mujeres suponen casi el 50% de los trabajadores en el sector de la alimentación y más del **70% en la producción de bebidas** (LFS, 2023). A pesar de esta importante representación de las mujeres en la industria, **las mujeres en las fábricas europeas ganan de media un 18% menos que los hombres**, sin embargo, no hay cifras desagregadas disponibles sobre la brecha retributiva de género en el sector alimentario³. Por lo tanto, los sindicalistas entrevistados que representaban a este sector denunciaron la dificultad que supone evaluar la brecha retributiva de género en la industria por la falta de datos desagregados a nivel nacional sobre la brecha retributiva de género.

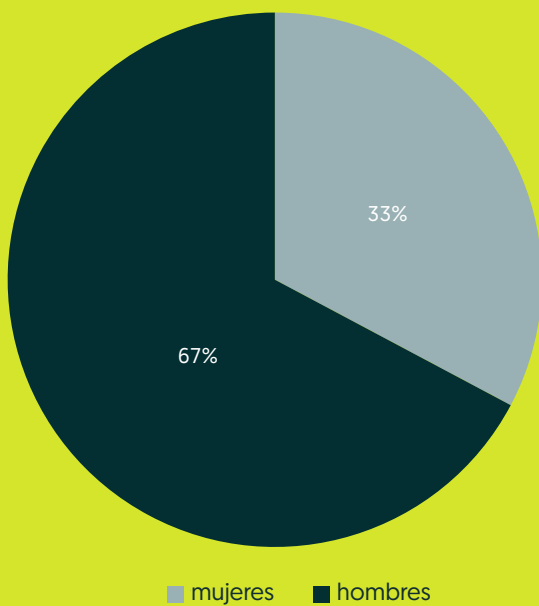
“Suelo pegajoso” y segregación ocupacional

El sector de alimentación y bebidas parece verse afectado sobre todo por la **segregación ocupacional de género**, lo que contribuye a que las mujeres tengan sueldos más bajos y menores posibilidades de desarrollo profesional. Los estudios sugieren que esto puede deberse a una menor participación de las mujeres y las niñas en los estudios de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM) que abren el camino a trabajos técnicos y de ingeniería en la industria (Strachan et al., 2018). Esto es consistente con los datos más recientes del Eurostat sobre el empleo de las mujeres en trabajos de alta tecnología en la industria europea. **Solo uno de cada tres puestos de ingeniería está ocupado por una mujer en la industria** [Gráfico 10].

³ Media de los UE-27 de la brecha retributiva de género calculada por el Eurostat en la industria para 2022 [EARN_GR_GPGR2]. No hay cifras desagregadas para los códigos NACE que representan el procesamiento de alimentos o bebidas.

Los entrevistados del estudio representaban a sindicatos que cubren un amplio espectro geográfico: Finlandia, Lituania, Austria, Bélgica, Alemania, Polonia, Francia o España. Prácticamente todos los sindicalistas entrevistados, a excepción de Francia, confirmaron que normalmente hay una clara distinción entre trabajos masculinos y femeninos en la industria. Los hombres tienden a ser operarios en la producción o el mantenimiento, con maquinaria pesada, mientras que las mujeres son mayoría

Gráfico 10 Empleo en trabajos de la industria altamente tecnológicos por género en los UE-27 (2022)



Fuente: Progressive Policies basado en Eurostat (2023) [htec_emp_nat2]

en administración, recursos humanos y laboratorios de calidad. Aunque algunos de estos trabajos que realizan mujeres ofrecen un mejor sueldo que los trabajos de operario, las mujeres están infrarrepresentadas en los trabajos técnicos y de ingeniería que ofrecen sueldos más altos y mejor calidad de empleo.

Paralelamente a la segregación ocupacional, en las entrevistas se ha señalado el fenómeno del **trabajo feminizado** en el sector. Cuando se trata de trabajo poco cualificado y mal pagado, tiende a ser realizado principalmente por mujeres. Los trabajos que normalmente realizan las mujeres suelen estar relacionados con tareas manuales. “En la industria cárnica, los trabajos de empaquetado son tradicionalmente femeninos, mientras que, por ejemplo, los cortadores de carne y los carniceros han sido tradicionalmente hombres” (SEL). Este fenómeno se ha asociado al **“suelo pegajoso” que se aprecia** en la industria, ya que se ha señalado que las mujeres en estos trabajos poco cualificados no avanzan a trabajos más cualificados o mejor pagados.

“En el sector del pescado enlatado, los trabajadores manuales suelen ser mujeres. Los puestos de responsabilidad siguen siendo ocupados por hombres”.

CCOO

“Techo de cristal”

Más aún, el fenómeno del **“techo de cristal”** está especialmente presente en la industria manufacturera. Mientras que mujeres y hombres tienden suponer el mismo porcentaje en el sector alimentario en los niveles iniciales, **el porcentaje de las mujeres cae drásticamente a medida que se asciende en la escala laboral** [Gráfico 11].

Esto también ha quedado confirmado en las entrevistas. Un sindicalista polaco afirmó que “hay un techo de cristal en los trabajos de cuello blanco, excepto en la cadena de suministros, y no así en los empleos manuales” (NSZZ Solidarność). O como señalaba un entrevistado español: “Si ascendemos en las categorías de la gestión, cada vez es más difícil encontrar mujeres. En general,

Gráfico 11 Desigualdades de género en la carrera profesional de mujeres y hombres en la industria alimentaria industry



Fuente: FoodNavigator Europe, 2019

las mujeres reciben menos ascensos que los hombres, incluso con el mismo nivel de cualificación” (UGT FICA).

Sueldo distinto para trabajo de igual valor

Muchos sindicalistas entrevistados también señalaron que existe el problema de que hombres y mujeres reciban un sueldo distinto para trabajos de igual valor en el sector. Este problema se puede identificar con el uso de auditorías de sueldo negociadas con la empresa, que se describen con más detalle en la Sección IV del informe sobre prácticas sindicales.

Como denuncia un sindicalista alemán: “Cuando hacemos la comprobación de salarios con la herramienta de control de nóminas de NGG (“EG Check”), que hace una estimación del valor de los diferentes trabajos, vemos que las mujeres reciben menos salario por el mismo valor de trabajo” (NGG). Un sindicalista español declaró igualmente: “En las auditorías salariales, parecería que los hombres reciben mayor sueldo por un trabajo de igual valor” (CCOO).

Trabajo precario

Más aún, en el mundo de la industria está muy extendido el empleo a media jornada entre las mujeres. De acuerdo con los últimos datos de Eurostat, suponen **dos tercios de los trabajadores a tiempo parcial** en el sector (LFS, 2023). **El empleo a tiempo parcial entre las mujeres es un factor bien conocido de las causas de la brecha retributiva de género** (Leuze y Strauß, 2016; Weeden, Cha y Bucca, 2016).

Durante las entrevistas los representantes de **Europa central y del sur** reportaron un alto porcentaje de contratos a tiempo parcial entre las mujeres en el sector. En España, los sindicalistas entrevistados informaron que un 62% de los trabajadores en la industria de alimentación y bebidas con contratos de tiempo parcial eran mujeres, lo que está al nivel de la media de la UE para el sector industrial. El alto porcentaje de contratos a tiempo parcial en la industria también fue confirmado por sindicalistas belgas y austriacos, donde la subcontratación es la principal causa del empleo precario en el sector.

“Los contratos de media jornada y los mini-jobs están muy extendidos entre las mujeres en Alemania, un 49% trabaja a media jornada y un 78% de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres en la industria de alimentación y bebidas”.

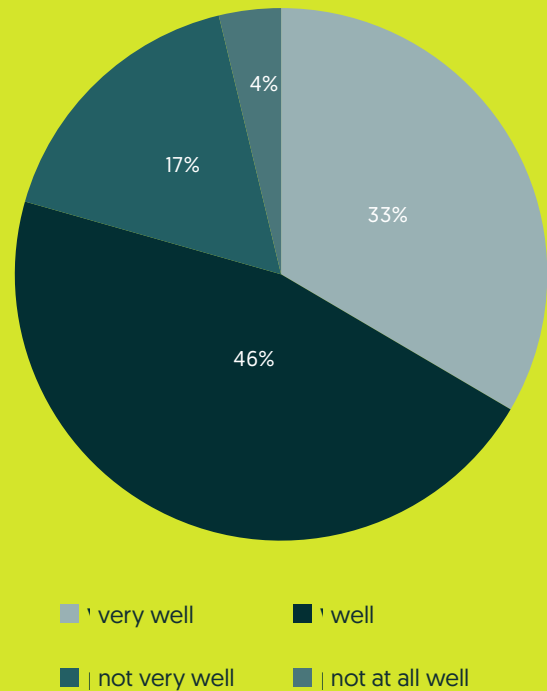
NGG

CONCILIACIÓN FAMILIAR DE LAS MUJERES

La mayoría de los sindicalistas entrevistados han valorado que la conciliación familiar de las mujeres en el sector de alimentación y bebidas **ha mejorado** en los últimos años. Como declaró un entrevistado belga: “La conciliación laboral de las mujeres ha mejorado, principalmente gracias a la acción colectiva” (ACV-CSC). O como informó un sindicalista polaco “Está mejorando lentamente, en los puestos de baja cualificación hay una buena conciliación laboral. Desciende a medida que se sube a puestos más cualificados, pero de forma igual para hombres y mujeres, sobre todo entre los trabajadores de los puestos medios de gestión, que son los más afectados” (NSZZ Solidarność).

Estas observaciones parecen coincidir con los recientes datos europeos que informan de que casi el 80% de las mujeres en el sector de alimentación y bebidas declaran una conciliación buena o muy buena [Gráfico 12]. Sin embargo, una de cada cinco mujeres declara una conciliación mala o muy mala en el sector.

Gráfico 12 Conciliación laboral entre las mujeres en la industria alimentaria en los UE-27



Fuente: Progressive Policies basado en Eurofound, EWCTS 2021

VAG

Los sindicalistas entrevistados a menudo denunciaban **la falta de datos a nivel nacional** sobre la exposición a la VAG en el sector de alimentación y bebidas, lo que dificulta evaluar la incidencia de este problema. Los datos nacionales o de la UE pueden proporcionar información sobre la incidencia general de la VAG relacionada con el trabajo. Sin embargo, no hay estadísticas desagregadas del sector sobre la exposición de las mujeres a la VAG relacionada con el trabajo. A pesar de lo cual varios sindicalistas entrevistados observaron una constante tendencia a la baja en la incidencia de este problema.

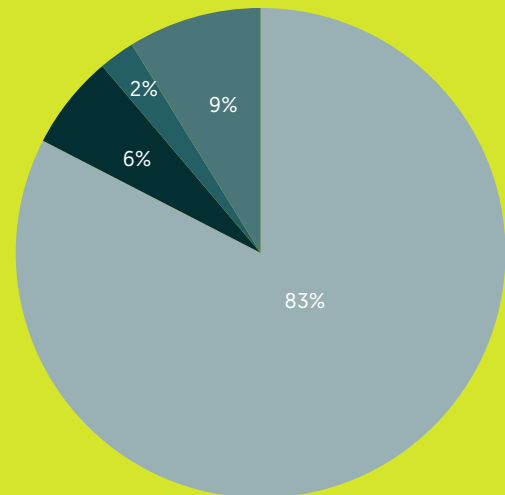
“En diez años que he sido secretario general, nunca he tenido que lidiar con una situación similar porque hay una ley federal superior que el empleador debe respetar. Por lo general, los casos de violencia de género o racial, cuando suceden, suele suceder más entre compañeros de trabajo”.

SETCa-FGTB

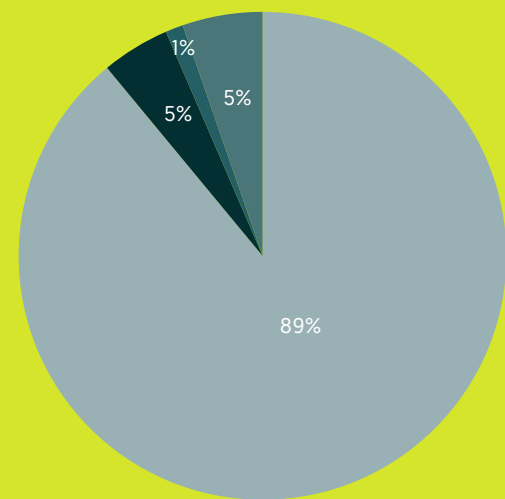
El entrevistado alemán, observó que la exposición varía entre los diferentes subsectores dentro de la industria: “El sector cárnico parece estar especialmente afectado. Historias que me cuentan las mujeres, como cuando los subcontratistas se les acercan por la noche a sus habitaciones son historias realmente terribles” (NGG).

Estas observaciones parecen coincidir con los recientes datos europeos sobre la exposición de las mujeres a la VAG en el sector de alimentación y bebidas, que se estima en un 11% en 2021 [Gráfico 13], lo que está por debajo de la media de la UE de 17%.

Gráfico 13 VAG entre las mujeres en el sector de alimentación y bebidas en UE-27



Media de VG entre las trabajadoras en los UE-27



■ No/no answer ■ H&V
■ sexual assault ■ verbal abuse

Fuente: Progressive Policies basado en EWCTS 2021

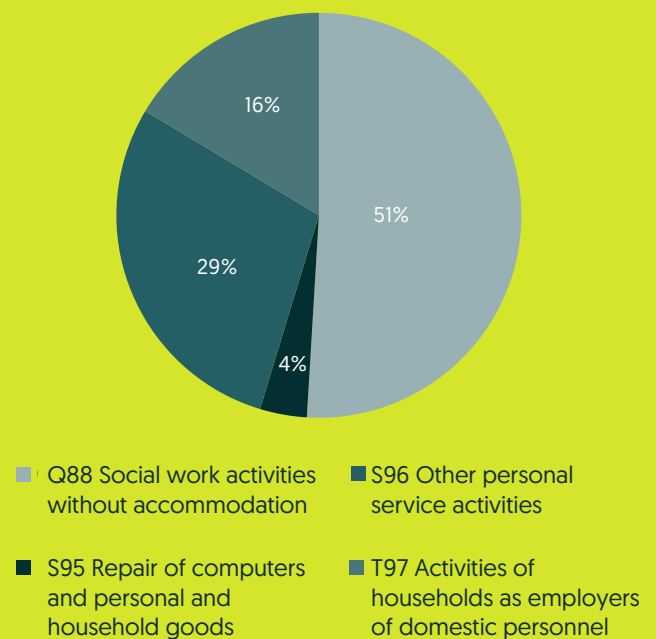
1.3

Trabajo doméstico: falta de equidad salarial y fuertes interseccionalidades

BRECHA RETRIBUTIVA DE GÉNERO

Es posible que las mujeres en el trabajo doméstico sean los trabajadores peor remunerados, sin embargo **no hay datos integrales europeos disponibles sobre los ingresos o las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas**. Esto puede que se deba en parte a la importante presencia de **trabajadores migrantes** indocumentados en el sector, un factor que también agrava su vulnerabilidad ante las prácticas abusivas (Blackett, 2019; ILO, 2018; Pavlou, 2021). Por otro lado, el porcentaje de **trabajo informal en el sector es alto**: un 34% del total en servicios de cuidados y casi un 70% en el empleo directo por parte de los hogares (ELA, 2021). Sin embargo, estas cifras pueden estar enormemente subestimadas, ya que la mayoría de los trabajadores domésticos proporcionan tanto servicios de cuidados como del hogar de forma combinada.

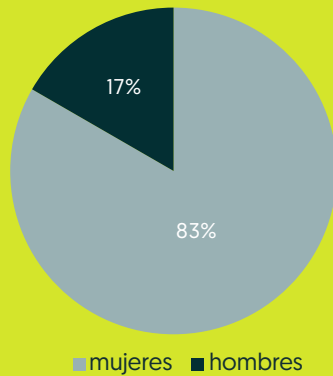
Gráfico 14 Empleo en servicios personales y del hogar en los UE-27, 2023 [en miles de personas]



Fuente: Progressive Policies basado en el Eurostat, 2024, Encuesta de Población Activa

Actualmente hay 10 millones de **trabajadores domésticos en la UE** [Gráfico 14] que son **en su mayoría mujeres** [Gráfico 15] y **migrantes** [Gráfico 16]. Sin embargo, estas cifras no reflejan el empleo informal en el trabajo doméstico. En los Estados miembros occidentales hay 2,2 millones de trabajadores domésticos migrantes, en compara-

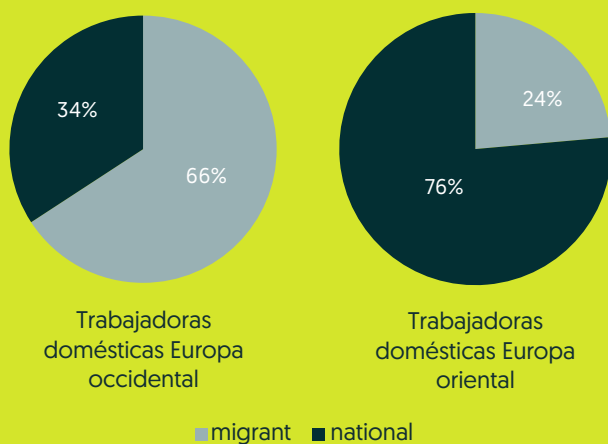
Gráfico 15 Empleo en actividades domésticas básicas en los UE-27 por género



Fuente: Progressive Policies basado en el Eurostat, 2024, Encuesta de Población Activa

*Se consideran actividades domésticas básicas las actividades de trabajo social sin alojamiento y actividades en las que los hogares contratan a personal doméstico

Gráfico 16 Trabajadoras domésticas en Europa por nacionales/condición de migrante by national/migrant status



Fuente: Progressive Policies basado en OIT, 2015

ción a los tan solo 0,08 millones de los Estados miembros orientales (ILO, 2015), incluyendo en los trabajadores migrantes a “todos los migrantes internacionales que están actualmente contratados o en paro y buscando empleo en su actual país de residencia” (ILO, ibid.). Según parece, **los trabajadores domésticos migrantes sufren peores condiciones de trabajo y reciben sueldos más bajos que los trabajadores nacionales** (Hobson, Hellgren & Bede, 2015; ILO, 2015; ILO, 2018).

El trabajo doméstico también se caracteriza por una **alta precariedad** y siniestralidad, con un alto porcentaje de tiempo parcial (Jokela, 2017; ILO, 2018) y horarios laborales extremadamente largos en el caso de los trabajadores internos.

Durante las entrevistas varios sindicalistas denunciaron la **falta de estadísticas nacionales** sobre la brecha retributiva de género en el sector, lo que, sumado a la falta de datos europeos, hace que sea imposible evaluar las prácticas discriminatorias en cuanto al salario de las trabajadoras domésticas, en comparación con los hombres que trabajan en el sector. A pesar de lo cual, recientes estudios proporcionan evidencia de una relación inversa entre el porcentaje de trabajadoras y los niveles de sueldo: cuantas más mujeres haya en el trabajo más bajo es el sueldo en el sector (Boeri, Del Boca, y Pissarides, 2005; Rubery, 2017; ILO, 2018; Jokela, 2019; Harris, 2022). Este fenómeno es más fuerte en ocupaciones relacionadas con los cuidados y las actividades domésticas, que es el trabajo peor pagado y con más presencia de mujeres (ILO, 2018; Jokela, 2019; Marchetti et al., 2021).

De acuerdo con algunos de los entrevistados, los hombres reciben básicamente el mismo sueldo que las mujeres en el sector (FNV). Aunque el mismo sindicalista neerlandés también ha señalado algunos indicadores de discriminación de género en el sueldo: “Simplemente no se selecciona a hombres para estas tareas porque se piensa que las mujeres tienen un talento natural para la limpieza. Las trabajadoras son más valora-

das y sin embargo los hombres cobran lo mismo”. Estas consideraciones parecen coincidir con la investigación mencionada anteriormente, lo que sugiere que la brecha retributiva de género es más estrecha en trabajos mal pagados y precarios, en los que mujeres y hombres parecen recibir sueldos bajos parecidos (Blau y Kahn, 2017; Fritsch, Verwiebe & Liedl, 2019).

Dicho lo cual, la brecha retributiva de género también se debe considerar en comparación con otros sectores, para evaluar si el trabajo doméstico está igual de valorado que otros trabajos de cualificación y dureza equivalente cuando estos son realizados por hombres (Pillinger, 2023). De nuestras entrevistas se deduce que esta comparación de trabajos de igual valor no se realiza de forma rutinaria en el sector. Esto puede contribuir a la falsa percepción de que estimar la brecha retributiva de género en el trabajo doméstico es irrelevante. Sin embargo, algunos sindicalistas entrevistados sugirieron que los limpiadores industriales hombres disfrutaban de mejores sueldos que las trabajadoras domésticas, lo que indicaría una discriminación salarial de género.

Es más, todos los sindicalistas entrevistados identificaron a las **trabajadoras domésticas migrantes como las personas con la situación más vulnerable en el sector: “En concreto las trabajadoras indocumentadas, en trabajos informales, sin permiso de trabajo, sufren condiciones de trabajo terribles”** (SOS Racismo). Coincidiendo con una investigación sobre interseccionalidad de género y otras características sociodemográficas como la etnia, la raza o la condición de migrante, que aumentan la vulnerabilidad de abusos en el trabajo (Acker, 2012; Rosette et al., 2018), las trabajadoras domésticas migrantes son ciertamente más vulnerables al abuso y a la explotación laboral y posiblemente a los trabajadores migrantes en cualquier otra industria.

CONCILIACIÓN FAMILIAR DE LAS MUJERES

Una reciente investigación confirma una alta precariedad y siniestralidad en los trabajos, con un alto porcentaje de trabajo a tiempo parcial o jornadas extremadamente largas en el caso de los trabajadores domésticos internos (Jokela, 2017; ILO, 2018). La investigación también deja claro que la condición de migrante indocumentado está asociada a condiciones similares a la esclavitud en el sector (Mantouvalou, 2012; Anderson, 2015; Parreñas, 2015; Pavlou, 2018).

Todos los sindicalistas entrevistados de los cinco Estados miembros han descrito la conciliación laboral de las trabajadoras domésticas como **“extremadamente mala”** debido a las **largas jornadas laborales, el trabajo nocturno y de fin de semana y los horarios impredecibles e irregulares**. Mientras que los acuerdos laborales de los **trabajadores domésticos migrantes indocumentados** han sido definidos como “incluso peores que los trabajadores regulares, en condiciones similares a la esclavitud”.

Algunos entrevistados como los representantes belga y español, observaron algunas recientes mejoras en la conciliación laboral de los trabajadores domésticos, gracias al trabajo de los sindicatos. Sin embargo, estas **modestas mejoras tan solo son posibles para los trabajadores regularizados, empleados en grandes empresas, donde se pueden beneficiar de la presencia directa de los sindicatos**.

VAG

Los estudios sobre el tema indican que las **trabajadoras domésticas indocumentadas** también están especialmente expuestas a la **violencia y el acoso sexual** en el trabajo (da Conceição Figueiredo et al., 2018; ILO, 2018; Palumbo, 2017; Papadakaki et al., 2021). La exposición a la VAG aumenta en la intersección con el género, la raza, la condición de migrante o el origen étnico. Otros factores como los legales, económicos y sociales agravan su vulnerabilidad a la VAG, especialmente al acoso y al abuso sexual. Las trabajadoras domésticas migrantes indocumentadas pueden además ser víctimas de estereotipos culturales y de género que agravan su vulnerabilidad al abuso. Hay empleadores que pueden considerar a estas mujeres como “inferiores” debido a su condición de migrante, su raza o su género, lo que lleva a un tratamiento deshumanizador. En algunos casos, las trabajadoras domésticas de ciertos países o regiones son convertidas en fetiches o contempladas como sumisas o fácilmente dominables, lo que aumenta la probabilidad de ser víctimas de explotación sexual.

“Por supuesto, sé que sucede mucho porque tienes una violencia estructural en una relación jerárquica similar a la de sirviente-patrón, que reproduce la VAG y el abuso en el sector”

NGG

La falta de derechos legales para las trabajadoras migrantes indocumentadas, hace que sean muy vulnerables a la explotación. Los empleadores a menudo explotan este miedo a la deportación para controlarlas o coaccionarlas, utilizando también el acoso o el abuso sexual. La falta de recursos legales, hace que las trabajadoras se sientan impotentes, permitiendo a los empleadores que actúen con impunidad. Este miedo a la deportación hace que las mujeres migrantes indocumentadas sean reacias a denunciar los abusos, viéndose atrapadas en situaciones de abuso, ya

que los empleadores pueden intimidarlas además con retenerles el salario o los documentos para mantener el control.

En el trabajo doméstico a menudo no hay contratos formales, una descripción de obligaciones claras o un horario de trabajo estructurado, lo que hace que sea difícil establecer límites o reivindicar sus derechos. Esta informalidad puede generar oportunidades para la explotación, incluido el acoso sexual, ya que la autoridad del empleador no tiene frenos. Es importante tener en cuenta también que las mujeres migrantes a menudo dependen del trabajo doméstico para sostener a sus familias, lo que las hace económicamente dependientes y menos propensas a resistirse o a abandonar situaciones de abuso. Muchas viven aisladas en la casa de sus empleadores, separadas de los sistemas y redes de ayuda social que podrían ofrecerles ayuda. Este aislamiento aumenta su vulnerabilidad, algunos empleadores llegan a restringir deliberadamente sus movimientos e interacciones para mantener el control.

Muchas mujeres migrantes indocumentadas vienen de países con protecciones laborales limitadas o no comprenden plenamente sus derechos en el país en el que están empleadas. Esta falta de conocimiento significa que puede que no sean conscientes de las protecciones legales a las que tienen derecho, en caso de que existan, y puede que se sientan impotentes para enfrentarse al comportamiento de sus empleadores. Además, la barrera del idioma puede complicarles el acceso a información sobre sus derechos o para denunciar el abuso.

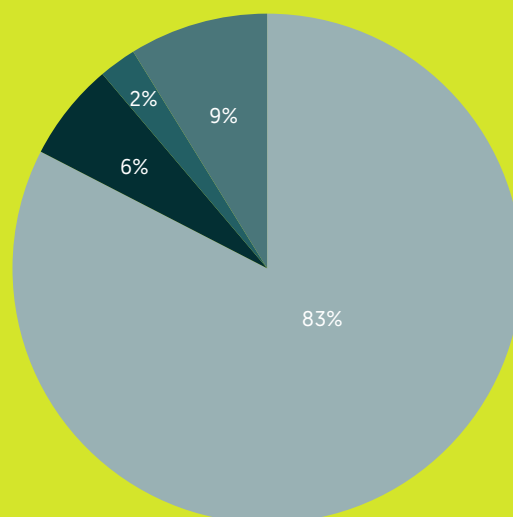
Los inspectores de trabajo también se enfrentan a menudo a importantes retos para poder entrar en casas privadas e inspeccionar las condiciones de los trabajadores domésticos. En la mayoría de los Estados miembros, no se suele permitir a los inspectores de trabajo entrar en casas privadas para inspeccionar las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos sin un consentimiento explícito del empleador. En

países donde el trabajo doméstico está regulado, las inspecciones de trabajo en casas privadas siguen dependiendo a menudo de la cooperación voluntaria de los empleadores. Esta puede ser una barrera importante, ya que los empleadores pueden negarse a permitir las inspecciones si son conscientes de las infracciones laborales en las que están incurriendo.

Ciertamente, el trabajo doméstico a menudo tiene lugar a puerta cerrada, lo que complica la labor de seguimiento de las autoridades o de los grupos activistas. Los trabajadores indocumentados, en concreto, son menos visibles para los organismos públicos, los sindicatos o las organizaciones no gubernamentales, que de otra manera podrían proporcionar protección o ayuda. Muchos países excluyen a las trabajadoras domésticas de la protección laboral o no logran hacer cumplir las leyes, dejando a estas mujeres con pocas vías legales para buscar justicia cuando se enfrentan al acoso o al abuso.

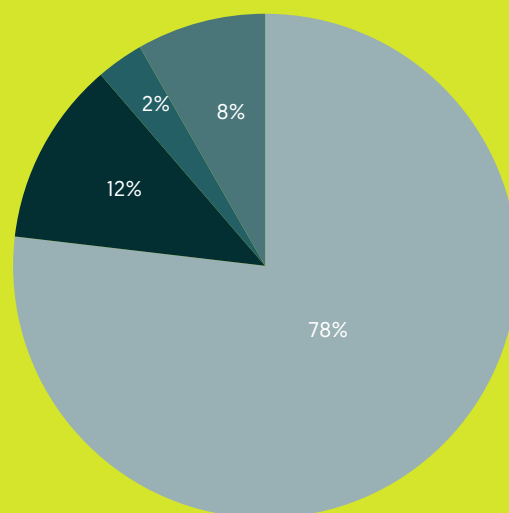
Desgraciadamente, **la falta de datos sobre las condiciones de trabajo de las trabajadoras empleadas en las actividades domésticas hace que sea difícil hacer una estimación de la exposición a la VAG de las trabajadoras domésticas.** Más aún, como confirmaron los sindicalistas entrevistados, los casos de **VAG entre las trabajadoras migrantes indocumentadas tiende a quedar en su mayor parte sin denunciar, ocultando la incidencia real de la VAG** en el sector. Sin embargo, los datos de la encuesta de trabajadores europeos muestran que hasta un 22% de las trabajadoras domésticas empleadas en servicios de cuidados denuncian haber sufrido VAG en el trabajo [Gráfico 17]. Además, todos los sindicalistas entrevistados han declarado que la VAG es un problema frecuente que incluso está creciendo en los últimos años. El aumento también ha sido atribuido a la escasez de personal provocada por la pandemia de COVID-19 y a la frustración que provocó en los clientes y que redirigen contra las trabajadoras domésticas.

Gráfico 17 VAG en actividades de trabajo social sin alojamiento en los UE-27



Media de VG entre las trabajadoras en los UE-27

■ No/no answer ■ H&V
■ sexual assault ■ verbal abuse



■ No/no answer ■ verbal abuse
■ sexual assault ■ H&V

Fuente: Elaboración de las autoras basado en Eurofound, EWCTS, 2021

1.4

Segregación ocupacional

en el turismo

BRECHA RETRIBUTIVA DE GÉNERO

Trabajo feminizado en puestos poco cualificados y mal pagados

El turismo es un sector con un porcentaje equilibrado de mujeres, que constituyen algo más del 50% de los trabajadores de la industria [Gráfico 18]. Sin embargo, la investigación sugiere que **el empleo femenino en el turismo se concentra en los niveles más bajos** de la carrera profesional. Las mujeres trabajan predominantemente **en trabajos poco cualificados y mal pagados**, y con **contratos de trabajo precario** (Costa, Carvalho y Breda, 2011; Morgan y Pritchard, 2019; Robinson et al., 2019; Rydzik y Anitha, 2020; Santero-Sánchez et al., 2015).

El uso del **trabajo feminizado** en el turismo ha sido identificado principalmente como un reflejo de unas **relaciones de poder de género desiguales**, en las que **se asignan a las mujeres los trabajos no deseados y devaluados socialmente en el hogar o en los cuidados** (Costa et al., 2017; Ferguson, 2013; Alarcón y Mullor, 2018; Mooney, 2018). Estas actividades normalmente incluyen la

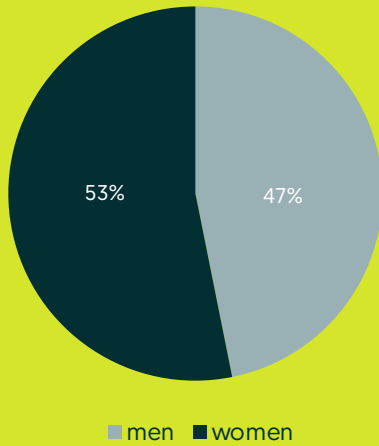
limpieza, la manipulación de fluidos corporales, residuos y otras tareas desagradables. Por esta razón los ingresos de las mujeres son más bajos que los de los hombres. Señalamos la correlación entre, por un lado el alto porcentaje que supone el turismo en el PIB y, por otro lado, la brecha retributiva de género que supera la media de los UE-27 de 12,7% registrada para 2022. Chipre está la primera en la lista con un 16,6% de brecha retributiva de género en el sector, seguido de Croacia (14,6%) y Portugal (14%) (Gráfico 19 y Gráfico 20).

“Las mujeres en el turismo de nieve se ven más afectadas que los hombres, ya que son contratadas en trabajos de servicios, mientras que los hombres tienden a ser contratados en trabajos cualificados y fijos, como mecánicos de los remontes. Los hombres suelen tener trabajos de diciembre a abril (toda la temporada), mientras que las mujeres tienen trabajos de una semana”

CFDT

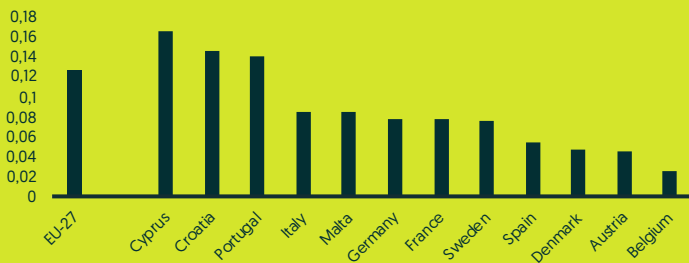
Los participantes de las entrevistas representaban a sindicatos de la UE como Austria, Bélgica, Alemania, Chipre, Francia Italia o España. Los

Gráfico 18 Empleo en los UE-27 Servicios de hostelería y alimentación por sexo



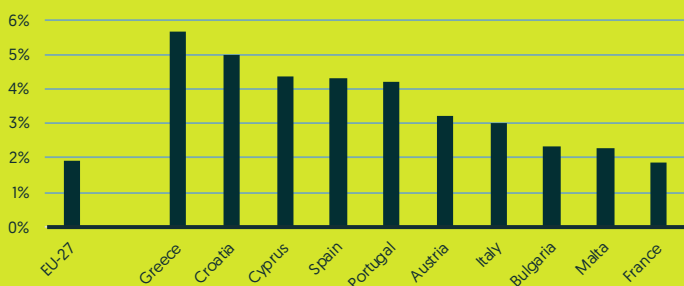
Fuente: Progressive Policies basado en Eurostat, LFS 2023 [lfsa_egan2]

Gráfico 19 Brecha retributiva de género en los UE-27 en servicios de hostelería y restauración comparado con la media de los UE-27



Fuente: Progressive Policies basado en Eurostat, Encuesta de estructura salarial, 2021

Gráfico 20 Porcentaje del sector turístico en el PIB nacional en comparación con la media de los UE-27



Fuente: Progressive Policies basado en Eurostat, Cuentas nacionales, 2021

sindicalistas recalcaron con unanimidad la existencia de segregación ocupacional en el sector turístico. **Las mujeres en el sector turístico son contratadas principalmente en trabajos poco cualificados y mal pagados, que corresponden con el trabajo infravalorado del trabajo doméstico.**

Todos los sindicalistas entrevistados han confirmado que normalmente hay **una clara distinción entre los trabajos masculinos y femeninos en la industria**. Los hombres tienden a trabajar en puestos más cualificados, de supervisión del personal, gestión, finanzas o técnicos e ingenieros, mientras que las mujeres están sobrerrepresentadas en trabajos poco cualificados, de cara al público o administrativos. “Hay una segregación vertical. Los hombres están en los puestos de dirección, y las mujeres en trabajos más bajos como limpiadoras de habitaciones que son ocupaciones feminizadas” (UGT FICA).

“La mayoría de las mujeres son empleadas en trabajos de bajo nivel, en su mayoría trabajos manuales. En la industria de la restauración, hay una subdivisión arcaica que asigna a las mujeres los servicios de organización y limpieza, así como los de pinche y ayudante de cocina. En el sector de la hostelería, las mujeres están principalmente presentes en los trabajos de limpieza y servicio de habitaciones, así como en la limpieza de los pisos”.

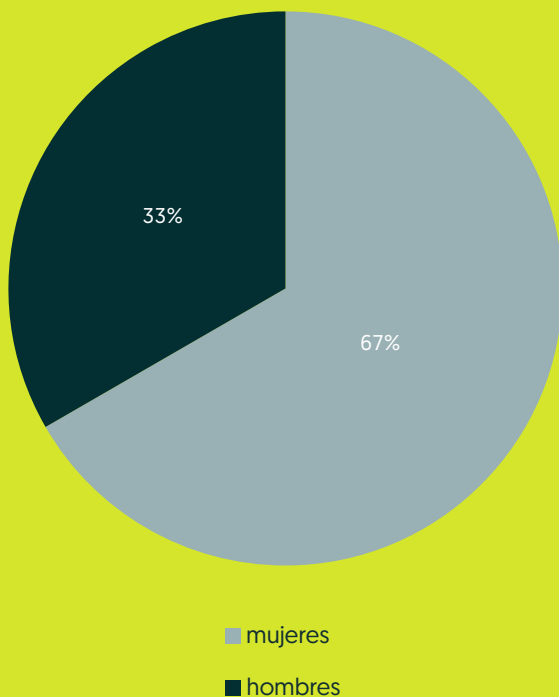
FIST-CISL

“Bueno, hay muy pocas posibilidades de desarrollo profesional cuando eres limpiadora de habitaciones, básicamente ser gobernanta. Es muy complicado y sigue siendo un trabajo feminizado”.

CFDT

Los sindicalistas entrevistados también han señalado que hay un fenómeno de “suelo pegajoso” en el sector. Es muy difícil, si no imposible, para las mujeres avanzar en sus carreras profesionales desde ciertos trabajos poco cualificados y mal pagados. El problema ha sido especialmente observado en las limpiadoras de hotel, el personal de cocina o cajeras, así como en los trabajos de limpieza y organización. El poco espacio para el desarrollo profesional que queda, sigue siendo en trabajos feminizados.

Gráfico 21 Trabajo a tiempo parcial por género en servicios de hostelería y restauración, UE-27, Q4 2023



Fuente: Progressive Policies basado en el Eurostat, 2024, Encuesta de Población Activa

Trabajo precario

También se ha identificado comúnmente el uso de contratos de trabajo precario, que afectan a la casi totalidad de las mujeres en el sector turístico. Los entrevistados señalaron que es mucho más frecuente que las mujeres tengan contratos a tiempo parcial y que trabajen en trabajos subcontratados que por lo general están feminizados. De igual manera, se ha señalado que una buena parte de los trabajos de cero horas, mini-jobs, trabajo temporal o trabajo de guardia son modelos muy extendidos entre las mujeres en el sector turístico. Estas observaciones son coherentes con los datos oficiales. Las mujeres constituyen casi el 70% de los trabajadores a tiempo parcial en el último cuarto de 2023 [Gráfico 21].

La relación entre el trabajo a tiempo parcial y las tareas de los cuidados entre las trabajadoras es un fenómeno bien estudiado. Está estrechamente vinculado a los roles tradicionales de género y a la división desigual de las responsabilidades de cuidados no pagadas en la mayoría de las sociedades. Es más probable que las mujeres, especialmente aquellas que tienen responsabilidades de cuidados con niños, ancianos u otras personas dependientes, se involucren en trabajos de tiempo parcial como una manera de equilibrar el empleo remunerado y las tareas de cuidados no pagadas (Waerness, 2018; Chung y Van der Lippe, 2020; Land, 2020; Graham, 2022).

De igual manera es habitual que las mujeres estén empleadas en trabajo no declarado. Por ejemplo, el modelo de mini-jobs alemán se dirigió a las mujeres para “facilitar” el acceso al mercado laboral de mujeres con obligaciones de cuidados. Sin embargo, los sindicalistas alemanes han denunciado que estos mini-jobs no están cubiertos por la seguridad social y que las trabajadoras a menudo trabajan más horas de las acordadas.

La sanción de la maternidad

“Las mujeres realizan predominantemente tareas de cuidados y por eso trabajan a tiempo parcial y se ven discriminadas en sus condiciones salariales por culpa de sus obligaciones en los cuidados infantiles. En las negociaciones salariales, las madres a menudo tienen que escuchar que no se pueden quedar más tiempo en el trabajo, que no pueden trabajar fines de semana o festivos y que por eso no pueden tener más sueldo”.

VIDA

Los sindicalistas entrevistados también han denunciado mayoritariamente que las mujeres que tienen a su cargo personas dependientes, por lo general el cuidado infantil, sufren peores condiciones laborales y un salario menor. Estas observaciones también coinciden con las investigaciones de que disponemos. Los estudios indican que las mujeres con niños tienden a tener menos oportunidades de desarrollo profesional y se quedan en trabajos mal pagados (Orgad, 2019; Domínguez-Folgueras et al., 2022; Casarico y Lattanzio, 2023; Rowe et al., 2023). Los empleadores pueden suponer que las madres están menos implicadas con su trabajo debido a sus responsabilidades familiares, lo que provoca que haya menos aumentos de salario o que estos sean menores. Incluso después de volver al trabajo a tiempo completo, las madres a menudo encuentran difícil ponerse al nivel de sus colegas en cuanto a salario, algo que aumenta con el tiempo y que hace que aumente la brecha salarial.

Es más, en las entrevistas se ha denunciado que, aunque las mujeres no sean madres, se espera que lo sean en algún momento y son discriminadas ya en las primeras etapas de su carrera profesional, lo que provoca que haya poca disponibilidad de trabajos mejor pagados o nocturnos para mujeres.

Trabajadores migrantes

Se ha podido ver que las mujeres en el sector turístico que se encuentran en la **intersección entre edad, etnia, raza y condición de migrante, están especialmente expuestas a tener condiciones de trabajo precarias** (Alberti, 2016; Alberti y Iannuzzi, 2020; Robinson et al., 2019; Rydzik y Anitha, 2020). Las mujeres migrantes a menudo se enfrentan a discriminación de género y étnica, lo que se manifiesta en un trato injusto, menos oportunidades de desarrollo profesional y una devaluación de su trabajo. La vulnerabilidad de las mujeres migrantes puede provocar que sean explotadas por los empleadores ofreciéndoles el sueldo mínimo o directamente reteniendo su sueldo.

Las trabajadoras migrantes a menudo reciben sueldos más bajos que su contraparte local por trabajos similares. Esta brecha salarial a menudo es justificada por los empleadores remitiéndose a la falta de papeles o de dominio del idioma. En el sector turístico, las mujeres migrantes pueden trabajar en entornos que no cumplen con estándares de seguridad adecuados, lo que puede provocar riesgos físicos y de salud. Son comunes las largas jornadas de trabajo sin descansos, especialmente en la hostelería, donde se exige a las mujeres migrantes que hagan horas extras no pagadas. Ciertamente, todos los sindicalistas entrevistados han confirmado que las trabajadoras migrantes sufren las peores condiciones laborales y salariales en el sector, que son una suma de desigualdades de género coexistentes.

CONCILIACIÓN FAMILIAR DE LAS MUJERES

En general los sindicalistas entrevistados han evaluado la conciliación familiar de las mujeres en el sector turístico como mala y no se han observado mejoras en los últimos años. Los datos del Eurofound muestran que, un cuarto de las mujeres en el sector turístico sufre una conciliación familiar mala o muy mala [Gráfico 22]. Sin embargo, los datos no tienen en cuenta a las trabajadoras migrantes indocumentadas, que sufren unas condiciones especialmente malas en el sector turístico.

“En el sector turístico, registramos la existencia de trabajo informal mal pagado, con una visible presencia de mujeres migrantes. Las condiciones precarias y clandestinas las hacen especialmente vulnerables a la explotación laboral”.

FIST-CISL

Los principales factores identificados en las entrevistas como **causa de la perturbación de la conciliación familiar** de las mujeres en el sector turístico **son el estereotipo de género que proyecta a las mujeres como cuidadoras primarias y la ausencia de horarios de trabajo ajustables** que se adapten a las trabajadoras, lo que a menudo va acompañado de un sistema público de guarderías precario.

“Definitivamente es muy difícil lograr una conciliación entre el trabajo y la familia. En mi opinión, una razón por la que muchas trabajadoras dejan el sector es que ganan el mismo dinero en un supermercado, pero saben que van a trabajar en turnos fijos”.

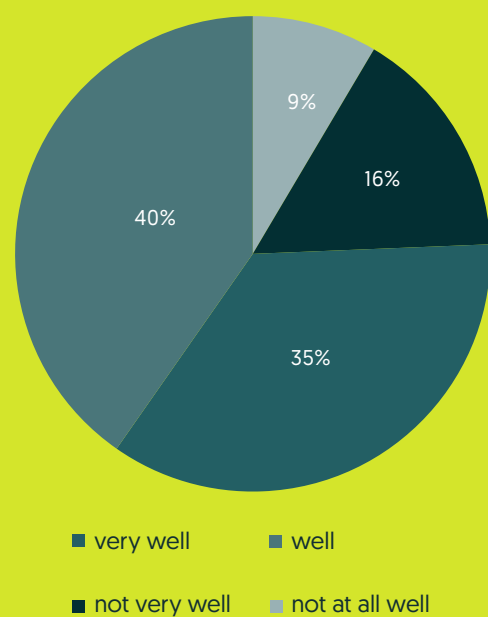
NGG

La naturaleza del trabajo en el sector turístico implica turnos irregulares y requisitos de movilidad (en el caso, por ejemplo, de residentes en com-

plejos turísticos, guías turísticos o instructores deportivos), como turnos de mañana, festivos o trabajo por las tardes que a menudo se alarga. Este aspecto supone diferentes retos para la conciliación familiar de los trabajadores en el sector, tanto para hombres como para mujeres, pero impacta especialmente a las mujeres, sobre todo a aquellas con hijos.

Todos los sindicalistas entrevistados han denunciado la frecuente negativa de los empleadores a permitir la posibilidad de ajustar los horarios de trabajo a las preferencias de los trabajadores o a horarios de trabajo individuales. Algunos sindicalistas belgas y españoles han declarado que hay un avance lento en las empresas, donde los sindicatos han logrado acuerdos de flexibilidad laboral en acuerdos colectivos con las empresas, sin embargo, esta no es la opción preferida de los trabajadores, que querrían ver opciones más prácticas de elegir los turnos de trabajo.

Gráfico 22 Conciliación familiar de las mujeres en el sector turístico en los UE-27



Fuente: Progressive Policies basado en la Eurofound, EWCTS, 2021

VAG

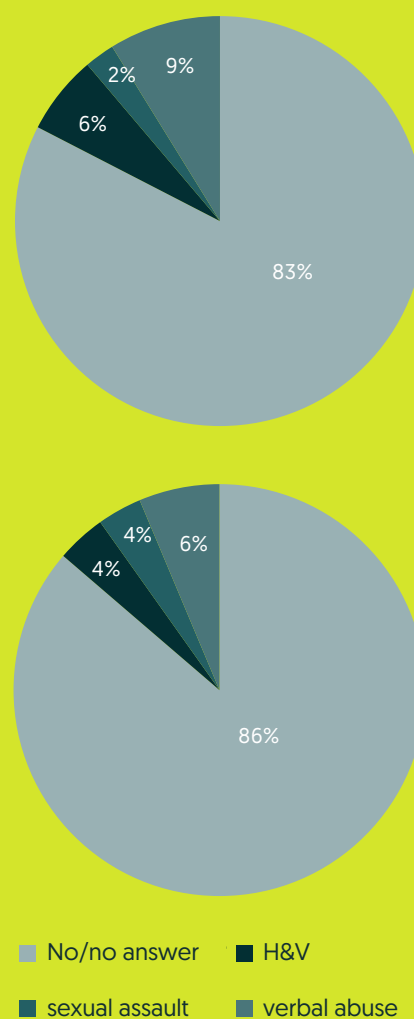
Los sindicalistas entrevistados a menudo denuncian la falta de datos nacionales o de Eurostat sobre la exposición a la VAG en el sector turístico, lo que hace difícil evaluar la incidencia de este problema. Varios sindicalistas han señalado un reciente aumento de la VAG contra las mujeres, perpetuada por los clientes de hoteles, restaurantes, etc. Se ha observado que la **relación jerárquica** entre clientes y empleadas en el sector turístico en trabajos poco cualificados **y de servicio** es la principal causa de las manifestaciones directas de **comportamientos sexistas**.

Las mujeres en los roles turísticos, como la hostelería o el entretenimiento, pueden ser cosificadas, lo que lleva a los clientes a tratarlas como mercancía y no como profesionales. El acoso sexual también puede ser normalizado culturalmente y las víctimas pueden sentirse presionadas para tolerar comportamientos inapropiados como “parte del trabajo”. Más aún, las mujeres que trabajan aisladas se ven expuestas a un mayor riesgo de VAG, donde la ausencia de testigos puede incentivar los malos comportamientos dirigidos hacia ellas.

Más aún, muchas mujeres en el sector turístico son económicamente vulnerables, lo que hace que vacilen a la hora de confrontar a sus acosadores o denunciar incidentes, por miedo a perder sus trabajos. Además, factores como unos horarios de trabajo anómalos o turnos nocturnos pueden agravar el riesgo de violencia de terceros contra las trabajadoras. El trabajo en la industria turística a menudo implica socializar, beber y salir de fiesta, lo que puede llevar a situaciones en las que sucedan agresiones o violencia relacionada con el alcohol. Los clientes, e incluso los compañeros de trabajo, pueden encontrarse bajo la influencia de las drogas, aumentando la probabilidad de comportamientos violentos. Muchas mujeres trabajan en entornos informales (p.ej. hoteles y restaurantes) donde puede que no tengan o no se cumpla una política formal contra el acoso.

Estas observaciones han sido confirmadas por estudios que muestran que el abuso sexual en el sector está principalmente perpetuado por terceras partes: clientes y huéspedes (Reuter et al., 2020; Vizcaino, Jeffrey y Eger, 2020; Schänzel, H., y Porter, 2023). De igual manera los datos de la Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo, muestra que las mujeres en el sector turístico tienen dos veces más probabilidades de sufrir abuso sexual que la media de los UE-27 y que son más vulnerables a este tipo de violencia que cualquier sector AATTD [Gráfico 23].

Gráfico 23 VAG entre las trabajadoras del sector de hostelería y restauración en los EU27



Fuente: Progressive Policies basado en EWCTS 2021

2

SECCIÓN

DISPOSICIONES LEGALES

Esta sección hace un repaso de las disposiciones legales relevantes para la brecha retributiva de género y la conciliación familiar, así como para la prevención de la VAG. La revisión de las políticas jurídicas tiene en cuenta los elementos más importantes de la legislación mundial y de la UE, así como políticas nacionales en los principales países del estudio.

2.1

Marco jurídico mundial y de la UE

BRECHA RETRIBUTIVA DE GÉNERO

Convenio 189 de la OIT para las trabajadoras y trabajadores domésticos (C189)

El Convenio de la OIT C189 es un instrumento mundial fundamental que tiene como objetivo proteger a las trabajadoras y trabajadores domésticos de la discriminación y el abuso en el trabajo. El C189 reconoce formalmente el trabajo doméstico como un trabajo legítimo y valioso, que merece los mismos derechos y protecciones que cualquier otro trabajo. Este reconocimiento es especialmente importante para las mujeres, que constituyen la inmensa mayoría de los trabajadores domésticos en todo el mundo. Validando su trabajo, el convenio ayuda a combatir la infravaloración del trabajo doméstico, que a menudo es visto como un “trabajo de mujeres” y, por lo tanto, menos importante.

El C189 promueve un trato igualitario para garantizar igualdad en la retribución, seguridad social y acceso a los beneficios del empleo para los trabajadores domésticos. Establece derechos

como contratos por escrito, sueldo mínimo o condiciones de trabajo decentes, que ayudan a reducir la informalidad y la precariedad del trabajo doméstico, que afecta de forma desproporcionada a las mujeres.

El Convenio también ofrece protecciones específicas para los trabajadores migrantes, abordando así su alto riesgo de explotación. Como por ejemplo el derecho a quedarse con su documentación o prácticas de contratación justas, que garanticen la dignidad y el respeto en los países de acogida.

Además, el C189 apoya el derecho de organización y de negociación colectiva de los trabajadores domésticos, proporcionando una plataforma para que expresen sus preocupaciones y negocien mejores condiciones laborales. EFFAT ha pedido a todos los gobiernos de la UE que ratifiquen el C189. Desde su adopción en 2011, tan solo 10 países europeos han ratificado este instrumento hasta el momento: Alemania, Bélgica, España, Finlandia, Irlanda, Italia, Malta, Noruega, Portugal, y Suecia. La ratificación del

C189 tiene importantes implicaciones para la monitorización del cumplimiento de las protecciones establecidas para las trabajadoras y trabajadores domésticos y para la gestión de las denuncias por parte de estos países.

Directiva 2006/54/CE relativa al trato de igualdad en el empleo

Esta ley es el principal instrumento de la UE para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral, especialmente en lo relativo a la igualdad en las condiciones laborales y de retribución. Establece el principio de igual retribución por igual trabajo o trabajo de igual valor, prohibiendo la discriminación directa o indirecta basada en el sexo en cualquier tipo de retribución, incluidos los bonus y beneficios.

Se exige a los Estados miembros que tenga en cuenta la igualdad de género en su legislación y en sus políticas, que promuevan la transparencia en las estructuras salariales y que proporcionen acceso a los procedimientos judiciales y administrativos para quienes denuncien discriminación salarial de género. En caso de discriminación, la carga de la prueba pasa al empleador una vez que el demandante presente pruebas de discriminación y las víctimas tienen derecho a compensación para desalentar la discriminación salarial. Los Estados miembros también deben divulgar información sobre el trato igualitario y el principio de igual retribución, para concienciar a empleadores y trabajadores.

Sin embargo, el Parlamento Europeo, han identificado importantes puntos débiles en la implementación de la Directiva. Un informe⁴ de 2015 señalaba que, aunque los Estados miembros han alineado su legislación con la Directiva, la aplicación eficiente de la misma sigue siendo insu-

ficiente. La brecha retributiva de género no solo continua, sino que desde 2006 se ha ampliado, y solo dos Estados miembros han traspuesto correctamente la Directiva. El informe critica la falta de una identificación clara de cambios sustantivos y el fracaso a la hora de modernizar las leyes de igualdad de oportunidades. Instaba, por lo tanto, a la Comisión Europea a proponer nueva legislación para el principio de igualdad de retribución.

Condiciones laborales transparentes y previsibles (Directiva 2019/1152)

Este instrumento está dirigido a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de la UE promoviendo la transparencia y previsibilidad en el empleo. Aunque aborda el empleo en el sentido más amplio, también puede ayudar a reducir la brecha retributiva aumentando la transparencia.

Los empleadores deben proporcionar información por escrito sobre aspectos básicos del puesto, como el sueldo o la frecuencia de pago. Esta transparencia ayuda a los trabajadores a comprender sus condiciones retributivas, reduciendo las disparidades ocultas.

La Directiva establece el principio de previsibilidad mínima en el trabajo, garantizando que los trabajadores son informados a tiempo sobre su calendario de trabajo y de cualquier cambio que se produzca. Una retribución y unas condiciones de trabajo previsibles pueden ayudar a aliviar la incertidumbre, especialmente para mujeres con trabajos precarios.

También se aplica a las trabajadoras y trabajadores domésticos en contratos cortos o flexibles, prohibiendo el uso abusivo de contratos impre-

⁴ Informe sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativo a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2015-0213_ES.html

cibles, como los de hora cero. Los Estados miembros deben limitar este tipo de contratos para evitar la incertidumbre y la desigualdad retributiva.

Los trabajadores que ejerzan los derechos que garantiza la Directiva quedan protegidos de represalias, lo que les permite buscar información sobre la retribución sin miedo a sufrir consecuencias negativas. La ley anima a que se negocien convenios colectivos para aumentar la transparencia y previsibilidad, lo que puede ayudar a abordar las disparidades retributivas.

Se urge a los Estados miembros a que promuevan la concienciación y proporcionen orientación sobre los derechos establecidos en la Directiva, ayudando a los trabajadores a comprender y reivindicar sus derechos, contribuyendo a reducir la brecha retributiva de género.

Directiva de transparencia retributiva (Directiva (UE) 2023/970)

La Directiva, adoptada el 24 de abril de 2023, se alinea con la Estrategia de la UE para la Igualdad de Género 2020-2025 y surge de la evaluación de la Directiva 2006/54/CE. Aborda la falta de transparencia en los sistemas de retribución, lo que dificulta el principio de igual retribución por igual trabajo y tiene como objetivo ayudar a los trabajadores a verificar y comparar los niveles de retribución para identificar potenciales sesgos de género.

El instrumento establece algunas importantes obligaciones para los empleadores. Deben revelar los niveles salariales iniciales para cada puesto de trabajo y no pueden preguntar a los candidatos por su historial salarial, evitando así

que se perpetúe la discriminación retributiva de género histórica. Los empleadores también deberán implementar sistemas de valoración de puestos de trabajo que sean neutros en género para garantizar estructuras retributivas justas. Los trabajadores pueden solicitar información sobre su sueldo y sobre la media salarial por género para puestos similares, lo que ayuda a identificar disparidades retributivas injustificadas.

Las empresas con al menos 250 empleados deberán informar anualmente sobre la brecha retributiva, incluyendo a los trabajadores a tiempo parcial y temporales. Si existe una brecha no justificada de al menos un 5%, se deberá realizar una evaluación de retribuciones conjunta.

Los trabajadores que sufran discriminación retributiva de género tienen derecho a una indemnización íntegra, incluidos los salarios atrasados y a protección frente a represalias por la denuncia.

Los Estados miembros deberán imponer sanciones por las violaciones de la Directiva, asegurándose de que haya consecuencias significativas por no cumplir con los requisitos de transparencia retributiva.

Tanto EFFAT⁵ como CES⁶ han dado la bienvenida al texto de la Directiva adoptado finalmente, destacando sus puntos fuertes para cerrar la brecha retributiva de género. Las disposiciones de transparencia sobre los niveles y disparidades retributivas permiten a los sindicatos tener acceso a datos necesarios para identificar y enfrentarse a las desigualdades retributivas de género. Tener información clara sobre las estructuras y brechas retributivas, permite a los sindicatos negociar de forma más eficaz para lograr ajustes retributivos equitativos. La Directiva también apoya la implicación de los sindicatos en los procesos de evaluación laboral, permitiendo que tengan voz

⁵ EFFAT Executive Committee unites to Close The Gender Pay Gap <https://effat.org/in-the-spotlight/gender-pay-effat-executive-committee-unites-to-close-the-gap/>

⁶ Parliament backs stronger gender pay transparency directive <https://www.etuc.org/en/pressrelease/parliament-backs-stronger-gender-pay-transparency-directive>

en la evaluación y determinación del valor de los diferentes puestos, evitando el sesgo de género y garantizando que las evaluaciones se realizan de forma justa.

Más concretamente, se valoró como un avance positivo el principio de comparador hipotético, que ayuda a abordar la brecha retributiva de género en sectores mayoritariamente femeninos y a garantizar el derecho de los sindicatos a estar implicados en los procesos de valoración de puestos de trabajo (Pillinger, 2023). El concepto del comparador hipotético, aunque no se detalla explícitamente en el texto de la Directiva, está incluido en el Artículo 19(3). Permite la posibilidad de crear un comparador hipotético de retribución en sectores predominantemente femeninos, donde no existe una comparación retributiva de género real. Este mismo principio también permite a los trabajadores utilizar evidencias como estadísticas, para probar que existe desigualdad retributiva. Esto ayuda a abordar el principal problema que es lograr una retribución igual en Europa en los sectores más vulnerables, infravalorados y predominantemente femeninos, como el trabajo doméstico.

Habiendo dicho lo cual, CES ha expresado su preocupación por el retraso en la implementación de la Directiva. CES hace un llamamiento a los gobiernos de la UE para que traspongan la Directiva de forma inmediata, ya que un largo periodo de transposición de tres años, podría costar a las trabajadoras una media de 17.000€ en sueldos perdidos para 2026⁷.

⁷ Pay transparency wait would cost women €17,000 <https://www.etuc.org/en/pressrelease/pay-transparency-wait-would-cost-women-eu17000>

CONCILIACIÓN FAMILIAR

Directiva de conciliación de la vida familiar (Directiva (UE) 2019/1158)

Este instrumento constituye el primer paso legal en la promoción de la igualdad de género en el mercado laboral, incentivando que haya un reparto más equitativo de las responsabilidades de cuidados entre hombres y mujeres.

La directiva introduce un permiso de paternidad de 10 días para los padres cuando nace el bebé. Este permiso deberá ser retribuido por lo menos al mismo nivel que el de enfermedad.

La ley también establece un permiso parental no transferible de 2 meses que permite a los padres asumir las responsabilidades de cuidados al menos durante este periodo mínimo.

El instrumento también otorga a todos los trabajadores el derecho a un permiso de cuidados de 5 días y a un permiso por causa de fuerza mayor por emergencias familiares con una duración específica a discreción del Estado miembro. Sin embargo, la Directiva no especifica si estos permisos deben ser remunerados.

La ley también establece el derecho de los dos progenitores, hasta la edad de ocho años del niño, a fórmulas de trabajo flexibles para cumplir con sus obligaciones de cuidados.

El instrumento también prohíbe que los trabajadores que hayan ejercido su derecho a tomar los permisos y las fórmulas de trabajo flexible garantizadas en la ley sean discriminados.

Aunque ciertamente supone un paso adelante en la lucha por la igualdad de género en las obligaciones de cuidados, la implementación práctica de las disposiciones no podrá cambiar realmente los estereotipos de género y el papel que juega la mujer como principal cuidador, para que tengan más oportunidades de empleo. Un análisis integral de la directiva sobre conciliación familiar para mejorar la igualdad de género, evidencia numerosos puntos débiles en sus disposicio-

nes a la hora de lograr los objetivos de promover la igualdad de género (Arabadjieva, 2022). El periodo mínimo del permiso de paternidad y del permiso parental no transferible es insuficiente para garantizar el reparto igualitario de las responsabilidades de cuidados (Chieragato, 2020; Arabadjieva, 2022). También se necesita que los hombres tengan más incentivos para pedir el permiso y garantizar que se avanza de verdad en la igualdad de género, lo que esencialmente consistiría en mayores incentivos económicos y que no fueran transferibles, para asegurarse de que son los hombres los que lo solicitan (Arabadjieva, 2022).

Además, es muy probable que, en aquellos Estados miembros donde ni el permiso para cuidadores ni el de causa de fuerza mayor esté remunerado o solo parcialmente, quienes los tomen sean principalmente las mujeres, consolidando por lo tanto el papel de las mujeres como principales cuidadoras. Es un problema que tan solo se puede abordar reestructurando la Directiva para reconocer el valor de los trabajos de cuidados y estableciendo, por lo tanto, unos niveles retributivos adecuados para los permisos, idealmente al 100% del sueldo, para garantizar que el instrumento tiene un impacto significativo a la hora de lograr los objetivos de igualdad de género (Arabadjieva, 2022).



Convenio 190 de la OIT (C190)

El Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso (C190) es el primer instrumento global para la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluida la violencia de género. El C190 y sus correspondientes Recomendaciones (nº 206) fueron adoptados en la Conferencia General de la OIT del 21 de junio de 2019. La ratificación del C190 impone una obligación vinculante a los respectivos gobiernos para implementar leyes y políticas para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

El C190 entró en vigor el 25 de junio de 2021 y ha sido ya firmado o ratificado por los siguientes 11 países europeos (9 de ellos Estados miembros de la UE): Alemania, Bélgica, España, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Noruega, Portugal, Reino Unido y Rumanía. Tras repetidas demandas de la CES, el Consejo de Europa ratificó el Convenio en marzo de 2024⁸, haciendo un llamamiento a todos los Estados miembros de la UE para que lo ratifiquen también.

Las partes ratificantes deben enmendar o crear disposiciones con el fin de prevenir la violencia de género relacionada con el mundo laboral y proteger a las víctimas, incluida la violencia doméstica en el lugar de trabajo, como exige el Convenio. Los gobiernos que lo implementen están obligados a presentar informes detallados sobre la adhesión a dichas disposiciones, y la OIT publica recomendaciones vinculantes en caso de que la implementación sea insuficiente.

El C190 es un tratado internacional integral que tiene como fin prevenir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo y que reconoce el desproporcionado impacto que tiene sobre las mujeres.

Hace hincapié en abordar las causas profundas de la violencia de género para lograr una prevención eficaz.

El Convenio define el lugar de trabajo de forma amplia para incluir espacios públicos y privados, reconociendo que el hogar se puede convertir en un lugar de trabajo, especialmente con el teletrabajo. También reconoce que la violencia y el acoso pueden darse en comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las que se producen con todo tipo de tecnología, pudiendo dar lugar a ciberviolencia.

Además, el tratado aborda la violencia cometida por terceras partes y hace un llamamiento para que haya un enfoque preventivo unificado a nivel empresarial y de políticas. Enmarca la violencia y el acoso en el lugar de trabajo como un riesgo psicosocial para la seguridad y salud del trabajador, categorizándolo como un problema de sanidad y seguridad laboral. La introducción de los principios de seguridad y salud legalmente vinculantes es fundamental para abordar los riesgos psicosociales, especialmente su naturaleza de género, ante el vacío normativo sobre factores de riesgo psicosociales en la legislación sobre sanidad y seguridad de la UE o de los diferentes países.

Convenio 189 de la OIT para las trabajadoras y trabajadores domésticos (C189)

El C189 tiene como objetivo proteger los derechos y mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores domésticos. Aunque el convenio aborda una amplia variedad de temas relacionados con los derechos y protección de las trabajadoras y los trabajadores domésticos,

⁸ Lucha contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo: el Consejo invita a los países de la UE a que ratifiquen el Convenio de la OIT <https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2024/03/25/combating-violence-and-harassment-in-the-workplace-council-invites-eu-countries-to-ratify-ilo-convention/>

también incluye disposiciones dirigidas a prevenir la violencia de género, reconociendo que las trabajadoras domésticas son especialmente vulnerables a dichos abusos.

El instrumento estipula que todos los países que ratifiquen el C189 deberán tomar medidas para garantizar que los trabajadores domésticos disfruten de una protección eficaz contra todo tipo de abuso, acoso o violencia. Esta protección se extiende a todos los trabajadores domésticos, incluidos los trabajadores migrantes. Esto va directamente dirigido a la necesidad de protección de los trabajadores domésticos, que a menudo son mujeres, de la violencia de género. Esto puede suponer la implementación de medidas legales y de políticas que aborden de forma específica la violencia de género, dado que las mujeres constituyen una importante parte de los trabajadores domésticos a nivel mundial.

El Convenio también exige que los miembros que lo ratifiquen garanticen que los trabajadores domésticos disfruten de los mismos estándares de salud y seguridad que el resto de trabajadores. Esto puede suponer medidas específicas para prevenir la violencia y el acoso en el trabajo, reconociendo la especial vulnerabilidad de las trabajadoras domésticas. El instrumento también hace hincapié en la necesidad de mecanismos de aplicación eficaces para proteger los derechos de los trabajadores domésticos. Esto incluye garantizar que los trabajadores domésticos tienen acceso a mecanismos de denuncia y recursos legales si sufren abuso, acoso o violencia.

Directiva 2006/54/CE relativa al trato de igualdad en el empleo

Este instrumento reconoce que el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo puede estar motivado por cuestiones del sexo de la persona. En concreto, define el acoso sexual como “la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual

con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo” (Artículo 2). La ley prohíbe expresamente la discriminación directa o indirecta por motivos de sexo en el contexto del empleo o la ocupación. Esta prohibición define como formas de discriminación cualquier forma de violencia o acoso de género.

La ley también obliga a los Estados miembros a garantizar que los empleadores toman medidas preventivas contra el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo. Se exige a los empleadores que creen un entorno de trabajo que respete la dignidad de las personas y que adopten las políticas y procedimientos adecuados para prevenir y luchar contra dichos comportamientos. Es más, la Directiva garantiza que las víctimas de VAG tengan acceso a soluciones legales eficaces. Esto incluye la protección contra las represalias que pueda provocar la denuncia o participar en cualquier procedimiento relacionado con la misma.

La directiva facilita también la aplicación de leyes antidiscriminación recayendo la carga de la prueba en la parte demandada en casos de supuesta discriminación. Si una persona cree que ha sido víctima de violencia o acoso de género, es obligación del empleador probar que no ha existido discriminación.

Directiva (UE) 2024/1385 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de mayo de 2024 sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica

La recientemente adoptada Directiva tiene como objetivo prevenir y combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. La Directiva

cubre varias formas de violencia contra las mujeres, incluida la violencia doméstica, el acoso sexual, el acecho y la ciberviolencia.

El instrumento establece una mayor protección para las víctimas, incluyendo la prestación de ayuda inmediata y de servicios de apoyo. Esto incluye el acceso a refugios, asistencia legal y asesoramiento. La Directiva garantiza que las víctimas reciban el apoyo adecuado independientemente de su estatuto de residencia.

La ley hace hincapié en la importancia de medidas preventivas, como las campañas de sensibilización o los programas educativos dirigidos a prevenir la violencia y a cambiar las actitudes sociales. Solicita a los Estados miembros que implementen estrategias integrales que aborden las causas profundas de la violencia y promuevan la igualdad de género.

Desgraciadamente, el texto final de la Directiva adoptada no incorporó las exigencias de los sindicatos expresadas durante la fase de consultas con los interlocutores sociales del proceso legislativo. El problema fundamental es que la Directiva no se aplica al entorno de trabajo y los sindicatos han expresado su descontento por el hecho de que la Directiva “no sea capaz de aportar disposiciones significativas para hacer que el mundo laboral sea más seguro para las trabajadoras”.⁹

Sobre todo, la Directiva no logra implicar a los sindicatos, especialmente a los representantes de salud y seguridad, en la prevención de la violencia en el espacio de trabajo mediante el diálogo social y la negociación colectiva. No reconoce la violencia doméstica como un problema relacionado con el trabajo que afecta a la seguridad del espacio de trabajo o al empleo. Además, no logra luchar contra la violencia de terceras partes dirigida contra las trabajadoras y no cubre diversas formas de ciberviolencia en el espacio de trabajo.

La Directiva también carece de medidas protectoras para las víctimas de VAG en el trabajo y no incluye las represalias por parte del empleador contra quien denuncie una situación parecida. Por estas razones los sindicatos siguen exigiendo una nueva directiva que aborde de forma específica la violencia y el acoso de género en el espacio de trabajo.

Directiva para la seguridad y la salud en el trabajo (89/391/CEE)

La Directiva constituye un instrumento global para garantizar unos requisitos mínimos de seguridad y salud en el trabajo. La directiva establece obligaciones detalladas del empleador sobre la prevención y eliminación de riesgos ocupacionales, incluidos los que están presentes en el ambiente psicosocial del trabajo (Artículo 6 (2) (g)).

La Directiva marco de salud y seguridad en el trabajo introduce la obligación para el Consejo de adoptar directivas individuales sobre la prevención de peligros ocupacionales específicos en el entorno laboral. Hasta el momento, han entrado en vigor 19 directivas de salud y seguridad individuales, todas estableciendo principios de prevención de riesgos ocupacionales del entorno laboral material, pero ninguna abordando los factores de riesgo psicosocial indicados en la Directiva.

Sin embargo, el instrumento establece la obligación del empleador de prevenir los riesgos ocupacionales que surjan de factores psicosociales, como la organización del trabajo y el uso de las nuevas tecnologías, las condiciones laborales y las relaciones sociales en el trabajo, todas ellas capaces de generar el surgimiento de la VAG en el trabajo, perpetuada en el trato presencial y con el uso de las herramientas de TIC.

⁹ Adopted Resolution - On the offensive to combat gender based violence in the world of work <https://www.etuc.org/en/document/adopted-resolution-offensive-combat-gender-based-violence-world-work>

No podemos dejar de mencionar un **importante punto débil** de la Directiva marco de salud y seguridad. La **directiva no puede ser aplicada a los trabajadores domésticos ya que el “servicio del hogar” está excluido del ámbito de la Directiva** (Artículo 3 (a)). Aunque EFFAT todavía no ha recibido una clara definición de “trabajadores del servicio del hogar” por parte de la Comisión, EFFAT considera que una gran parte de los trabajadores domésticos puede de facto quedar fuera de las protecciones que otorga el documento a los trabajadores.

Esta potencial exclusión constituye un impedimento importante a la hora de atajar de forma efectiva la violencia y el acoso de terceras partes en el sector del servicio doméstico, al que están especialmente expuestas las trabajadoras domésticas. Más aún, los cuidados domésticos y los servicios del hogar son sectores en los que a menudo encuentran empleo las trabajadoras migrantes. Estas condiciones son especialmente propicias para que surja violencia racializada de terceras partes dirigida hacia trabajadoras que se encuentran en la intersección de raza, género, origen y estatus social. La combinación de todos estos factores lleva a que las trabajadoras domésticas se vean especialmente expuestas al riesgo de sufrir VAG.

Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027

Este documento estratégico es una importante recomendación para atajar los riesgos psicosociales, así como los que surgen del teletrabajo y la digitalización del entorno de trabajo. Es importante señalar que todas las formas de violencia y acoso en el trabajo, así como de discriminación, están consideradas como riesgos psicosociales que, sin embargo, a día de hoy, todavía no han sido

reconocidas como factores de riesgo ocupacional en la legislación de salud y seguridad correspondiente a nivel de los Estados miembros o de la UE.

Por lo tanto, el compromiso de la Comisión de luchar contra los factores de riesgo psicosocial en el actual marco estratégico de salud y seguridad constituye un hito crucial a la hora de regular los principios de prevención y atajar los riesgos psicosociales en el trabajo.

Convenio de Estambul

El Convenio de Estambul reconoce la violencia doméstica como una violación grave de los derechos humanos y tiene como objetivo proteger a todas las personas de la violencia, incluidas las que se encuentren en entornos laborales de trabajo doméstico. Los trabajadores domésticos, que a menudo son mujeres, pueden ser especialmente vulnerables a diferentes formas de violencia, como la física, la psicológica o el abuso sexual, tanto por parte de empleadores como en sus vidas personales.

El Convenio de Estambul obliga a los estados firmantes a proporcionar servicios de apoyo integral a las víctimas de la violencia, tales como refugios, orientación o ayuda legal. Esto es de especial importancia para los trabajadores domésticos migrantes indocumentados, que sufren más a menudo la violencia y que se pueden beneficiar de estos servicios. Es algo que puede ayudarles a escapar de situaciones abusivas y a reintegrarse en la sociedad.

2.2

Marcos jurídicos nacionales

Esta sección profundiza en la revisión de los marcos jurídicos nacionales sobre igualdad retributiva de género y conciliación familiar, así como en la prevención de la VAG. La revisión tiene en cuenta la legislación más importante de los nueve países del estudio.

BRECHA RETRIBUTIVA DE GÉNERO

La principal lucha contra la brecha retributiva de género es mediante **leyes de igualdad y transparencia retributiva**. Todos los países estudiados exigen igualdad retributiva entre hombres y mujeres por el mismo o equivalente trabajo, con leyes antidiscriminación que garanticen un trato igualitario en la contratación, sueldo, promoción y formación. Para poder cumplirlo, los empleadores están obligados a desarrollar planes de acción para luchar contra la brecha retributiva de género, a menudo mediante **planes de igualdad de género** de las empresas.

Bélgica, Francia y España poseen una sólida legislación que obliga a las empresas con 50 o más empleados a implementar planes de igualdad de género y a realizar auditorías de retribuciones. Austria, Finlandia y Lituania aplican estas normas para empresas con 25-30 empleados.

Por ejemplo, la Ley belga del 22 de abril de 2012 sobre transparencia en la brecha retributiva de género exige auditorías retributivas de género cada dos años y que se compartan los resultados

ALEMANIA: LEY SOBRE IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN

- Auditorías de sueldos sobre la brecha retributiva de género en empresas con al menos 500 empleados
- Informes sobre la lucha contra la brecha retributiva de género en empresas de al menos 200 empleados

con los empleados. Si se detectan brechas retributivas de género, se deben diseñar planes de acción.

El marco jurídico español obliga realizar auditorías y registros salariales, mientras que Francia utiliza un Índice de igualdad de género, obligando a las empresas a publicar los resultados anualmente.

En caso de que el empleador no cumpla con dichas obligaciones se pueden imponer multas y otras sanciones, para garantizar la rendición de cuentas y avanzar en la lucha contra la brecha retributiva de género.

PLANES DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EMPRESAS CON AL MENOS 50 EMPLEADOS

en

- Bélgica: Ley de transparencia en la brecha retributiva de género
- Francia: Índice de igualdad de género
- España: Real Decreto Ley 6/2019; Real Decreto 901/2020; Real Decreto 902/2020

ITALIA: CÓDIGO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- Planes de igualdad de género en empresas con al menos 200 empleados

PLANES DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EMPRESAS CON AL MENOS 20-30 EMPLEADOS

en

- Austria: Ley de igual trato (GIBG)
- Finlandia Ley de igualdad
- Lituania Ley de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
- Suecia Ley de discriminación

CONCILIACIÓN FAMILIAR

Para apoyar la conciliación familiar, los Estados miembros implementan principalmente la Directiva sobre conciliación familiar y las normativas nacionales sobre permisos por cuidados parentales y de dependencia. Los servicios de guardería públicos también juegan un papel crucial, aunque su disponibilidad es variable. **Los países nórdicos, Bélgica y España** ofrecen el servicio de guarderías público más completo, así como políticas que promueven los cuidados compartidos.

Por ejemplo, **Finlandia y Suecia** proporcionan guarderías para niños de hasta nueve meses con tarifas en función de los ingresos. Estos dos países también ofrecen un amplio permiso parental con partes no transferibles exclusivas para los padres, con el fin de animar a compartir los cuidados. En Bélgica, el Sistema de crédito de tiempo permite

a los empleados reducir horas de trabajo para prestar cuidados, con arreglos laborales flexibles apoyados por la ley.

En España, la Ley Orgánica 3/2007 garantiza a los padres cuatro meses de permiso de paternidad no transferible, de los cuales seis semanas son obligatorias. Posteriormente el permiso se puede dividir a lo largo del primer año. El Real Decreto-Ley 6/2019 promueve la conciliación familiar, exigiendo a los empleadores que ofrezcan soluciones de trabajo flexible, como el teletrabajo o flexibilidad en los horarios. Hay guarderías públicas disponibles hasta los tres años de edad, con cuidados de día completo, que apoya el gobierno, aunque la disponibilidad varía de región a región. Las tarifas están en función de los ingresos y existen ayudas económicas para las familias de menor renta.

ALEMANIA:

Alemania: Ley de permiso parental y de prestación parental, Ley de permiso de cuidados, Ley de empleo a tiempo parcial y temporal, Ley de permiso por cuestiones familiares

- 3 años de permiso paterno no transferible (debe vivir con el hijo)
- Horarios de trabajo flexibles disponibles

PERO

- Ausencia de guarderías públicas durante todo el día

AUSTRIA, ITALIA, LITUANIA:

Austria: Ley de permiso parental

Italia: Decreto nº 151/2001; Decreto nº105/2022

Lituania: Ley de permiso parental

- 10-30 días de permiso de paternidad
- 6 meses de permiso de paternidad no transferible

PERO

- Poca disponibilidad de guarderías

En contraste, **Alemania carece de un servicio universal de guarderías de todo el día**, lo que lleva a muchas mujeres a aceptar trabajos de media jornada, debido a las limitadas opciones de cuidado asequibles. A pesar de las generosas políticas de permiso parental, esta disparidad dificulta la igualdad de género en los cuidados, como confirmó un sindicalista alemán: “La demanda de guarderías públicas en Alemania supera con mucho la oferta, a lo que hay que sumar los inesperados cierres de guarderías que han sufrido los progenitores últimamente, lo que es un gran problema. Tenemos comunidades en Alemania que han reducido las horas de atención de las guarderías a 2 horas al día. ¿Y qué significa esto para las mujeres? Esto significa, de hecho, que son principalmente las mujeres las que reducen sus

jornadas laborales. Y la razón por la que reducen sus jornadas laborales es porque ganan menos que los hombres” (NGG).

Además, los planes de igualdad de género de empresa en la mayoría de los países del estudio exigen a los empleadores promover la conciliación familiar, tanto para hombres como para mujeres. Esto incluye ofrecer opciones flexibles de trabajo, como la elección del turno, trabajo a tiempo parcial o teletrabajo. Los empleadores deben garantizar que ambos progenitores tienen acceso al permiso parental, centrándose en promover el permiso de paternidad para incentivar el cuidado compartido. Deben proporcionar también opciones de permiso para que los empleados puedan cuidar de miembros de la familia enfermos o dependientes.

BÉLGICA, ESPAÑA, FRANCIA, ITALIA:

Bélgica: Ley sobre Bienestar en el trabajo, Ley sobre protección contra la violencia, el acoso y el acoso sexual en el trabajo

España: Ley Orgánica 3/2007; Real Decreto-Ley 5/2000

Francia: Código laboral, Ley sobre igualdad real entre mujeres y hombres, Código penal

Italia: Decreto n°198/2006; Decreto n°66/2003; Ley del trabajo

- Amplias obligaciones sobre VAG para el empleador (incluyendo la VAG como un riesgo de salud y seguridad)
- Sanciones/multas para los culpables o las empresas
- Se aborda la violencia de género de terceras partes/violencia doméstica/ciberviolencia en el trabajo

VAG

Los Estados miembros utilizan las leyes de género y antidiscriminación para prevenir la VAG en el trabajo, abordándose cada vez más como un problema de salud y seguridad ocupacional. Las leyes prohíben la VAG, incluida la de terceras partes y la ciberviolencia.

Bélgica, Francia, Italia y España tienen el marco legal más completo en la lucha contra la VAG.

En **Bélgica**, la **Ley de protección contra la violencia y el acoso sexual en el trabajo** exige a los empleadores desarrollar **políticas describiendo las conductas inaceptables, procedimientos de denuncia y consecuencias en caso de infracción**. Los empleadores deben nombrar un asesor confidencial para apoyar a las víctimas y la ley prohíbe que haya represalias contra quienes denuncien cualquier incidente. La ley también exige que haya acciones disciplinarias: advertencias, suspensiones o despido, para los culpables. Además, la **Ley de bienestar en el trabajo aborda la violencia de género de terceras partes** como un riesgo psicosocial, exigiendo a las partes que se abstengan de cualquier tipo de violencia o acoso.

En Francia, el **Código laboral** prohíbe la discriminación y el acoso por cuestiones de género, orientación sexual o identidad de género, exigiendo a los empleadores que tomen medidas preventivas. La **Ley de igualdad entre mujeres y hombres** extiende la protección a otras formas de discriminación. El Código penal castiga la violencia y el acoso sexual relacionado con el trabajo con penas de hasta dos años de prisión y multas de hasta 30.000€. El Código laboral también incluye disposiciones para luchar contra la violencia de género de terceras partes.

En Italia, la ley prohíbe la discriminación que genera un entorno hostil o degradante, incluido el acoso por cuestiones de género o identidad de género. Los empleadores deben implementar políticas para prevenir y abordar el acoso en el trabajo y tomar acciones disciplinarias contra los causantes, que van desde la advertencia al

despido. La **Ley del trabajo** también reconoce la **violencia doméstica como un asunto relacionado con el trabajo**, garantizando a las víctimas hasta **90 días de baja con sueldo**.

El **Real Decreto 5/2000 de España** impone **sanciones a los empleadores** por no prevenir la VAG en el trabajo, clasificando las infracciones como graves o muy graves. Entre las infracciones graves están el abuso verbal o las amenazas, mientras que las muy graves incluyen la violencia física o el acoso sexual. Se pueden aplicar multas u **otras sanciones, como el despido**. La Ley Orgánica de Galicia 11/2007 **aborda la ciberviolencia** de género y el Real Decreto-Ley 6/2019 obliga a los **empleadores a implementar protocolos para gestionar la VAG**, garantizando un entorno seguro para las víctimas.

Por otro lado, **los planes de igualdad de género** abordan la VAG en la implementación de programas de formación para que empleados y directivos sepan reconocer, prevenir y atajar el acoso. Los planes incluyen políticas claras para denunciar incidentes de VAG, garantizando la confidencialidad y la protección de la víctima.

AUSTRIA, SUECIA:

Austria: Ley de igual trato (GIBG)

Suecia: Ley de discriminación

- Se prohíbe y define de forma explícita la VAG como comportamiento presencial
- Protección de las víctimas y compensación

SECCIÓN

3

PRÁCTICAS SINDICALES

Esta sección describe los resultados del estudio cualitativo realizado con los sindicalistas entrevistados analizando las prácticas sindicales y las necesidades para atajar las desigualdades de género.

3.1

Resumen

comparativo

Durante las entrevistas, los sindicatos agrarios señalaron mayores dificultades para contactar con los trabajadores en las pequeñas explotaciones agrarias que dominan la agricultura europea.

La agricultura en Europa depende enormemente de trabajadores estacionales y migrantes, muchos de los cuales son mujeres. Estos trabajadores a menudo se encuentran en condiciones de trabajo precarias, lo que dificulta a los sindicatos poder contactar con ellos. La naturaleza estacional de sus trabajos supone que puede que no estén el tiempo suficiente como para implicarse en las actividades del sindicato o beneficiarse de las protecciones del mismo y organizarse.

Igualmente, una buena parte del trabajo agrícola es informal, y los trabajadores carecen de contratos o protecciones legales. Las mujeres a menudo están sobrerrepresentadas en estos puestos informales, en los que los esfuerzos de sindicalización son especialmente complejos debido a la falta de una relación formal empleador-empleado. Más aún, las trabajadoras agrícolas a menudo no son plenamente conscientes de sus derechos o

de los beneficios de ser miembro de un sindicato, especialmente cuando son migrantes o trabajan en zonas rurales aisladas.

Esta falta de concienciación dificulta los trabajos de organización sindical centrados en la igualdad de género. Sin embargo, se logran negociar **algunos acuerdos colectivos sectoriales y de empresas** en la agricultura, para luchar contra la brecha retributiva de género y proporcionar mejores medidas de conciliación familiar.

Los sindicatos también señalan mayores dificultades a la hora de organizar a los trabajadores domésticos sobre desigualdades de género que en otros sectores AATTD como el de alimentación y bebidas o el turismo.

Cuadro 1 Recomendaciones EFFAT sobre igualdad retributiva (2014)

1. Sensibilización

2. Sistemas de evaluación y clasificación de trabajos

- vitar el sesgo de género y la discriminación en los sistemas de valoración de puestos de trabajo
- hacer una evaluación de los puestos de trabajo neutra con respecto al género
- abordar la infrarrepresentación de las mujeres en puestos de responsabilidad y mejor pagados

3. Transparencia retributiva

4. Auditorías retributivas

5. Informes salariales

6. Diálogo social

- papel fundamental de los interlocutores sociales para luchar contra la brecha retributiva de género en el trabajo
- desarrollar políticas de igual retribución en el trabajo
- aumentar el valor que se da a los trabajos femeninos mediante sistemas de valoración de puestos de trabajo que no tengan sesgo de género

7. Negociación colectiva

- sensibilizar sobre la brecha retributiva de género en los equipos de negociación colectiva
- hacer que la igualdad retributiva sea parte integral del establecimiento de los salarios
- garantizar la igualdad de salarios, la protección social y las condiciones de empleo entre todos los trabajadores (jornada completa, a tiempo parcial, etc.)
- salario mínimo y aumentos de sueldo para los trabajadores mal pagados
- aumento de salarios en los sectores predominantemente femeninos
- garantizar que se pagan todos los beneficios al personal masculino y femenino por igual, p.ej. beneficios no monetarios, bonus, aumentos de sueldo, remuneración en función del rendimiento, etc.
- formación y orientación sobre igualdad de género para empleados y representantes sindicales en los equipos que lleven a cabo la negociación colectiva
- promover la participación de las mujeres en los equipos de negociación

8. Legislación

9. Medidas complementarias

- abordar la segregación ocupacional que hace que las mujeres se vean recluidas en categorías o grados laborales predominantemente femeninos o mal pagados
- mejorar el acceso a trabajos mejor pagados, que normalmente están ocupados por hombres, mediante la formación de capacidades y el desarrollo profesional de las mujeres
- “días de las mujeres” para romper los estereotipos de género en el mercado laboral
- políticas de tiempo de trabajo que permitan una flexibilidad positiva y unos horarios adaptados a la familia para trabajadores y trabajadoras

El trabajo doméstico es un sector que es predominantemente femenino y está caracterizado por condiciones únicas que complican los esfuerzos de sindicalización. Una buena parte del trabajo doméstico en Europa es informal y los trabajadores a menudo carecen de contratos formales o protecciones legales. Esto es especialmente común entre los trabajadores migrantes, muchos de los cuales no conocen sus derechos, se enfrentan a la barrera del idioma o no tienen papeles. Estos factores los hacen especialmente vulnerables a la explotación y menos propensos a implicarse con los sindicatos por miedo a la deportación o a perder su trabajo.

Los trabajadores domésticos, especialmente los internos, a menudo dependen de sus empleadores para el alojamiento y las necesidades básicas. Esta dependencia puede agravar la explotación y hacer que los trabajadores vacilen a la hora de sindicarse o de exigir mejores condiciones, temiendo represalias o el despido.

Los sindicatos de trabajo doméstico que participaron en las entrevistas parecen centrarse en sus esfuerzos de **incidencia política, en concreto en las condiciones precarias del trabajo y en las prácticas de explotación que se utilizan con los trabajadores migrantes. La negociación colectiva se utiliza algo menos** y generalmente en empresas grandes.

Los sindicatos del sector de alimentación y bebidas y del sector turístico utilizan predominantemente la **negociación colectiva** a nivel de empresa y del sector. Esto viene facilitado por una estructura empresarial que permite la organización sindical. Ambos sectores están domi-

nados por Pyme, aunque las grandes empresas empleen a una parte importante del total de los trabajadores. El empleo es más formal y menos aislado, aunque las prácticas de subcontratación y el uso de trabajadores migrantes, especialmente en el sector turístico, también están presentes y agravan las desigualdades de género en ambos sectores.

Sin embargo, los sindicatos en los sectores de alimentación y bebidas y el turismo han sido capaces de establecer una importante presencia y utilizan las instituciones del **diálogo social** para negociar mejores condiciones laborales y salariales, encontrando menos dificultades en la organización en el lugar de trabajo que en los trabajos agrícola o doméstico. Consecuentemente, se han firmado acuerdos de negociación colectiva sectoriales o en empresas para luchar contra la desigualdad de género, con cláusulas sobre la brecha retributiva de género y estableciendo disposiciones sobre la organización del trabajo que faciliten una distribución de las tareas domésticas y de cuidados equilibrada en cuestión de género o protocolos de empresa para atajar la VAG. Por ejemplo, Finlandia ha anunciado la erradicación de la VAG gracias a un continuo diálogo social para combatir el problema.

3.2

Negociación colectiva

BRECHA RETRIBUTIVA DE GÉNERO

Los afiliados de EFFAT siguen implementando las recomendaciones de EFFAT sobre igualdad retributiva [Cuadro 1]. Al igual que en la revisión de 2017 de EFFAT sobre la implementación de las recomendaciones, la inmensa mayoría de los sindicatos entrevistados siguen abordando la brecha retributiva de género mediante el diálogo social.

La **negociación colectiva sectorial o en la empresa es la acción sindical más frecuente** para atajar la brecha retributiva de género en el sector agrícola, de alimentación y bebidas y turístico y, hasta cierto punto, en el trabajo doméstico. La inmensa mayoría de las medidas recomendadas por la EFFAT se abordan mediante la negociación de cláusulas de igualdad retributiva de género, auditorías retributivas de género, registros salariales obligatorios e informes sobre la brecha retributiva de género, o medidas para abordar el trabajo feminizado, la segregación ocupacional y el techo de cristal que siguen sufriendo las mujeres en los sectores AADDT.

Auditorías retributivas y comprobaciones salariales de género

Según declaran los sindicalistas entrevistados, las medidas que se han negociado más frecuentemente en la mayoría de los sectores AATTD han sido las **auditorías y comprobaciones salariales**

Cuadro 2 la herramienta alemana

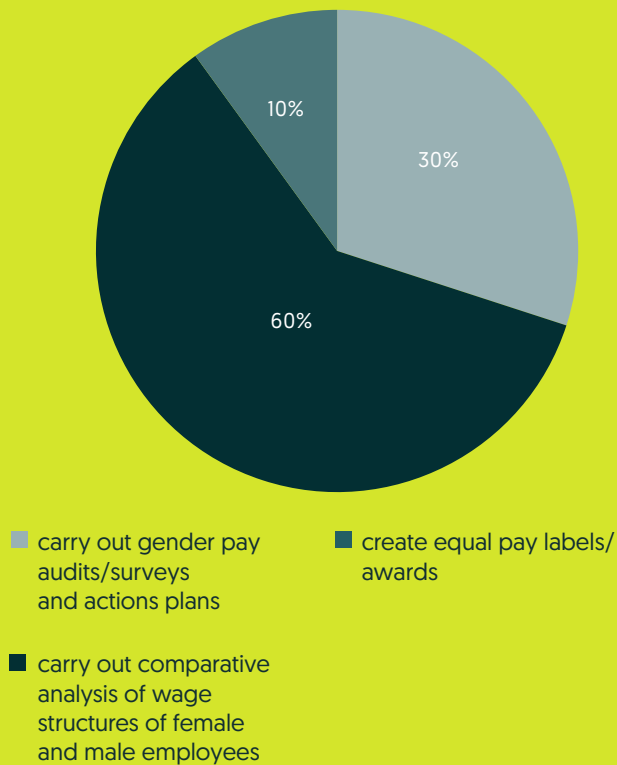
EG Check

La herramienta alemana “EG Check” se puede aplicar en empresas con más de 50 empleados y se utiliza para identificar la brecha retributiva de género, comparando el valor del trabajo entre diferentes puestos de mujeres y hombres. La herramienta responde al concepto de comparador hipotético al que se hace referencia en la Directiva de transparencia retributiva. Mide el valor del trabajo realizado p.ej. por una administrativa y un mozo de almacén. La herramienta establece un conjunto de criterios para identificar el valor de los trabajos y comparar los salarios de hombres y mujeres en estas ocupaciones e identificar así la brecha retributiva de género.



Fuente: eg-check.de

Gráfico 24 afiliados EFFAT medidas para mejorar el seguimiento de la brecha retributiva de género



Fuente: Revisión intermedia de la implementación de las Recomendaciones de EFFAT sobre igual retribución, 2017

de género. A menudo forman parte de los planes de igualdad que los sindicatos negocian con las empresas para abordar diferentes aspectos de la desigualdad de género, como la brecha retributiva de género. Parece que la intensa actividad en estas medidas es la continuación de los esfuerzos de los afiliados de EFFAT para garantizar la igualdad retributiva de género. De acuerdo con la evaluación intermedia de 2017 de las recomendaciones de EFFAT sobre igualdad retributiva, casi todos los afiliados de EFFAT realizaban auditorías retributivas de género y análisis comparativos de género de las estructuras salariales, para hacer un seguimiento de las disparidades retributivas de género y poder atajarlas [Gráfico 24].

Las auditorías retributivas en las empresas son evaluaciones sistemáticas de la estructura retributiva de la empresa para identificar y atajar brechas retributivas de género. La auditoría está diseñada para garantizar que los trabajadores son pagados equitativamente por el mismo trabajo de igual valor, independientemente de su género. En caso de que se identifique una brecha retributiva de género, frente a un umbral negociado, deberá ser rectificada.

Los sindicatos entrevistados de los sectores AATTD han señalado que este tipo de medidas se ha dado a menudo en agricultura, alimentación y bebidas y turismo. [Cuadro 5].

Cuadro 3 EG Check identificación de género de la prestación por trabajo pesado



Comparativa de género por prestación por trabajo pesado

Aspectos comparativos	Mujer	Hombre
Operaciones		
Grupo salarial		
Exigencias laborales:		
exigencias físicas		
exigencias psicológicas		
Pago (mensual) de la prestación por trabajo pesado		
Diferencia mensual		

Cuadro 4 Ley de Igual trato austriaca y el estudio sobre la brecha retributiva de género en el sector de la limpieza del sindicato VID

El informe comparó dos grupos salariales en la Negociación colectiva de la limpieza industrial: El grupo salarial 6 (principalmente mujeres que ganaban 9,38€ por hora por limpieza de oficinas y de lugares de producción) y el grupo salarial 3 (principalmente hombres que ganaban 10,38€ por hora por tareas de limpieza especializada como ventanas o maquinaria). La evaluación halló que el trabajo era de igual valor, lo que llevó a un acuerdo para igualar los sueldos a 10,38€ por hora. El informe también recomendaba cambios en el Ley de Igual trato, defendiendo unos criterios de clasificación de trabajo no discriminatorios basados en igual retribución por igual trabajo. Proponían considerar factores como el trabajo de cuidados, las exigencias psicológicas y físicas del trabajo y el estrés, a la hora de valorar los puestos de trabajo.

Fuente: Pillinger, 2021

Por ejemplo, el sindicato alemán NGG, que representa a los trabajadores del sector de alimentación y bebidas y turístico, ha descrito una herramienta de comprobación salarial (EG Check) que han negociado en sus convenios colectivos con empresas. El instrumento ha sido diseñado para comparar el valor de diferentes trabajos e identificar diferencias retributivas de género para trabajo de igual valor, desarrollando en cierta manera el concepto del comparador hipotético [Cuadro 2]. La herramienta ha sido diseñada para evaluar la brecha retributiva de género para varios aspectos como la brecha de género en la retribución básica, horas extra, bonos por rendimiento o prestaciones trabajo pesado [Cuadro 3].

Sin embargo, la desventaja de las auditorías retributivas y las comparativas salariales que se establecen en los planes de igualdad de género, es que solo pueden negociarse con empresas que empleen a más de 50 trabajadores, aunque hay algunas diferencias entre países.

Allí donde no se ha logrado directamente auditorías retributivas o comprobaciones salariales de género en empresas, los sindicatos recurren a sus propios estudios de la brecha retributiva de género, aprovechando el concepto de comparador hipotético. Los hallazgos se utilizan como evidencia para negociar los acuerdos sectoriales, rectificando las brechas retributivas de género identificadas en los trabajos predominantemente femeninos.

Cuadro 5 Cláusulas de acuerdo de negociación colectiva sobre igualdad retributiva de género

Disposiciones de igualdad retributiva de género del Acuerdo de negociación colectiva acordadas entre el grupo Nestlé y los sindicatos CFDT, CFE-CGC, CGT, UNSA, CFTC y FO, Francia, 2020-2023

El Capítulo V sobre Remuneración eficaz del Grupo Nestlé del ANC resume el compromiso del grupo por garantizar la retribución igualitaria entre hombres y mujeres. De acuerdo con la ley de 2018, que exige a las empresas con más de 50 empleados la creación de un Índice de Igualdad de Género para medir las brechas retributivas, el grupo tenía como objetivo mantener una puntuación media de 90 puntos, con la idea de lograr entre 95 y 100 puntos para 2023. Se anima a las empresas a destinar un presupuesto específico durante las negociaciones anuales para reducir cualquier brecha salarial que se identifique. Algunos indicadores claves serían: las diferencias retributivas entre hombres y mujeres, el porcentaje de mujeres que recibe aumentos en comparación con los hombres (excluyendo los ascensos) y la garantía de que las mujeres que vuelven del permiso de maternidad o de adopción reciben cualquier aumento de salario que proceda. Por otro lado, el permiso parental no debería contribuir a la brecha salarial.

Disposiciones de igualdad retributiva de género del AMI firmado entre Danone y UITA (2016)

“Deberá garantizarse una remuneración igual por trabajo de igual valor y no discriminatoria con respecto a las condiciones de trabajo para todos los trabajadores, ya sean directamente empleados por Danone o a través de un proveedor de servicios subcontratado”.

En Francia, los sindicatos han defendido criterios objetivos para abordar la infravaloración de las capacidades de las mujeres, como la multitarea, solución de problemas y los cuidados emocionales. Un **estudio de la CFDT de 2019 comparó las retribuciones** en ocho sectores, incluido **el de los cuidados sanitarios y sociales (predominantemente femenino)** y los sectores predominantemente masculinos como la construcción o la metalurgia (Pillinger, 2023a). El estudio halló que los salarios iniciales en el sector sanitario y de cuidado social eran significativamente más bajos que en los sectores predominantemente masculinos por capacidades equivalentes. **Esta evidencia fue utilizada en las negociaciones para la reclasificación ocupacional en el sector sanitario y de cuidados sociales, tanto público como privado.**

Igualmente, en 2019, un comisionado del defensor del pueblo austriaco y el sindicato VIDA, evaluaron la disparidad de salarios en el sector de la limpieza. El informe comparaba dos grupos salariales en la limpieza industrial. El grupo salarial 6 (principalmente mujeres que ganaban 9,38€ por hora) y el grupo salarial 3 (principalmente hombres que ganaban 10,38€ por hora). Descubrieron que el trabajo era de igual valor, por lo que se llegó a un acuerdo para rectificar la brecha retributiva de género e igualar los salarios en 10,38€ por hora [Cuadro 4].

Negociaciones sectoriales sobre aumentos retributivos para trabajos predominantemente femeninos

Otra importante estrategia para luchar contra el trabajo mal pagado en los sectores mayoritariamente femeninos es la negociación colectiva, que **prioriza los aumentos salariales por encima de la media para trabajadores mal pagados y para trabajos mayoritariamente femeninos.** El

sindicato belga ACV-CSC utiliza este enfoque en las negociaciones intersectoriales que se celebran cada dos años y que establecen la norma salarial para las negociaciones sectoriales (Müller, 2019). Esto se logra a menudo combinando aumentos salariales de tarifa plana para grupos de salario bajo, con aumentos porcentuales generales. Como las mujeres están sobrerrepresentadas en los trabajos peor pagados, esta estrategia ayuda a reducir la brecha retributiva de género igualando la estructura retributiva. El enfoque también compara sueldos en los trabajos mayoritariamente femeninos con puestos similares de mayoría masculina, utilizando el concepto de comparador hipotético.

“A través de la negociación colectiva introducimos reglas que sobre todo garantizan el respeto por la composición de género de los trabajadores de la empresa que acceden a formación, para evitar la exclusión de las trabajadoras porque, como se ha mencionado, esto se refleja luego en la carrera profesional”.

UIA UI

En un espíritu similar, los sindicatos belgas (ABVV/FGTB, ACV-CSC, CGSLB) firmaron en junio de 2022 un acuerdo sectorial sobre salario mínimo en el sector del trabajo doméstico belga. Durante las negociaciones salariales del sector, se logró el importante resultado de la **creación de un salario mínimo, complementado por una escala retributiva progresiva que aumenta de acuerdo con los años de servicio en el sector.** Esta estructura salarial es de acceso público y se aplica de forma uniforme a todos los trabajadores, garantizando la transparencia y la justicia en la remuneración. Estableciendo estándares claros, el acuerdo colectivo sectorial aborda el problema de los trabajadores domésticos mal pagados, un grupo predominantemente compuesto por mujeres, cuyo trabajo ha sido infravalorado e infrarremunerado. Esto es un logro esencial de los sindi-

catos belgas a la hora de mejorar las condiciones laborales y reducir las disparidades de ingresos de género dentro del sector.

Disposiciones sobre igualdad de género en la carrera profesional

Otras medidas frecuentes en las **negociaciones colectivas** han sido las **disposiciones sobre igualdad de género en el acceso a trabajos, formación o carrera profesional**. Parece que, con el tiempo, en comparación con la revisión intermedia de EFFAT de 2017, los afiliados de EFFAT se han implicado cada vez más en atajar las desigualdades estructurales de género mediante la negociación colectiva. En 2017, los afiliados de EFFAT parecían estar más centrados en los problemas salariales [Gráfico 25]. Los sindicatos entrevistados han señalado que han negociado disposiciones en la **negociación colectiva que luchan contra la discriminación de las mujeres en el empleo que lleva a la brecha de género**.

Por ejemplo, el sindicato italiano UILA UIL ha abordado **la segregación ocupacional en la agricultura** negociando cursos de formación para mujeres, valorando el trabajo de las mujeres en los puestos más bajos y luchando contra las barreras para el desarrollo profesional de las mujeres en los puestos menos cualificados y peor pagados.

“En el sector turístico, negociamos cláusulas que garantizan los actuales programas de formación, con cuotas de trabajo obligatorias para mujeres, dirigidas a reforzar el empleo femenino, incluyendo los puestos de mayor cualificación”

FIST CISL

El sindicato austriaco PRO-GE y el español UGT FICA, han indicado medidas similares en el sector agrícola, así como los **españoles** CCOO y UGT FICA en el sector **de alimentación y bebidas**.

Gráfico 25 Medidas para reducir la brecha retributiva de género mediante la negociación colectiva



Fuente: Revisión intermedia de la implementación de las recomendaciones EFFAT sobre igual remuneración, 2017.

En el sector turístico, varios sindicatos han declarado haber usado la negociación colectiva para **abordar el problema del techo de cristal**. Las medidas negociadas garantizan **la promoción de las mujeres a puestos de dirección** en los convenios colectivos de empresa firmados por los sindicatos franceses CFDT y FO, así como el italiano FIST CISL. Este último sindicato también ha negociado cláusulas que garantizan un reparto equilibrado de mujeres en todos los niveles profesionales, incluyendo **cuotas de mujeres en capacitación profesional para llegar a los puestos mejor remunerados**.

Prohibición de la discriminación de género en el empleo y la retribución

Los sindicatos también practican la negociación de cláusulas de convenios sectoriales o de empresa que prohíben directamente la discriminación de género en el empleo o la remuneración. Por ejemplo, el sindicato **agrícola** FNSZ en Bulgaria ha garantizado dichas cláusulas en **convenios colectivos del ramo** en el sector. El sindicato sueco Kommunal y el esloveno ZSSS también han confirmado el uso de dichas cláusulas en sus convenios sectoriales.

“Tenemos 5 convenios colectivos del ramo, incluido el de sistemas de riego, control veterinario, seguridad alimentaria y personal científico agrícola que negociaron cláusulas que establecían normas para la no discriminación de las mujeres en el trabajo y prohibían la brecha retributiva de género”

FNSZ

Frenar el uso del trabajo feminizado

Varios sindicatos en el **sector turístico**, como los españoles CCOO y FeSMC-UGT, así como el italiano FIST CISL han negociados medidas en empresas para abordar el alto porcentaje de trabajadoras en trabajos temporales y a tiempo parcial. Los sindicatos han priorizado, por lo tanto, el empleo a tiempo completo y el empleo fijo para mujeres, presionando para que haya medidas colectivas que favorezcan trabajos de mayor calidad para las mujeres, que garanticen la estabilidad laboral y el crecimiento profesional.

Los sindicatos también han trabajado para reducir el trabajo no declarado e informal en el sector turístico, donde las trabajadoras carecen de contratos o protección oficial.

Se han realizado esfuerzos para frenar la alta presencia de contratos hora cero que a menudo no garantizan a los trabajadores horas de trabajo o les dejan sin ingresos. Estos contratos afectan de forma desproporcionada a las mujeres, especialmente en el sector turístico, en la hostelería y en el entretenimiento.

CONCILIACIÓN FAMILIAR

La negociación colectiva a nivel de empresa o sectorial también ha sido declarada como el principal instrumento para negociar la mejora de la conciliación familiar en los sectores AATTD, especialmente en agricultura, alimentación y bebidas y turismo. Los afiliados de EFFAT parecen haber intensificado sus esfuerzos para luchar contra los estereotipos patriarcales de los roles de género en su estrategia de negociación colectiva. Aunque en la revisión intermedia de las recomendaciones sobre igual retribución de EFFAT en 2017, el 70% de los afiliados de EFFAT introdujeron políticas de horarios de trabajo que permitían una flexibilidad real y horarios respetuosos con la familia para trabajadores y trabajadoras, los sindicatos entrevistados indicaron también una amplia gama de medidas abordadas específicamente en los convenios de negociación colectiva, como el concepto de la corresponsabilidad en las tareas de cuidados como medio para abordar los factores estructurales que afectan a la calidad del trabajo femenino en los sectores AATTD.

Organización de los horarios de trabajo

De acuerdo con los sindicalistas entrevistados, la medida que más se ha negociado en la mayoría de los sectores AATTD, para abordar la mala conciliación familiar de las mujeres, ha sido encontrar soluciones a los horarios de trabajo. La que más se ha señalado ha sido **las cláusulas horarios laborales ajustables**. Los sindicatos entrevistados han señalado este tipo de medidas en agricultura [Cuadro 6] y en todos los demás sectores AATTD, incluido el sindicato chipriota SEK en el trabajo doméstico.

Varios sindicatos han informado haber negociado cláusulas en los convenios colectivos que obligan a **la notificación clara y fija de los ciclos de turnos de trabajo**, como por ejemplo turnos establecidos por lo menos con un mes de anticipación o “turnos razonables”. El sindicato esloveno

ZSSS del sector de **alimentación y bebidas**, así como los españoles CCOO y FeSMC-UGT y el italiano FIST CISL del sector **turístico**, han indicado este tipo de disposiciones.

El sindicato chipriota SEK ha negociado la **prohibición de las horas de trabajo no declaradas** y de la extensión del **tiempo de trabajo por encima de los límites** establecidos en la legislación laboral para el **sector del trabajo doméstico**. El sindicato francés FO **está actualmente** negociando una semana **laboral de cuatro días en el sector turístico**.

Cuadro 6 Cláusulas de horarios ajustables en las negociaciones colectivas para trabajadores agromecánicos, UILA UIL, Italia 2018-2020

El Artículo 15 bis sobre Permiso parental y asistencia a los hijos en el Convenio colectivo para trabajadores agromecánicos de Italia, esboza las disposiciones para el apoyo parental y familiar, gobernadas por el Decreto Legislativo n° 151/2001 y posteriores enmiendas. Permite a los trabajadores a tiempo completo y fijos pedir tiempo parcial temporal para cuidar a niños de hasta 13 años de edad. Las empresas deben aprobar estas peticiones dentro de unos límites basados en el tamaño de la empresa: 1 trabajador para empresas con entre 3 y 15 empleados, 3 trabajadores para empresas con entre 16 y 30 empleados y un 2% de los trabajadores para empresas con más de 30 trabajadores. Los trabajadores pueden volver al tiempo completo cuando el hijo cumpla los 13 años o cuando lo soliciten con los 60 días de preaviso para las peticiones de tiempo parcial.

Permisos de cuidados y anuales

Otra medida para la conciliación familiar que se ha comentado con frecuencia ha sido la negociación de diferentes permisos de cuidados, parentales, de embarazo y anual. Estos van desde permisos pagados y no pagados a ayudas económicas para el cuidado infantil. Por ejemplo, el sindicato

italiano UILA UIL ha negociado **permisos para cuidados de dependientes y paternidad compartida en el sector agrario**, mientras que el sindicato esloveno ZSSS señaló que había logrado un **permiso adicional pagado y no pagado** para los trabajadores de los sectores agrario y de alimentación y bebidas. El sindicato francés FO también ha logrado un **permiso obligatorio de 8 semanas de vacaciones en el sector turístico**. Los sindicatos españoles CCOO y FeSMC-UGT, así como el italiano FIST CISL, también han negociado un **permiso parental adicional en el sector**. Este último sindicato también ha negociado ayudas económicas públicas para los costes de guardería y subsidios para las empresas que contraten mujeres [Cuadro 7].

Cuadro 7 FIST CISL (Italia) sindicato bipartito – acuerdos colectivos sobre conciliación familiar con autoridades locales en el sector turístico

FIST CISL ha negociado convenios colectivos de conciliación familiar con autoridades locales para proporcionar a los trabajadores del sector turístico ayuda económica para la guardería o cuidado infantil, la compra de material escolar o ayudas a las empresas que contraten mujeres.

Corresponsabilidad

Varios sindicatos también han señalado haber negociado cláusulas que garantizan el reparto equitativo de las tareas domésticas y de cuidados entre trabajadores y trabajadoras. Por ejemplo, los sindicatos belgas ACV-CSC y SETCa-FGTB también han logrado medidas sectoriales **para promover la igualdad de género en las tareas de cuidados entre hombres y mujeres en el sector de alimentación y bebidas**. De igual manera, los sindicatos españoles CCOO y FeSMC-UGT han creado en sus planes de igualdad en la empresa medidas para promover **la corresponsabilidad**

de los hombres en las tareas del hogar, así como cláusulas para reconciliar el trabajo con la vida personal y familiar en el sector **turístico**. Por otro lado, el sindicato español UGT FICA y el italiano UILA UIL han señalado dichas cláusulas en los planes de igualdad **en agricultura** [Cuadro 8].

Cuadro 8 Disposiciones de corresponsabilidad en el acuerdo de negociación colectiva para los procesadores de tabaco, UILA UIL, Italia, 2014 - 2016

El acuerdo tiene como objetivo promover la conciliación familiar, la igualdad de género y apoyar la paternidad, al permitir negociaciones a nivel local sobre flexibilidad de horarios laborales para progenitores con hijos menores de tres años de edad. Además, las partes acordaron abordar los retos del cuidado infantil, en concreto las guarderías, mediante una negociación suplementaria. Esto implicaría explorar nuevos acuerdos y apoyar medidas para ayudar a las familias donde sea posible.

3.3

Incidencia en políticas

BRECHA RETRIBUTIVA DE GÉNERO

La incidencia sobre políticas para abordar la brecha retributiva de género ha sido **el principal instrumento que han usado los sindicatos en el trabajo doméstico**.

Los tres sindicalistas entrevistados hicieron hincapié en que su principal estrategia para combatir el trabajo precario y los bajos sueldos en el sector, ha sido **la labor de incidencia sobre la legislación nacional** y las reformas de las políticas públicas. Consideran que estos esfuerzos son básicos para abordar los problemas sistémicos que afectan a los trabajadores, especialmente a las migrantes, que a menudo se enfrentan a las condiciones laborales más duras y son las más vulnerables a la explotación. Su trabajo de incidencia se centra en defender una mayor protección laboral, sueldos justos y normativas que frenen las prácticas abusivas, como los contratos laborales inestables, el robo de salarios o condiciones laborales inseguras.

Implicándose con los legisladores, los sindicatos buscan influenciar en la creación de leyes que protejan a los trabajadores de las prácticas abu-

sivas y garanticen un trato y acceso a un trabajo decente igualitario. Se presta especial atención a las mujeres migrantes, que sufren de forma desproporcionada la discriminación, el trabajo informal y peores sueldos, debido a su precaria situación legal y a un acceso limitado a recursos. Los esfuerzos sindicales incluyen campañas de sensibilización, la creación de coaliciones con otras organizaciones y presentar evidencias basadas en investigaciones a los legisladores que pongan en evidencia la urgencia de la reforma.

“En el sector del trabajo doméstico, la brecha salarial es abrumadora, se trabajan muchas más horas de las estipuladas por ley, que no se pagan. Para luchar contra las desigualdades que afectan a las trabajadoras domésticas es fundamental aumentar el salario mínimo, valorar el trabajo realizado por las mujeres en el sector del trabajo doméstico, valorar las capacidades de todos los trabajadores y aumentar las oportunidades de empleo, ya que muchas mujeres tienen estudios universitarios en sus países de origen que no son reconocidos”

SOS Racismo

Los sindicalistas también se centran en mejorar la aplicación de mecanismos que garanticen que se defienden las leyes laborales existentes y que las empresas son responsabilizadas por su violación. Impulsando cambios legislativos e iniciativas de políticas públicas, intentan generar mejoras sostenibles en las condiciones de trabajo, eliminar las disparidades por razón de género o de condición de migrante y promover la seguridad económica a largo plazo para los trabajadores de sectores precarios. En concreto, la **Liga de trabajadoras domésticas del sindicato belga ACV-CSC** ha sido muy reivindicativa sobre las condiciones laborales de explotación de las trabajadoras domésticas indocumentadas. La Liga ha organizado varias huelgas de trabajadoras domésticas para exigir una mejor protección legal y laboral para los trabajadores indocumentados, así como mejores condiciones laborales y salariales. La organización también se implica en una campaña social que utiliza tácticas teatrales como medio para visibilizar a los trabajadores domésticos indocumentados y organizarles junto al movimiento sindical [Cuadro 9].

El sindicato **neerlandés FNV** ha estado defendiendo de forma activa una mejor legislación laboral que no solo legalice la estancia y trabajo de migrantes indocumentados, sino que también cree estructuras públicas eficaces para combatir los abusos contra los trabajadores migrantes. Reconociendo las vulnerabilidades a las que se enfrentan los trabajadores migrantes, especialmente en los sectores laborales precarios o informales, el sindicato está presionando para que haya reformas legales integrales que proporcionen a los migrantes una situación laboral segura, sueldos justos y protección laboral.

Una de las principales demandas de FNV es la **ratificación del Convenio 189 de la OIT** sobre trabajadoras y trabajadores domésticos por parte del gobierno neerlandés. Este convenio internacional establece unos estándares laborales para garantizar que los trabajadores domésticos, muchos de los cuales son migrantes y mujeres, disfruten

Cuadro 9 La Liga de trabajadoras domésticas del sindicato belga ACV-CSC



Fundada en 2017 la Liga ha organizado tres huelgas de trabajadoras migrantes indocumentadas en Bruselas desde 2022, la última tuvo lugar en junio de 2024. A través de estas huelgas, las trabajadoras domésticas han exigido el derecho a vivir y trabajar con dignidad. Defienden un permiso de trabajo justo y la regularización de su estatus, que les permita a ellas y a otras personas en condiciones de trabajo precarias tener un sueldo justo, horas de trabajo estables y protecciones sociales como el resto de los trabajadores.

En abril de 2023, la Liga presentó una petición ante el Parlamento de Bruselas “La retribución igual importa” que obtuvo atención y apoyo político. Contenía 3 exigencias:

1. Protección de las víctimas de VAG durante el proceso de denuncia;
2. Sanciones contra los culpables;
3. Acceso a trabajo legal y formación laboral.

de los mismos derechos que los demás trabajadores, como sueldos justos, horarios laborales razonables o protección social. Defendiendo la adopción de este convenio, FNV intenta mejorar las condiciones de trabajo y la situación legal de los trabajadores domésticos, que a menudo quedan excluidos de la legislación y protección laboral tradicional.

La labor sindical ha logrado atraer la atención sobre la difícil situación de los trabajadores domésticos y migrantes, elevando sus demandas a la agenda política nacional. Implicándose con los legisladores, el FNV ha convertido el abuso y explotación sistémica de los trabajadores domésticos en un tema de debate público, presionando así para que el gobierno considere la posibilidad de acometer reformas. Esto ha llevado a una mayor concienciación y diálogo sobre la necesidad de protecciones integrales para los trabajadores domésticos y a la ratificación de estándares internacionales como el C189 de la OIT.

Además de la lucha legislativa, **FNV trabaja en estrecha colaboración con las comunidades migrantes y las organizaciones de derechos laborales** para proporcionar apoyo, educación y representación a los trabajadores. Mediante estos esfuerzos, el sindicato, no solo amplifica las voces de los trabajadores marginalizados, sino que contribuye a construir un mercado laboral más justo en Países Bajos, donde se defiendan los derechos de los trabajadores, independientemente de su situación legal.

El sindicato **chipriota SEK** ha estado en la vanguardia de la defensa de una reforma laboral integral dirigida a **mejorar los salarios y las condiciones laborales de los trabajadores en los sectores más precarios**, en concreto en **el trabajo doméstico**. Una de las prioridades del sindicato ha sido impulsar un **significativo aumento del salario mínimo nacional** para garantizar que todos los trabajadores, especialmente aquellos en sectores con sueldos bajos, reciben una compensación justa por su trabajo.

Además de la defensa de los salarios, **SEK lucha por una ley que exija una cobertura sindical del 80%** en el nivel sectorial para **aumentar el poder de negociación colectiva de los trabajadores domésticos**. Esto abordaría el problema de la baja sindicalización y del empleo fragmentado del sector, lo que permitiría a los trabajadores negociar mejores sueldos, horarios y seguridad en el trabajo. Una mayor representación ayudaría a estos trabajadores a combatir abusos como la VAG, las horas extras no pagadas, las malas condiciones de vida para los trabajadores internos y la falta de acceso a prestaciones sociales, garantizando una mejor protección y unas condiciones laborales más justas. Esta legislación garantizaría que los convenios colectivos sean más representativos, otorgando a los trabajadores domésticos una voz más fuerte a la hora de garantizar sus derechos.

SEK ha sido muy activo en la sensibilización sobre los retos a los que se enfrentan los trabajadores domésticos, haciendo hincapié en la importancia de reconocer el trabajo doméstico como una parte vital pero infravalorada del mercado laboral. Con la defensa de la reforma, el sindicato pretende **influir en el debate nacional, animar a los legisladores** a tener en cuenta soluciones a largo plazo para mejorar los estándares laborales, **proteger a los trabajadores vulnerables y reducir las desigualdades en el lugar de trabajo**. Si tienen éxito, las propuestas de SEK podrían lograr importantes mejoras legales y económicas para los trabajadores domésticos en Chipre, sentando potencialmente un precedente para otros sectores con problemas similares.

El sindicato **español CCOO** ha liderado una significativa iniciativa para combatir la brecha retributiva de género en **el sector de alimentación y bebidas**, centrándose específicamente en **la industria conservera de pescado** a través de su **campana #PescarDerechos**. Esta campaña aborda la amplia discriminación de género que afecta a las mujeres en cuanto a las condiciones laborales.

Cuadro 10 campaña

#PescarDerechos del sindicato CCOO para combatir la desigualdad de género en la industria del pescado

La industria del pescado en España genera seis mil millones de euros de beneficios y emplea a más de 28.000 personas en más de 650 empresas, en las que **las mujeres suponen el 60% de los trabajadores**. A pesar de la importancia económica de la industria, las **condiciones laborales son precarias**, especialmente para las **mujeres**. Los salarios en muchas categorías laborales están por debajo de los 14.000€ anuales y algunos están incluso **por debajo del sueldo mínimo**, reflejando la **infravaloración del sector debido a su alta representación femenina**. Dentro de la industria del pescado, las mujeres sufren las peores condiciones de trabajo. **Hay discriminación en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional**. Las mujeres se enfrentan a las condiciones más duras, como por ejemplo **los contratos temporales o a media jornada, el subempleo** (con un 32,7% de las trabajadoras sobrecualificadas para sus puestos), y una importante **brecha retributiva de género del 29,7%**. El **techo de cristal** en este sector es más bien un muro **de hormigón**, con tan solo un 14,8% de mujeres en puestos de dirección.

El sindicato CCOO ha desarrollado las siguientes **propuestas de actuación** para combatir las desigualdades de género en la industria:

1. **Intervención de la inspección de trabajo** para abordar el fraude de contratación y la discriminación salarial contra las mujeres.
2. **Implicación del Ministerio de Igualdad** para acabar con la brecha profesional o techo de cristal.
3. **Implicar a las grandes superficies** para presionar a los proveedores de pescado para que acaben con la precariedad y la discriminación.
4. **Negociación colectiva** para establecer una clasificación de retribuciones justa atendiendo al criterio de trabajo de igual valor.
5. **Implantar planes de igualdad** para corregir la discriminación de género y mejorar el desarrollo profesional de las mujeres.
6. **Convergencia de condiciones laborales** de la industria del pescado con otros sectores.
7. **Crear el observatorio sectorial** para el diálogo social y proponer mejoras dentro del sector.
8. **Promover la Indicación Geográfica Protegida de la anchoa** para preservar las fábricas de conservas del Cantábrico.
9. **Modificación legal del contrato fijo discontinuo** para equiparar el acceso a medidas de protección social de los contratos temporales.



Como parte de la campaña, CCOO realizó un análisis socioeconómico del sector conservero de pescado, en el que ponía sobre la mesa las malas condiciones de trabajo y varias formas de discriminación de género, como retribuciones desiguales por igual trabajo. Esta investigación sirvió de base para sensibilizar a la opinión pública y defender políticas para rectificar dichas disparidades.

El sindicato ha dedicado sus esfuerzos a promover una retribución justa mediante la negociación colectiva, a la aplicación de planes de igualdad para combatir la discriminación histórica contra las mujeres en su desarrollo profesional y a impulsar la convergencia de las condiciones laborales en la industria del pescado con otros sectores de la alimentación. También ha impulsado la creación de un observatorio sectorial para fomentar el diálogo social y proponer mejoras en la industria. Estas medidas van dirigidas a lograr la igualdad de género y mejores condiciones laborales en un sector altamente feminizado e infravalorado [Cuadro 10].

La campaña #PescarDerechos ha sido fundamental para movilizar a los trabajadores del sector conservero, **lo que llevó a varias huelgas** que destacaron la necesidad de mejores condiciones laborales. Mediante estas acciones colectivas, la campaña generó con éxito un mayor sentimiento de conciencia de clase entre los trabajadores, uniéndoles en su lucha por la igualdad y el trato justo en una industria altamente feminizada.

Uno de los principales logros de la campaña fue animar a los trabajadores a que se implicaran con los sindicatos en las negociaciones, lo que culminó en la firma de un convenio colectivo nacional para el sector del pescado en conserva en agosto de 2022. Este acuerdo supuso un paso crucial para abordar algunos de los problemas de larga duración dentro de la industria.

Sin embargo, a pesar de estar en la vanguardia de esta lucha, el **sindicato CCOO decidió no firmar el convenio**. La decisión del sindicato se basaba en las **inadecuadas medidas del convenio para abordar la desigualdad retributiva de género**. Más concretamente, no proporcionaba suficientes aumentos a las mujeres en las categorías laborales más bajas, perpetuando así la discriminación ya existente contra las trabajadoras empleadas en los puestos más precarios. Este resultado pone de relieve los retos a los que nos enfrentamos para lograr una igualdad real y una compensación justa para las mujeres en el sector, e ilustra la necesidad de una lucha y acción permanente¹⁰.

La negativa de CCOO a firmar el convenio sirve de recordatorio de las complejidades que implican las negociaciones laborales, especialmente en sectores en los que la discriminación de género está extendida. Subraya la importancia no solo de lograr resultados de negociación colectiva, sino también garantizar que estos convenios aborden de forma eficaz las necesidades y derechos específicos de todos los trabajadores, especialmente de los grupos marginalizados.

Otras acciones de incidencia política para luchar contra la brecha retributiva de género en los sectores AATTD, se han centrado en cambios de las políticas de empleo y una mejor aplicación de leyes ya existentes. Por ejemplo, el sindicato alemán NGG se ha estado centrando en la eli-

minación de los mini-jobs y la reforma de los incentivos fiscales que dificultan a las mujeres casadas su plena participación en el mercado laboral. Los mini-jobs, que son trabajos mal pagados a tiempo parcial con horarios y prestaciones de la seguridad social limitados, han sido desde hace tiempo el objetivo de los sindicatos en Alemania debido a su contribución a la segmentación del mercado laboral y al empleo precario. Los mini-jobs a menudo atrapan a los trabajadores, especialmente a las mujeres, en puestos mal pagados con pocas oportunidades de ascenso, seguridad social o prestaciones como el seguro médico y las pensiones.

El llamamiento de NGG para terminar con los mini-jobs es parte de un esfuerzo más amplio para combatir los problemas sistémicos que contribuyen a la desigualdad salarial y a la inseguridad laboral de las mujeres. Impulsando el fin de estas formas de empleo, el **sindicato busca que las mujeres pasen de trabajos precarios y a tiempo parcial, a puestos más seguros, a tiempo completo, con unas protecciones laborales y prestaciones apropiadas**. Este movimiento es considerado algo esencial para cerrar la brecha retributiva de género y garantizar una seguridad económica a largo plazo para las mujeres, especialmente en sectores como **la hostelería y los servicios alimentarios**, donde los mini-jobs son predominantes.

Además de luchar contra los mini-jobs, NGG también ha **señalado al sistema fiscal alemán**, que contiene disposiciones como la separación de ingresos para las parejas casadas (Ehegattensplitting). Este sistema incentiva a las parejas para que uno de los miembros, **normalmente las mujeres, trabaje menos horas o no trabaje**, ya que sus ingresos conjuntos tienen una mejor fiscalidad si uno de los cónyuges gana

¹⁰ El convenio de conservas de pescado que no firmó CCOO porque “condena a las mujeres a otros cuatro años de discriminación”, ya está en línea https://industria.ccoo.es/noticia:636139--Ya_esta_en_la_web_el_convenio_de_conservas_de_pescado_que_no_firmo_CCOO_porque_%E2%80%9Ccondena_a_las_mujeres_a_otros_cuatro_anos_de_discriminacion%E2%80%9D&opc_id=08570d3f0ee2962a-3fa2f326ca6141a8

significativamente menos. Desgraciadamente, **esta práctica disuade a muchas mujeres casadas de buscar una carrera profesional a tiempo completo**, fortaleciendo los roles de género tradicionales y **contribuyendo a las disparidades de género en el mercado laboral**. NGG intenta reformar estas políticas fiscales para promover la participación igualitaria en el mercado de trabajo, permitiendo a ambos cónyuges contribuir sin sufrir sanciones fiscales.

La campaña más amplia del sindicato hace hincapié en la necesidad de que las políticas laborales y fiscales se adapten al papel cambiante de las mujeres en la sociedad. Sus esfuerzos se centran en la creación de un mercado laboral más justo e inclusivo, con la intención de empoderar económicamente a las mujeres y sustituir los trabajos precarios y mal pagados por empleo estable. De tener éxito, estas propuestas podrían lograr importantes reformas laborales que aumenten la independencia económica de las mujeres y reduzcan las disparidades de género entre los trabajadores.

Más aún, NGG, al igual que el **sindicato belga ACV-CSC**, defiende una mejor **aplicación e implementación de las leyes de igualdad de género ya existentes** en sus respectivos países. Aunque ya hay legislación dirigida a cerrar la brecha retributiva de género en ambos países, estos sindicatos argumentan que las leyes no se aplican de forma eficaz y que las disparidades salariales de género siguen existiendo, especialmente en sectores en los que las mujeres están sobrerrepresentadas en trabajos mal pagados.

En Alemania, el sindicato NGG critica las limitaciones de las medidas ya existentes para la igualdad salarial de género, como la Ley de igualdad retributiva, que permite a los empleados solicitar información salarial para identificar discrepancias. El sindicato argumenta que esta ley tiene una eficacia limitada debido a su estrecho ámbito de acción y al miedo de los trabajadores a las represalias. Para abordar esto,

NGG defiende mecanismos de aplicación más potentes, como por ejemplo las auditorías retributivas obligatorias en empresas o unas sanciones mayores para las violaciones de la normativa de igualdad retributiva de género. Su objetivo es cerrar la brecha retributiva de género, especialmente en sectores como el de los **servicios de alimentación o el turismo**, en los que las mujeres a menudo ganan menos que los hombres por el mismo trabajo.

Igualmente, el **sindicato ACV-CSC** en Bélgica está trabajando para garantizar que las leyes de igualdad retributiva de género ya existentes, como la ley de transparencia sobre igualdad retributiva de género, se implementen de forma adecuada. Esta legislación exige que las empresas proporcionen informes anuales sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres, pero ACV-CSC argumenta que la aplicación es inconsistente y que muchos empleadores no cumplen con los requisitos de información. El sindicato pide que haya un seguimiento y una aplicación más rigurosa por parte de los inspectores de trabajo, así como una mayor transparencia en los informes salariales. ACV-CSC también defiende el uso de las auditorías de sueldos y evaluaciones de la brecha retributiva en las negociaciones colectivas, garantizando que la igualdad retributiva de género sea una prioridad a la hora de negociar los convenios sectoriales.

Ambos sindicatos **hacen hincapié en que, si no se aplican correctamente, los marcos legales no bastan por sí solos para lograr la igualdad retributiva de género, es necesario que haya supervisión o que se produzca un cambio cultural en el lugar de trabajo**. Defienden una mayor implicación del gobierno para garantizar su aplicación, así como la colaboración de interlocutores sociales, como los sindicatos, empleadores o legisladores, para crear un enfoque integral que cierre la brecha retributiva de género.

CONCILIACIÓN FAMILIAR

Los sindicatos en el sector **agrícola y del trabajo doméstico** cada vez están utilizando más la incidencia política, centrándose en **mejorar la conciliación familiar** como respuesta estratégica ante los particulares retos de organización y negociación colectiva de estos sectores. Estas industrias a menudo están caracterizadas por el trabajo informal y condiciones de trabajo precarias, haciendo que la organización sindical tradicional sea más compleja. En este contexto, defender políticas que promuevan una mejor conciliación familiar sirve como un medio para abordar las necesidades y vulnerabilidades específicas de los trabajadores, especialmente las mujeres, que suponen una importante parte de los trabajadores de ambos sectores.

Por ejemplo, los sindicatos han pedido medidas como horarios ajustables, permisos familiares pagados o un mejor acceso a los servicios de guardería. Estas iniciativas no solo buscan mejorar la calidad de vida de los trabajadores, sino que también intentan mejorar la afiliación sindical, abordando temas que resuenan profundamente con la experiencia de los trabajadores. Las investigaciones muestran que cuando los sindicatos defienden políticas para la conciliación familiar, pueden aumentar la implicación entre los trabajadores que, de otra manera, podrían sentirse desconectados de las actividades sindicales (Brochard y Letablier, 2017).

“Tenemos algunos acuerdos sobre flexibilidad laboral, pero siempre es difícil si no dispones de guarderías públicas, o por ejemplo en algunas partes de Alemania seguimos teniendo guarderías que abren solo de 9:00 a 12:00 y dos veces por semana de 2:00 a 4:00. Sí, así es.”

NGG

Por el contrario, **otros sectores tienden a centrarse en la negociación colectiva para abordar los problemas de la conciliación familiar**. Este enfoque a menudo implica negociar convenios específicos que atienden las necesidades de sus trabajadores, como el pago de las horas extra, las preferencias de turnos o el derecho a vacaciones. Aunque esto puede resultar eficaz, puede que no se aborden completamente problemas estructurales más amplios que contribuyen a desequilibrar la conciliación familiar, especialmente los estereotipos de género alrededor de los cuidados y la escasa disponibilidad de servicios públicos de cuidados accesibles.

Por lo tanto, una demanda clave de los sindicatos de todos los sectores representados por EFFAT es **la urgente necesidad de mejorar el acceso a guarderías públicas asequibles y servicios de cuidados para personas mayores**. Esta demanda refleja un reconocimiento más amplio de que los servicios de cuidados accesibles son cruciales para el apoyo a los trabajadores, especialmente las mujeres, que a menudo cargan con la responsabilidad primaria de los cuidados además de sus obligaciones profesionales.

El apoyo a mejores servicios de guardería y de cuidados de mayores se alinea con los esfuerzos por promover la conciliación familiar y la igualdad de género entre los trabajadores. Las investigaciones muestran que disponer de opciones de cuidados asequibles puede reducir de forma significativa las barreras que impiden a los trabajadores, especialmente a las mujeres, participar plenamente en el mercado laboral, y por lo tanto abordar problemas de precariedad laboral y de disparidad salarial (Olchawski, 2016; ILO, 2023).

Algo que han expresado sobre todo los sindicatos austriacos, belgas, alemanes, lituanos y españoles, mientras que el sindicato sueco Kommunal quería que **hubiera guarderías para los padres que trabajan en turnos nocturnos**.

Los sindicatos destacan cada vez más la necesidad de que haya una mejor política pública sobre conciliación familiar, defendiendo cambios en las disposiciones tanto del marco legal como de los servicios sociales. Por ejemplo, **el sindicato italiano UILA UIL del sector agrícola**, ha **propuesto una ley** que incluye varias medidas clave para **apoyar a los padres trabajadores**. Estas medidas abarcan suplementos salariales para el permiso de maternidad, tanto obligatorio como opcional, **permitiendo a las madres trabajar a tiempo parcial recibiendo su sueldo completo** durante el primer año de vida del niño. Además, la propuesta solicita **30 días de permiso de paternidad obligatorio pagado al 100%**, que se debería tomar dentro de los cinco primeros meses de vida del niño.

Igualmente, el **sindicato español UGT FICA** ha impulsado la **introducción de un permiso no transferible de cuidado a dependientes para todos los trabajadores**. Esta política busca mitigar la ausencia temporal de las mujeres del mercado laboral, que a menudo impacta de forma negativa sobre su carrera profesional. El objetivo del sindicato con este permiso es crear un entorno más igualitario que permita, tanto a hombres como a mujeres, cumplir con sus responsabilidades de cuidados sin tener que sacrificar su carrera profesional.

3.4

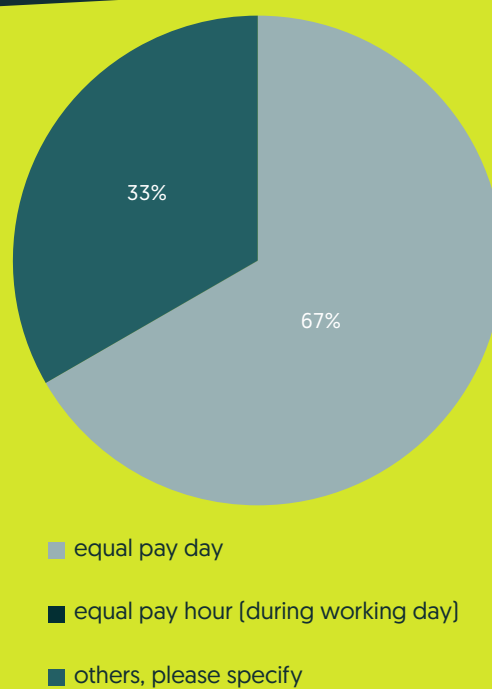
Otras actividades

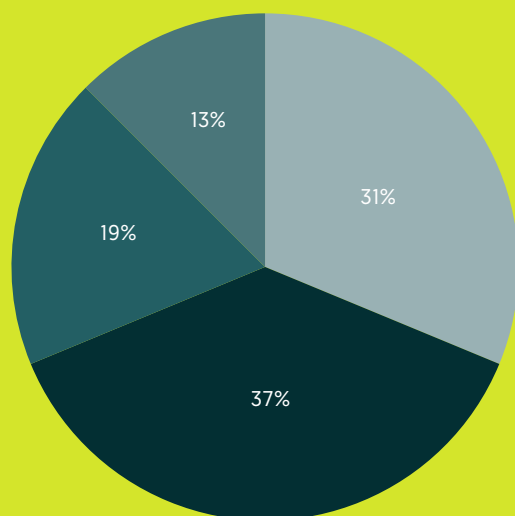
BRECHA RETRIBUTIVA DE GÉNERO

Los sindicatos también han invertido importantes esfuerzos en prácticas más allá de la negociación colectiva y de la incidencia política sobre igualdad retributiva de género. Estas actividades están principalmente dirigidas a **sensibilizar a los trabajadores** sobre sus derechos laborales, como el derecho a igual retribución para hombres y mujeres. Estas medidas continúan el trabajo que los afiliados de EFFAT han realizado ya implementando las recomendaciones sobre igualdad retributiva de EFFAT, como se indica en la revisión intermedia de 2017 [Gráfico 26].

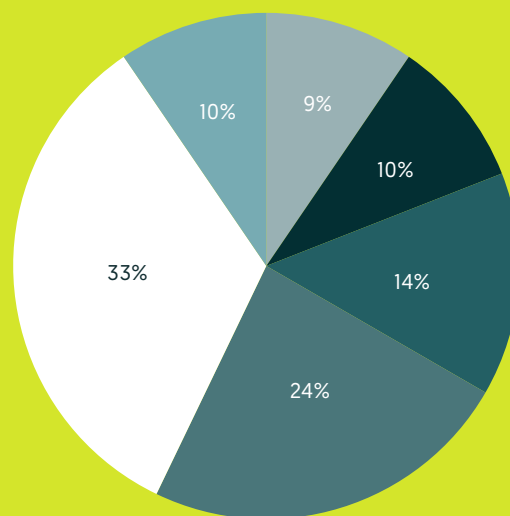
Los actuales esfuerzos se dirigen generalmente a los trabajadores migrantes en los sectores AATTD, especialmente en el **trabajo doméstico**. Por ejemplo, el sindicato chipriota SEK y el neerlandés FNV llevan a cabo actividades de sensibilización y de información, dirigidas a los trabajadores domésticos migrantes que no están organizados en sindicatos, sobre sus derechos laborales y sobre los que establecen los convenios colectivos. Las actividades de sensibilización tam-

Gráfico 26 Revisión intermedia de la implementación de las recomendaciones de EFFAT sobre Igual retribución de 2017





■ conferences ■ seminars
■ demonstrations ■ others



■ posters ■ leaflets
■ postcards ■ films
■ use social media ■ others

bién son vistas como una manera de **organizar a los trabajadores**, especialmente en el sector del trabajo doméstico.

El sindicato SEK también está activamente implicado en las acciones de sensibilización **en el sector turístico**. El sindicato divulga información sobre derechos laborales y la ley del salario mínimo entre trabajadores y estudiantes con currículos relacionados con el turismo.

Los sindicatos del sector turístico y de alimentación y bebidas también informan sobre **las medidas de apoyo a la litigación** que tienen los trabajadores a su disposición para buscar justicia por discriminación de género. El sindicato austriaco VIDA, el chipriota SEK y el polaco

“Algunos de nuestros miembros han liberado a trabajadores domésticos migrantes de casas donde habían sido encerrados después de quitarles el pasaporte, sin poder salir o contactar con su familia”

FNV

Solidarnosc ofrecen **ayuda económica y legal**, así como ayudas a los trabajadores en mediación o en juicios por causas de discriminación retributiva o de carrera profesional.

Los sindicatos también pueden realizar **acciones directas** en casos de violaciones graves de derechos laborales. Por ejemplo, el sindicato neerlandés FNV que organiza a **trabajadores domésticos**, ha recurrido a acciones directas cuando ha sido informado de graves abusos, como abuso sexual o esclavitud, sufridos por trabajadores domésticos migrantes indocumentados. Los miembros de FNV han liberado directamente a migrantes indocumentados a los que sus empleadores les habían retenido los pasaportes y que se encontraban en casas privadas. La intervención de los delegados se explica por el miedo de los trabajadores domésticos migrantes indocumentados a ser deportados a sus países si la policía conocía su situación.

CONCILIACIÓN FAMILIAR

Las actividades de sensibilización también se utilizan ampliamente en todos los sectores AATTD para promover una mejor conciliación familiar e igualdad de género en el reparto de las tareas de cuidados. Los sindicatos españoles CCOO, UGT-FICA y FeSMC-UGT están activamente implicados en campañas de información sobre **corresponsabilidad** en las tareas domésticas y de cuidados, entre hombres y mujeres. Los sindicatos realizan dichas actividades entre los trabajadores de los sectores agrario, de alimentación y bebidas y el turístico. Esto implica la divulgación de información y guías del trabajador, así como la promoción de prácticas en el espacio de trabajo que permitan una mejor reconciliación del trabajo y la vida familiar.

Por ejemplo, el proyecto *Artemisa* realizado por el sindicato UGT promueve la corresponsabilidad, como medio para mejorar también las perspectivas profesionales y reducir el trabajo a tiempo parcial de las mujeres como principales cuidadoras [Cuadro 11].

Cuadro 11 El proyecto de la corresponsabilidad, UGT, España



El sindicato español UGT ha estado desarrollando el proyecto Artemisa dedicado a la formación, sensibilización y asesoramiento para la promoción de la conciliación familiar y de la corresponsabilidad de los cuidados entre hombres y mujeres en el espacio de trabajo. El proyecto está subvencionado por la Secretaría de Estado de Igualdad y para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres mediante una ayuda otorgada en los Presupuestos Generales del Estado de 2023.

Fuente: <https://proyectoartemisaugt.org/>

Los sindicatos también han realizado muchos esfuerzos para asistir con ayuda legal a los trabajadores en la negociación de acuerdos de horarios ajustables individuales. Estas medidas de apoyo son muy comunes en la inmensa mayoría de los sindicatos entrevistados en los cuatro sectores AATTD.



3.5

Implementación de las recomendaciones sobre tolerancia cero de EFFAT

Los sindicatos de todos los sectores AATTD han declarado su implicación activa en la implementación de las [recomendaciones de tolerancia cero de EFFAT](#).

Negociación colectiva

La negociación colectiva ha surgido como una estrategia crucial de los sindicatos en **los sectores de alimentación y bebidas y el turístico** para luchar contra la VAG [Gráfico 27 y Gráfico 28]. Estos sectores han dado importantes pasos a la hora de abordar la VAG mediante los **convenios colectivos** y **protocolos internos de las empresas**. La exitosa implementación de estas medidas puede ser atribuida a varios factores, como una mayor presencia de los sindicatos y estructuras de diálogo social más establecidas dentro de estas industrias.

En ambos sectores, los sindicatos han negociado convenios colectivos que abordan de forma específica la VAG. Estos convenios a menudo resumen claras definiciones de VAG, proporcionan protocolos para denunciar incidentes y establecen responsabilidades para que los empleadores garanticen un entorno de trabajo seguro. Por ejemplo, en la industria de la alimentación y bebidas, los sindicatos han tenido éxito a la hora

de integrar cláusulas antiacoso en los convenios colectivos, que definen los procedimientos para abordar las denuncias y las consecuencias para los culpables [Cuadro 12]. Igualmente, en el sector de la hostelería, los sindicatos han logrado una política antiacoso que incluye el acoso de terceras partes por parte de clientes o proveedores [Cuadro 13].

Además de los convenios colectivos, muchas empresas han desarrollado protocolos internos con el objetivo de prevenir y abordar la VAG. Estos protocolos incluyen por lo general claros procedimientos de denuncia y sistemas de apoyo a las víctimas, programas de formación para los empleados y la dirección, sensibilización sobre VAG y la promoción de una cultura del respeto [Cuadro 14].

Gráfico 27 Recomendaciones EFFAT sobre tolerancia cero de la VAG en el sector de alimentación y bebidas implementadas

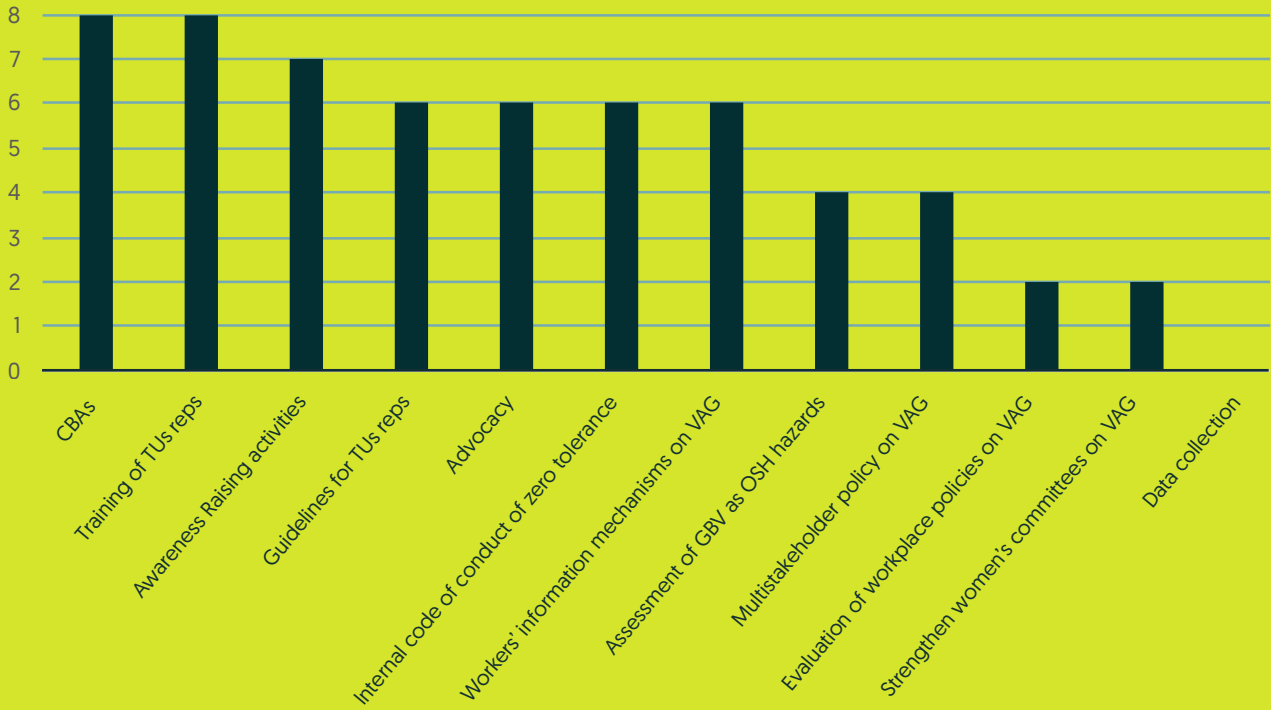
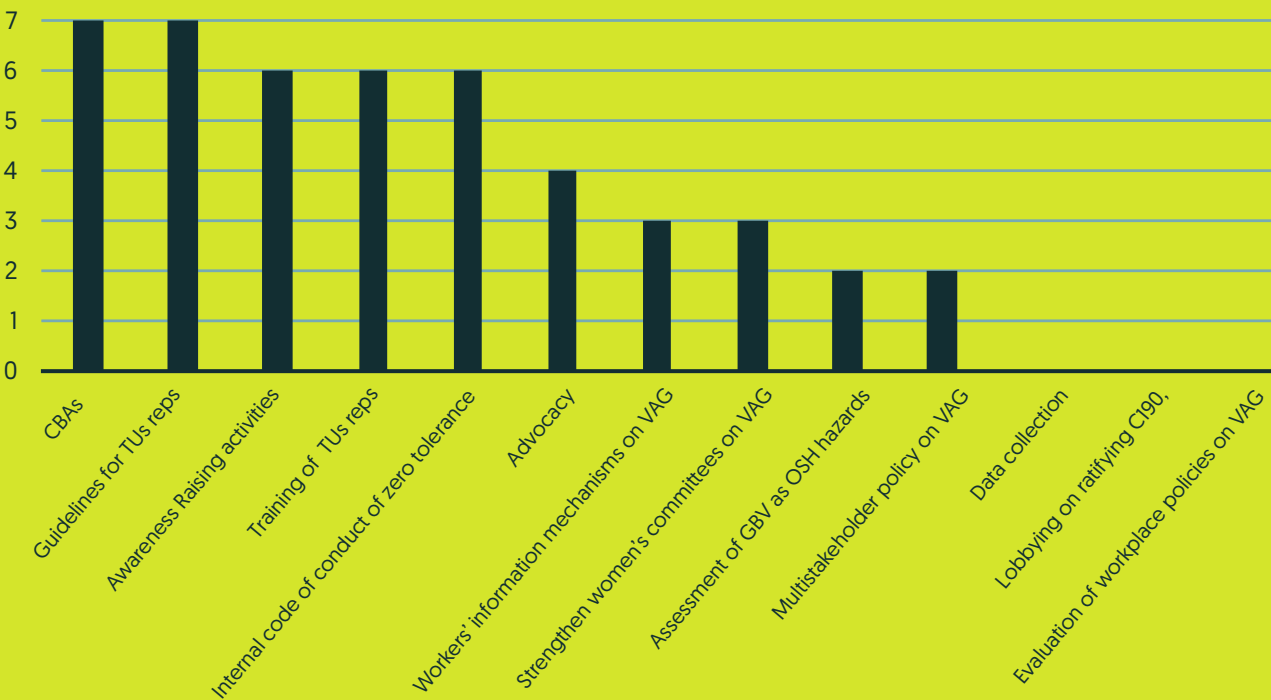


Gráfico 28 Recomendaciones EFFAT sobre tolerancia cero de la VAG en el sector turístico implementadas



Cuadro 12 Política para el acoso sexual del acuerdo transaccional de empresa Chiquita – IUF/Colisba, 2013, Anexo del ATE Chiquita-IUF/Colisbe 2001

La empresa tiene una estricta política contra el acoso sexual de los empleados y de los candidatos y declara que este tipo de comportamientos pueden ser causa de acción disciplinaria, incluido el despido. Esta política se aplica a todas las personas relacionadas con la empresa, empleados y no empleados. El acoso sexual se define como un avance sexual o conducta no deseada que afecta a las decisiones de empleo o crea un ambiente de trabajo hostil.

Los empleados tienen derecho a trabajar en un entorno libre de dicho acoso y de discriminación de cualquier tipo. La empresa hace hincapié en que no tolerará el acoso y que, si se descubre que cualquier persona se ha visto implicada en este tipo de conducta, se enfrentará a acciones disciplinarias, incluido el despido.

Se anima a los empleados a denunciar, frente a su supervisor, cualquier tipo de acoso sexual. Si el supervisor está implicado en dicha mala práctica, los empleados pueden denunciar el asunto a los responsables designados, como el director de Recursos Humanos. Las denuncias se investigarán inmediatamente y de forma confidencial, garantizando la privacidad del denunciante hasta donde sea posible.

Cualquier parte insatisfecha con el resultado de la investigación por acoso tiene el derecho a apelar la decisión presentando un consentimiento por escrito a la persona concreta, como por ejemplo el Comité de Género o el administrador de contacto que haya sido designado. La empresa prohíbe que se ejerzan represalias contra nadie que denuncie acoso sexual y lo considerará una seria violación de su política. Si se descubre que cualquier persona ha ejercido represalias, se enfrentará a acciones disciplinarias, que pueden llegar al despido.

Cuadro 13 MELIÁ-UITA Compromiso conjunto para la prevención del acoso sexual Anexo al convenio marco internacional MELIÁ-UITA del 9 de diciembre de 2013

Meliá e UIF están comprometidos con la promoción de la diversidad y la inclusión, garantizando el desarrollo profesional de todas las personas sin hacer distinciones por género, edad, etnia, discapacidad u orientación sexual. Este compromiso hace hincapié en la protección de la dignidad, derechos y no discriminación de los empleados.

Ambas partes reconocen el impacto negativo que tiene el acoso sexual en el espacio de trabajo, un problema que afecta de forma desproporcionada a las mujeres pero que también puede impactar a los hombres y a personas con diferentes orientaciones sexuales. Su objetivo es abordar de forma integral el acoso sexual, garantizando que no se tolere en ningún contexto, incluidas las interacciones con clientes o proveedores.

Para luchar contra este problema, Meliá y UITA se centran en la formación de los empleados sobre lo que constituye acoso sexual, la conducta que se espera de ellos y los mecanismos de denuncia que hay disponibles para la confidencialidad. En caso de que el acosador sea empleado de Meliá, este se enfrentará a sanciones que pueden ir de la reubicación al despido, independientemente del puesto que ocupe en la empresa. Las partes han identificado acciones y mejores prácticas de comunicación y de seguimiento para reforzar estos compromisos dentro de la organización y sus entidades afiliadas.

Meliá prohíbe cualquier forma de represalia o victimización contra los empleados que denuncien o señalen el acoso sexual, siempre que las denuncias se hagan de buena fe y estén basadas en evidencias. La empresa está comprometida con la colaboración con los representantes de los sindicatos afiliados a UITA para promover la concienciación y la comprensión de sus políticas de prevención del acoso.

Cuadro 14 Ejemplo de protocolo de VAG para empresas en la negociación colectiva sobre desarrollo profesional y bienestar en el trabajo firmado entre el grupo Mondelez y CFDT, CGT y CFE-CGC, Francia 2020

El procedimiento para la gestión de incidentes de **violencia y acoso de género (VAG)**, más allá del acoso, incluye seis pasos clave:

1. **Observación:** Identificar o sospechar que hay incidente, ofrecer ayuda a la víctima y remitirlos al responsable o al representante de SSL. **¿Quién debe tomar acción?** → **Cualquier empleado o persona responsable de la prevención de VAG (incluidos los representantes electos)**
2. **Denuncia:** Informar al supervisor directo o al responsable correspondiente (departamento de RRHH o de SSL) de la situación. **¿Quién debe tomar acción?** → **Cualquier empleado o persona responsable de la prevención de VAG (incluidos los representantes electos)**
3. **Investigación:** Reunirse con la víctima, evaluar la frecuencia y gravedad del incidente y evaluar riesgos si no se toma ninguna medida. **¿Quién debe tomar acción?** → **Responsable /RRHH/departamento de SLL**
4. **Plan de acción:** Compartir los hallazgos con las partes relevantes, seguir investigando e implementar un plan de acción personalizado dependiendo de la gravedad del caso. **¿Quién debe tomar acción?** → **Responsable/RRHH/departamento de SSL o creación de un Comité de Investigación (dependiendo de la gravedad de la situación)**
5. **Seguimiento:** RRHH debe realizar reuniones regulares de seguimiento para asegurarse de que se implementa el plan de acción, volviendo a los pasos anteriores en caso de que sea necesario. **¿Quién debe tomar acción?** → **Responsable /RRHH/departamento de SLL**
6. **Consolidación y archivo:** Resumir la investigación, evaluar la efectividad del plan de acción y anonimizar y archivar el caso para futuras referencias. **¿Quién debe tomar acción?** → **RRHH**

La eficacia de estas medidas en los sectores de alimentación y bebidas y de turismo también se puede vincular a la sólida presencia de los sindicatos y a unas estructuras de diálogo social bien desarrolladas. Una fuerte presencia sindical por lo general suele llevar a una mayor acción colectiva, permitiendo a los trabajadores defender

sus derechos de forma más eficaz. Además, unos marcos de diálogo social asentados proporcionan una plataforma para las discusiones en marcha entre sindicatos y empleadores, facilitando la continua mejora de las políticas y prácticas sobre el espacio de trabajo en relación con la VAG.

Sensibilización e incidencia política

Los sectores de **agricultura y trabajo doméstico**, se han encontrado con importantes obstáculos a la hora de abordar la VAG mediante la negociación colectiva, debido a la naturaleza fragmentada de los trabajadores. Estos sectores a menudo están formados por un variado grupo de trabajadores que pueden estar dispersos en diferentes regiones y con diferentes condiciones de trabajo, complicando a los sindicatos una organización eficaz. Esta fragmentación no solo complica los esfuerzos de negociación colectiva, sino que también debilita el poder de negociación de los trabajadores, que pueden tener miedo a represalias o a perder su trabajo por expresar su opinión.

“Tenemos mucha información, pero el problema es que no podemos llegar a los empleados. Es muy difícil porque el índice de afiliación en Finlandia es mucho más bajo en la agricultura que en los sectores industriales. Tenemos bastante gente sindicalizada en general, pero no en la agricultura. Creo que ese es el problema. No tenemos ese tipo de tradición en este sector, porque la gente ya trabajaba antes en las granjas, no como asalariados, sino como ayudantes no oficiales.”

Teollisuusliitto

El resultado ha sido que los sindicatos en estos sectores han recurrido a **iniciativas de sensibilización e incidencia política** (Gráfico 29 y Gráfico 30) para abordar la VAG. Se centran en formar a los trabajadores sobre sus derechos y sobre la importancia de luchar contra la VAG, empoderándoles así

para reconocer y denunciar este tipo de hechos. Este enfoque proactivo tiene como objetivo promover una cultura de tolerancia cero frente al acoso y la violencia, animando a la solidaridad entre los trabajadores y animando a los empleados a tomarse el problema en serio.

Por ejemplo, los sindicatos del sector se implican en programas comunitarios de divulgación, talleres y sesiones de formación para destacar el impacto de la VAG y dotar a los trabajadores de conocimiento necesario para defenderse por sí mismos. Los esfuerzos de incidencia política a menudo suponen exigir una mayor protección legal y mejores mecanismos de aplicación para proteger los derechos de los trabajadores en estas industrias, como las acciones de la **Liga de trabajadoras domésticas del sindicato belga ACV-CSC**, por ejemplo. Algunos sindicatos como el **búlgaro FNSZ** son especialmente activos en

sensibilización sobre VAG en el sector, con campañas de información a largo plazo, abordando el problema como un asunto de SSL.

Las investigaciones indican que la sensibilización y la incidencia como herramienta para lograr cambios de políticas, puede llevar a estrategias más integrales para combatir la VAG en espacios de trabajo fragmentados. Por ejemplo, los estu-

“Mi organización tiene ya casi 10 años. Tenemos una campaña permanente. La llamamos “Abre los ojos a las mujeres en la agricultura”, intentando abordar específicamente la tolerancia social hacia la violencia en sí, pero también preparando a nuestra gente sobre cómo defenderse y cómo actuar en estas situaciones”

FNSZ

Gráfico 29 Recomendaciones EFFAT sobre tolerancia cero en la agricultura implementadas

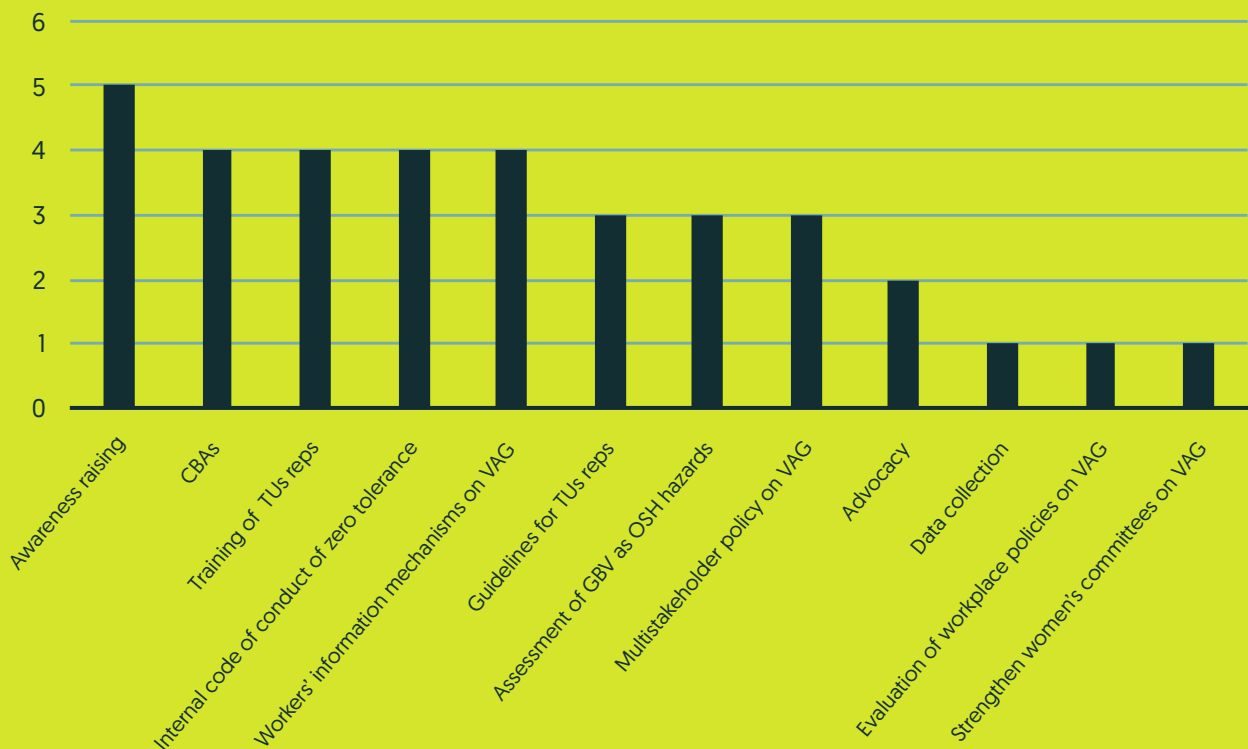
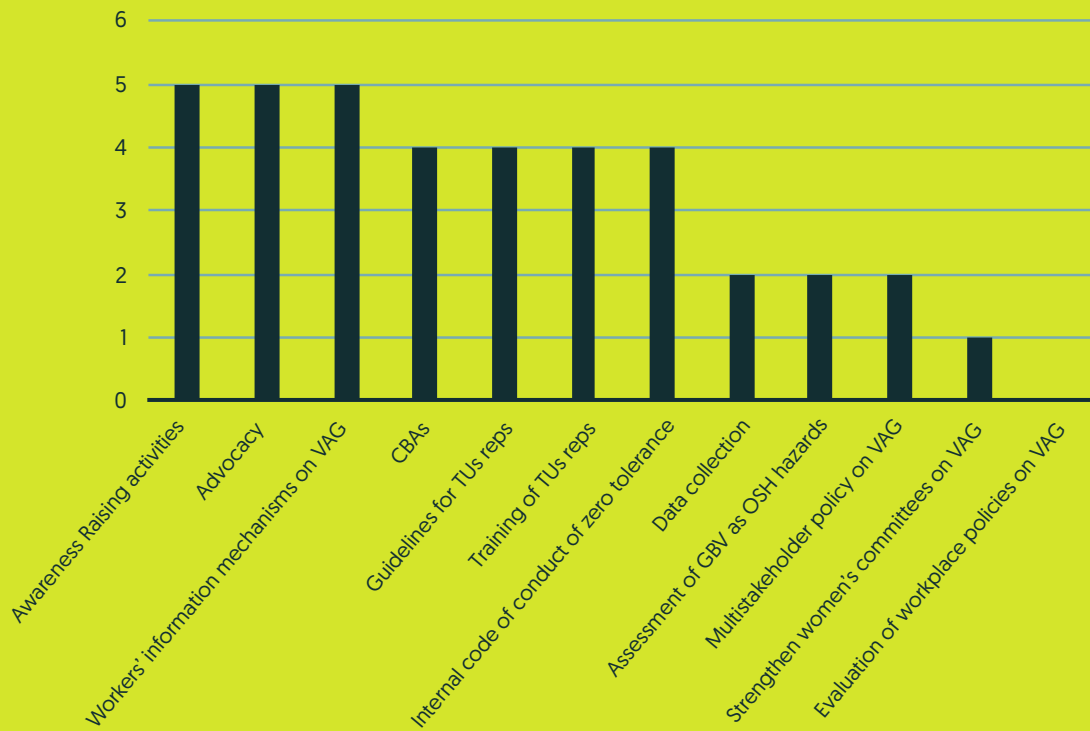


Gráfico 30 Recomendaciones EFFAT sobre tolerancia cero en el trabajo doméstico implementadas



dios han mostrado que las campañas de sensibilización pueden aumentar de forma significativa los índices de denuncias y contribuir a lograr un entorno más comprensivo para con las víctimas (Khokhar, 2020).

Sin embargo, algunos sindicatos han logrado negociar cláusulas en **convenios colectivos del ramo** en los sectores. Por ejemplo, el sindicato italiano **de agricultura** UILA UIL ha firmado un acuerdo con los trabajadores agromecánicos que garantiza 6 meses de permiso (incluidos 4 meses de permiso remunerado) para las víctimas de VAG [véase Cuadro 15].

A pesar de lo cual, **en la agricultura**, los sindicatos denuncian problemas de base para llevar este asunto a trabajadores aislados. Los esfuerzos de sensibilización se realizan en el nivel central del sindicato, pero llegar a los trabajadores en espacios de trabajo no sindicalizados sigue siendo un reto, ya que el impacto es limitado. Los representantes de los sindicatos señalan que, sin

Cuadro 15 Disposiciones para la lucha contra la VAG en un convenio para trabajadores agromecánicos, UILA UIL, Italia

Art. 33 - Hostigamiento, acoso sexual y violencia de género

De acuerdo con el Artículo 24 del Decreto legislativo nº80 de 2015, las trabajadoras que formen parte de las medidas de protección relacionadas con la violencia de género, tienen derecho a un permiso de ausencia de hasta seis meses, con un mínimo de cuatro de ellos remunerados. Este permiso se puede utilizar en un periodo de tres años y las empleadas podrán elegir si se toma por días o por horas. Durante este permiso, las trabajadoras reciben un subsidio equivalente a su último salario.

la creación de redes o la implicación directa, es difícil transmitir información básica a estos trabajadores, que pueden desconocer sus derechos o los servicios de apoyo de los que disponen. El resultado es que existe una necesidad perma-

nente de estrategias innovadoras de divulgación, como asociarse con organizaciones locales, líderes comunitarios o plataformas en línea, para conectar mejor con trabajadores aislados y promover un entorno de apoyo.

“Nuestra principal estrategia en el sector de la limpieza es que deberíamos visibilizar los problemas al mundo exterior. Así que estamos muy centrados en lograr atención en los medios e intentar lograr que la opinión pública se ponga del lado de los trabajadores. La otra cosa es que deberíamos ofrecer ayuda a la gente que se encuentra en esta situación y desde nuestra organización ofrecemos esa ayuda, pero proviene principalmente de mis líderes y de los delegados sindicales”

FNV

“ormación, educación y sensibilización, creo que dentro de los planes de igualdad hacemos mucha formación en igualdad, ya es un requisito, es como una medida básica. Creo que deberíamos tener formación obligatoria para concienciar y mejorar la comprensión de lo que es la violencia de género, sobre todo porque está arraigada en la sociedad.”

FeSMC-UGT

La sensibilización sobre VAG y la organización de los trabajadores en el trabajo doméstico sigue siendo un importante reto. Los sindicatos trabajan de forma activa para llegar a estos trabajadores, incluidas las migrantes indocumentadas, a través de campañas sociales e iniciativas educativas que pongan de relieve el tema de la VAG y el apoyo que ofrecen los sindicatos.

Muchos trabajadores migrantes indocumentados vacilan a la hora de denunciar incidentes de VAG debido al miedo a entrar en contacto con la policía, lo que podría llevar a su deportación. Esta reticencia hace que sea aún más importante mostrar la existencia de la VAG en el sec-

tor y formar a los trabajadores sobre los recursos y el apoyo que los sindicatos pueden ofrecer. Fomentando la concienciación y animando a la solidaridad, los sindicatos pueden ayudar a crear un entorno más seguro y de apoyo para estos trabajadores vulnerables.

Aunque la negociación colectiva en el espacio de trabajo es la estrategia más practicada por los sindicatos del sector de **la alimentación y bebidas y del turismo**, los sindicatos entrevistados también se implican de forma activa en acciones de sensibilización. Esto apunta sobre todo a la cultura de tolerancia de comportamientos sexistas en el espacio de trabajo. Por ejemplo, los sindicatos del sector **turístico** comparten la observación común de que **los empleados no están dispuestos a erradicar la VAG ya que hay una cultura que asume que “la VAG simplemente viene con el trabajo”** y debe ser aceptada como parte del mismo. Por esta razón los sindicatos piensan que es fundamental actuar en la educación y formación tanto de los trabajadores como de los empleadores en el sector sobre tolerancia cero hacia la VAG en el trabajo.

“A pesar de estar bien elaborada, la insuficiente implementación de leyes como la AGG, se debe en gran medida a la falta de concienciación y a la negación del problema por parte de las empresas y los comités de empresa. El acoso sexual es un problema generalizado, que afecta a todas las mujeres, aunque hay una importante desconexión en la comprensión de lo que constituye acoso, especialmente entre los hombres. La raíz del acoso sexual está en las dinámicas de poder y en las estructuras sociales, en las que este comportamiento se utiliza para cosificar a las mujeres y reforzar las jerarquías, no siendo tanto un tema de atracción sexual. Para abordar este problema, es necesario que haya un cambio de mentalidad tanto individual como social”

NGG

También se ha observado tolerancia hacia el sexismo en el sector de la alimentación y bebidas. Los sindicatos han señalado que el problema se debe a la falta de implementación de las leyes antidiscriminación en el espacio de trabajo. Los trabajadores entrevistados señalan que esto se debe a la **poca conciencia entre empleadores y trabajadores sobre la naturaleza de la VAG** y a la opinión de que “el trabajo viene junto al riesgo de VAG, que de alguna manera se acepta”.

Los sindicatos entrevistados en todos los sectores AATTD **han utilizado, hasta cierto punto, la incidencia política para atajar la VAG**. Los esfuerzos se han dedicado principalmente a exigir a los gobiernos nacionales que ratifiquen el Convenio 190 de la OIT sobre Violencia y Acoso en el Trabajo, en los países que no han ratificado todavía este instrumento. Hasta ahora, 11 países europeos (9 Estados miembros de la UE): Alemania, Bélgica, España, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Noruega, Portugal, Reino Unido y Rumanía han ratificado el C190. Las ratificaciones son recientes y han tenido lugar entre 2021 y 2024 y el instrumento está en vigor en todos los países citados anteriormente menos en Portugal y Rumanía, donde entrará en vigor en 2025. A día de hoy, no hay revisiones disponibles de los informes de implementación del C190 de países europeos, por parte del Comité de Expertos de la OIT sobre la aplicación de los Convenios y Recomendaciones (CEARC). Como los informes se presentan por lo general entre cada dos y cinco años, podemos esperar que en breve haya informes de implementación de países como Grecia, Italia, España o el Reino Unido, que ratificaron el instrumento en 2021 o 2022. Es necesario dejar claro que solo con la ratificación del Convenio no basta para abordar de forma efectiva la VAG relacionada con el trabajo. Los gobiernos deben implementar de forma adecuada el instrumento en sus leyes y prácticas nacionales para lograr este objetivo.

Los afiliados de EFFAT pueden jugar un papel esencial en la implementación eficaz del C190 en sus países, principalmente haciendo un seguimiento del cumplimiento por parte de los empleadores de las disposiciones del Convenio. Esto incluye verificar si los empleadores han implementado políticas de prevención de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, proporcionan apoyo a las víctimas y garantizan la rendición de cuentas de los culpables. Igualmente, mediante la negociación colectiva, los sindicatos pueden integrar los principios del C190 en los convenios de empresa, haciendo que sus disposiciones sean legalmente vinculantes dentro de industrias y empresas específicas. Esto es crucial para sectores en los que la regulación gubernamental pueda ser débil o lenta en su implementación, como el sector **de agricultura o del trabajo doméstico**, permitiendo a los sindicatos negociar directamente medidas de protección para los trabajadores. Los sindicatos también pueden abogar por marcos legales nacionales más fuertes alineados con el instrumento luchando por que haya disposiciones legales más sólidas y demandando a los gobiernos que ratifiquen e implementen plenamente el Convenio.

De los países representados por los sindicatos entrevistados, el C190 todavía no ha sido ratificado por Austria, Bulgaria, Chipre, Eslovenia, Lituania, Países Bajos, Polonia y Suecia. El sindicato austriaco VIDA y el neerlandés FNV han confirmado sus esfuerzos activos para exigir que sus gobiernos ratifiquen el C190. El sindicato neerlandés FNV también ha sido activo a la hora de exigir la ratificación del C189 sobre trabajadoras y trabajadores domésticos. La reciente ratificación del C190 por parte de la UE, también ha sido el resultado de las exigencias de los sindicatos, incluidos los afiliados de EFFAT.

4

SECCIÓN

RECOMENDACIONES

Esta sección presenta algunas recomendaciones de estrategias y de políticas para la lucha contra la desigualdad de género en los sectores AATTD, que se basan tanto en las entrevistas realizadas como en los debates del taller celebrado con miembros de EFFAT entre febrero y abril de 2024.

4.1

Resumen de los retos a los que se enfrenta la acción sindical

El presente estudio señala una serie de obstáculos a los que se enfrentan los sindicatos en su lucha contra la desigualdad de género.

En primer lugar, hay problemas internos. En un contexto de creciente precariedad y en el que los derechos laborales están bajo ataque, puede que algunos sindicatos tengan problemas para priorizar los asuntos de género. Esto sucede especialmente en el trabajo agrícola y doméstico. Como se destaca en la sección I, los sectores del trabajo agrícola y doméstico tienen la dificultad de tener una menor densidad sindical y por lo tanto de capacidad de captación en estos dos sectores altamente precarios. El aislamiento de los lugares de trabajo y la gran proporción de trabajadores migrantes o indocumentados, supone un serio obstáculo para el trabajo sindical.

Además, a menudo se subestiman las desigualdades y se habla poco de ellas, incluso dentro de los sindicatos. Es evidente que las estadísticas que documentan el estado de la igualdad de género están incompletas, sino son directamente inexistentes. La relativa incapacidad para medir la evolución de las desigualdades también significa que no es posible evaluar el verdadero impacto

de las medidas de prevención, las iniciativas en el espacio laboral como las relacionadas con las disposiciones legales.

En segundo lugar, mientras que el diálogo social es el día a día de los sindicatos, las dinámicas en el lugar de trabajo no siempre llevan a negociaciones colectivas eficaces. El trabajo agrícola y doméstico puede suponer de nuevo en este caso un reto comparativamente mayor para los sindicatos, debido al tamaño y a la ausencia de la representación de trabajadores.

Hay otras especificidades del espacio laboral que hacen más arduo el trabajo sindical. Por ejemplo, una fuerza de trabajo no equilibrada, masculina o femenina, agrava el riesgo de las desigualdades de género. En lo relativo a la retribución en concreto, cuanto mayor es la presencia femenina, más baja tiende a ser la retribución del trabajo. El trabajo doméstico proporciona una clara ilustración de esta relación. Los estereotipos de género también pueden ser más fuertes en unos sectores que en otros. En agricultura, los hombres suelen heredar la tierra, lo que les sitúa

de facto en una posición económica ventajosa. En el sector turístico, se tiende a considerar que el acoso sexual es “parte del trabajo” y que los horarios laborales flexibles son incompatibles con la naturaleza del trabajo. Por último, en varios sectores incluido el de la alimentación y bebidas, es muy probable que los mecanismos de evaluación sesgados por el género y una organización de trabajo precario, tengan un importante papel en el fenómeno del “suelo pegajoso”.

En tercer lugar, las regulaciones legales a nivel nacional y mundial están mejorando. Sin embargo, la pobre aplicación de los estándares legales que a veces se produce y las lagunas en los marcos legales, siguen impidiendo que tengan una acción efectiva.

A la luz de todos estos retos, nuestras recomendaciones tienen cuatro partes: garantizar que el género es una de las prioridades de los sindicatos, la capacitación de los sindicatos para luchar contra la desigualdad de género, el reforzamiento de la negociación colectiva y de las campañas sindicales y abordar los puntos débiles de los marcos legales aplicables.

No todas las acciones sugeridas se pueden realizar al mismo tiempo en todos los sectores. Factores como el estado del diálogo social y el arraigo de los estereotipos de género también pueden influenciar en la elección de la estrategia. Allí donde sea relevante, las siguientes secciones destacarán una posible priorización, dependiendo de las dinámicas sectoriales. Sin embargo, es importante reconocer que no hay una solución única para todos los casos y que todas las estrategias deben ajustarse al contexto local.

4.2

Igualdad de género

como prioridad central

del sindicato

Luchar por la igualdad de género no es un punto nuevo en la agenda sindical. Hay muchos ejemplos de cómo los sindicatos están luchando por las mujeres a través de varias iniciativas y estrategias. Sin embargo, nuestros debates con miembros de EFFAT nos han llevado a pensar que la igualdad de género puede no estar siempre entre las prioridades de todos los sindicatos.

Un prerrequisito básico para el éxito de cualquier acción es que la igualdad de género se considere una prioridad central. Con este fin, es indispensable tener en cuenta lo siguiente:

- **Democracia interna**, con una representación equilibrada de género en todas las estructuras sindicales y en concreto en los puestos de liderazgo y en los equipos de negociación. Es necesario que haya normas sobre el equilibrio de género.
- **Comités permanentes de la mujer** dentro de las estructuras sindicales.
- **Programas de orientación** para aumentar las habilidades de liderazgo y la capacitación de las mujeres.

- **Políticas internas del sindicato** que incluyan un enfoque de tolerancia cero frente a la discriminación directa e indirecta, así como frente a la violencia y el acoso de género.
- **Formación y sensibilización** para desarrollar una comprensión actualizada de las desigualdades de género en el lugar de trabajo. Estos programas deberían usarse también en la creación de las estrategias sindicales, por ejemplo, teniendo en cuenta las necesidades de grupos vulnerables como los trabajadores indocumentados y ajustando las estrategias de organización y movilización de acuerdo con ello.

Como estructura general, EFFAT juega un importante papel a la hora de coordinar y ofrecer un espacio para el intercambio de buenas prácticas. Las actividades podrían también incluir la revisión periódica de los índices de sindicalización de mujeres, así como la proporción de mujeres en las estructuras sindicales en los miembros de EFFAT.

4.3.

Capacitación para atajar las desigualdades de género

Los afiliados de EFFAT deben mejorar sus conocimientos y estrategias para atajar de forma eficaz las desigualdades de género específicas del sector, así como sus desencadenantes. Los sindicatos deberían tener la capacidad de hacer que la prohibición de la discriminación de género en todas sus formas sea objeto de la negociación colectiva, la formación en la empresa y la incidencia política. Para aumentar la capacidad de los sindicatos a la hora de abordar las desigualdades en los sectores AATTD, se pueden implementar varias medidas:

Formación y educación

- Los representantes sindicales deben recibir formación sobre la discriminación, el acoso y la desigualdad de género en su sector. Se pueden organizar sesiones periódicas de formación para garantizar que están familiarizados con asuntos de género y legislación relevante, como la legislación antidiscriminación o los derechos laborales.
- Proporcionar talleres específicos sobre temas sensibles al género, incluida la igualdad retri-

butiva, el desarrollo profesional, el acoso sexual y la conciliación familiar, puede permitir a los miembros del sindicato identificar y abordar estos asuntos de forma más eficaz.

- Los líderes y los miembros del sindicato deberían pasar por una formación de sensibilización de género, para reconocer sus sesgos inconscientes y los retos concretos a los que se enfrentan las mujeres y otros grupos marginalizados en el espacio de trabajo.

Desarrollar estrategias específicas de género, adaptadas a los desencadenantes de las desigualdades de género específicos del sector. Crear planes de acción detallados centrados en atajar la discriminación de género mediante negociaciones, convenios colectivos, incidencia política, organización sindical y convenios específicos, para abordar la igualdad retributiva, el desarrollo profesional y las condiciones de trabajo, puede ser una forma eficaz de abordar de forma práctica los problemas en los sectores AATTD.

Campañas de concienciación

- Promover la igualdad de género en el lugar de trabajo lanzando campañas de sensibilización sobre discriminación de género y los beneficios de la igualdad de género, puede promover un entorno propicio para la organización sindical, la negociación colectiva y la incidencia política sobre el tema.
- Combatir las desigualdades de género con campañas específicas dirigidas a abordar el problema en el espacio de trabajo, en colaboración por ejemplo con ONG y organismos gubernamentales, puede llevar a un cambio aún mayor.

Recogida de datos y seguimiento

- La recogida de datos sobre disparidades de género en el lugar de trabajo, como las brechas retributivas o la infrarrepresentación de las mujeres en ciertos trabajos o categorías laborales, puede reforzar la acción sindical. El seguimiento de los avances en la implementación de los convenios colectivos firmados, también es vital para hacer que los empleadores rindan cuentas.
- Establecer sistemas para el seguimiento de los casos de discriminación de género o VAG, puede aportar información muy valiosa sobre dónde están los problemas y cómo abordarlos mejor.

Crear alianzas y redes

- Formar alianzas con organizaciones de defensa de los derechos de las mujeres y ONG, puede aumentar la capacidad de los sindicatos para atajar la discriminación de género, aprovechando otros recursos y conocimientos.
- Colaborar con sindicatos internacionales como IUF o ITUC, o con otras confederaciones sectoriales para compartir mejores prácticas y recibir apoyo a la hora de abordar los problemas de género.

4.4

Negociación colectiva y campañas sindicales

Puede que los sindicatos quieran reflexionar sobre la mejor manera de incluir la dimensión de género en sus estrategias de organización o de movilización. El kit de herramientas sindicales para la igualdad de género y las cláusulas sugeridas para los convenios de empresas, dos documentos que acompañan el presente informe, proporcionan una lista detallada de acciones sindicales y de cláusulas de negociación colectiva recomendables que cubren concretamente los siguientes temas:

Estrategias de organización y movilización dirigidas a la mujer,

especialmente en las ocupaciones infrarrepresentadas, como el trabajo doméstico o la agricultura. Se pueden ofrecer servicios que se adapten mejor a las necesidades de las trabajadoras, como por ejemplo, redes de mujeres, apoyo a trabajadoras migrantes indocumentadas o ayuda legal para las víctimas.

Se debería reflexionar sobre campañas dedicadas específicamente a temas de relevancia para las mujeres. La afiliación y la movilización son dos

caras de la misma moneda. Las campañas sindicales sobre temas que importan a las mujeres pueden tener un gran éxito en la afiliación.

Diálogo social para fomentar la igualdad de género en el lugar de trabajo

En primer lugar, se debería animar a las empresas a introducir o modernizar sus políticas de igualdad de género, incluyendo un enfoque de tolerancia cero que no sea ambiguo, así como un mecanismo de denuncia eficaz e independiente. Se debería considerar como prioridad para todos los sectores la introducción de políticas de empresa y mecanismos de denuncia, ya que incluso los espacios de trabajo más pequeños y aislados necesitan tener políticas claras en vigor.

En segundo lugar, los agentes sociales deben tratar de negociar planes de igualdad que impliquen una serie de medidas concretas adecuadas a las necesidades del lugar de trabajo. Es más probable que todos estos parámetros de negociación se logren primero en las grandes empresas. Entre las medidas concretas estarían:

- Acciones sobre la brecha retributiva, incluidas las auditorías retributivas. Como se describe en la sección 2.1, la Directiva de Transparencia Retributiva recientemente adoptada aumentará significativamente la transparencia en los niveles y disparidades retributivas. La directiva también abre el camino a las negociaciones colectivas sobre ajustes retributivos y procesos de evaluación de puestos de trabajo.
- Los sindicatos deberían apropiarse rápidamente de estos nuevos derechos legales. Podría suponer un especial impacto en el desarrollo de una serie de herramientas de formación y cláusulas modelo, con vistas a empoderar a los representantes sindicales en estos aspectos.
- Objetivos cuantitativos para la representación femenina, como cuotas de género en la dirección de las empresas, objetivos de contratación y formación profesional, en proporción al porcentaje de mujeres en las categorías ocupacionales afectadas.
- Acciones sobre la conciliación familiar, en concreto planes de horarios adaptables (a petición del trabajador) y permisos temáticos. El principio de corresponsabilidad en los cuidados familiares para hombres y mujeres debería regir estas negociaciones. Los convenios colectivos, que reducen la impredecibilidad de los horarios, también son muy beneficiosos para la conciliación familiar.
- Acciones sobre VAG de acuerdo con las recomendaciones de EFFAT (véase la sección 3.5).

En tercer lugar, la discriminación, el acoso y la violencia de género deberían ser abordados como un problema de salud y seguridad laboral. Esto implica la obligación de cuidado por parte del empleador para garantizar el bienestar de todos los trabajadores. Entre otras cosas, el empleador deberá asumir la responsabilidad de realizar evaluaciones de riesgo laboral de género y tomar medidas de prevención de género.

En cuarto lugar, las actividades de sensibilización, dirigidas principalmente a Recursos Humanos y Dirección, siguen siendo una herramienta fundamental para la lucha contra los estereotipos de género.

Litigation

en apoyo de la agenda de igualdad de género, por ejemplo, dirigida a reincidentes. Los sindicatos del sector turístico deberían prestar una especial atención a este punto, teniendo en cuenta el alto número de casos de VAG denunciados en este sector.

4.5

Fomentar la incidencia política

Aunque el diálogo social puede considerarse uno de los medios más eficaces para luchar contra las desigualdades en el lugar de trabajo, un marco legal propicio también es fundamental para el éxito de la acción sindical. Se podrían, por lo tanto, diseñar campañas sindicales dirigidas a los legisladores sobre los siguientes temas:

Obligación legal de negociar planes de igualdad.

La obligación legal de iniciar una negociación colectiva sobre temas de género, puede abrir el camino a soluciones efectivas. Como se describe en la sección 2.2, varios países aportan interesantes ejemplos del aspecto que deberían tener los planes de igualdad: Transparencia retributiva, contratación, desarrollo profesional, horarios adaptables, etc. Es preferible que haya una obligación de iniciar negociaciones colectivas en lugar de la acción unilateral por parte de la dirección.

Aunque algunos temas pueden ser más propios de empresas de cierto tamaño, requisitos básicos, como la adopción de una política de género y un mecanismo de denuncia, deberían instaurarse en todas las empresas.

Inclusión del servicio doméstico dentro del ámbito de la directiva marco de SSL de la UE

EFFAT ha exigido a la Comisión Europea que especifique en la Directiva quienes son los trabajadores denominados como “servicio doméstico”. Mientras que no llegue la respuesta, EFFAT considera que hay una buena parte de los trabajadores del servicio doméstico que no está incluida dentro del ámbito de dicho instrumento legal. La Directiva, por lo tanto, debe enmendarse con un lenguaje claro que incluya a todos los trabajadores domésticos.

EFFAT hace un llamamiento para que se enmiende la Directiva incluyendo a todos los trabajadores domésticos, un colectivo especialmente vulnerable debido al empleo informal, el aislamiento y la falta de supervisión. Su inclusión

en la Directiva proporcionaría a los trabajadores domésticos protecciones legales para garantizar unas condiciones laborales más seguras y abordaría riesgos como la exposición química, el levantamiento de peso, la violencia o el abuso. También contribuiría a formalizar el trabajo doméstico, garantizando igualdad de derechos, al tiempo que se alinearía con el **Convenio 189 de la OIT** en la protección de las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

Ratification and implementation of ILO Convention C189 on domestic work, C190 on violence and harassment and Istanbul Convention.

La mayoría de los Estados miembros todavía no han ratificado estos instrumentos básicos.

El trabajo de incidencia no debería parar en la ratificación. Sería necesario también una adecuada implementación de la legislación nacional. Una importante exigencia sería solicitar que esta implementación se hiciera mediante un diálogo social tripartito.

Estrategias de apoyo a las trabajadoras migrantes

En concreto, las víctimas y testigos no deberían temer represalias como resultado de presentar una denuncia. Esta es, por ejemplo, una demanda central presentada por los sindicatos neerlandeses (véase las secciones 3.3 y 3.4).

Permisos parentales y de dependencia familiar mejorados; servicios de cuidado de mayores y de guardería asequibles

Los marcos legales deberían intentar incentivar que los hombres se impliquen en las responsabilidades de los cuidados. La sección 3.3 de

este informe proporciona ejemplos de agendas sindicales para mejorar las políticas públicas de conciliación familiar.

Perspectiva de género

La perspectiva de género implica la integración del género en la elaboración y diseño de todas las propuestas jurídicas. Esta es una manera de garantizar que las diferentes ramas del derecho no perpetúan las desigualdades.

En el curso de la presente investigación han surgido varios temas, como por ejemplo el acceso de las granjeras a las ayudas de la PAC. Otro aspecto importante son las inspecciones de trabajo. Su infrafinanciación crónica es un problema para todos los trabajadores, pero tienen un impacto especialmente perjudicial sobre las mujeres en los sectores vulnerables. De igual manera, el desarrollo de modelos de trabajo precario debería quedar documentado como uno de los principales desencadenantes de las desigualdades de género.

Mejorar la aplicación

Una mejor aplicación de los derechos de las mujeres, implica derechos legales para las víctimas y sanciones disuasorias. El [informe CES *Safe at work, Safe at home, Safe online report*](#) hace una lista de recomendaciones para mejorar el acceso a la justicia y la protección de las víctimas. Estas medidas se pueden extender fácilmente a todas las formas de desigualdad de género.

Construir alianzas

con otras organizaciones de la sociedad civil para realizar campañas de incidencia política y aumentar el apoyo hacia las víctimas en lugares de trabajo aislados.

Documentar la revisión de la legislación de la UE

La sección 2.1 describe los progresos tangibles del marco jurídico de la UE. No obstante, sigue habiendo vacíos legales, ya sea porque no se ha abordado lo suficiente la dimensión laboral (como es el caso de la Directiva sobre violencia contra las mujeres y violencia doméstica) o por su mala implementación (véase por ejemplo la Directiva sobre igual trato en el empleo y la ocupación).

Este estudio ha mostrado como los sectores AATTD se ven especialmente afectados por estos vacíos legales. EFFAT puede desempeñar un papel activo en la revisión periódica de estas directivas de la UE documentando su impacto concreto. EFFAT se encuentra ciertamente en una posición única para proporcionar una información de abajo a arriba sobre el estado de las desigualdades de género en sectores vulnerables. Un punto de partida útil sería solicitar apoyo en la recopilación de estadísticas desagregadas, a nivel sectorial y ocupacional.

4.5

Luchar contra

la extrema derecha

El reciente ascenso de la extrema derecha en el panorama político europeo podría, potencialmente, agravar aún más las desigualdades de género en el mercado laboral. El apoyo de la extrema derecha al modelo del hombre proveedor y las normas de género patriarcales, puede provocar que se abandonen rápidamente las políticas con perspectiva de género, deteniendo por lo tanto el progreso en igualdad de género en el mercado laboral. Más aún, el apoyo de la extrema derecha a la reducción del gasto estatal en servicios públicos, incluido el servicio de guardería, puede aumentar el empleo a tiempo parcial y precario de las mujeres, ampliando la brecha retributiva de género, especialmente entre las mujeres más vulnerables en los sectores AATTD.

Por lo tanto, es esencial que EFFAT y sus miembros continúen la lucha contra la extrema derecha, explicando a los trabajadores cómo dañan los programas populistas a las mujeres.

REFERENCIAS

- Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & society*, 20(4), 441-464.
- Acker, J. (2012). Gendered organizations and intersectionality: Problems and possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 31(3), 214-224.
- Alarcón, D. M., & Mullor, E. C. (2018). Dimensiones de género del trabajo turístico. Barcelona: Alba Sud Editorial, <https://www.albasud.org/publ/docs/81.pdf>
- Alberti, G. (2016). Moving beyond the dichotomy of workplace and community unionism: The challenges of organising migrant workers in London's hotels. *Economic and Industrial Democracy*, 37(1), 73–94.
- Alberti, G., & Iannuzzi, F. E. (2020). Embodied intersectionality and the intersectional management of hotel labour: The everyday experiences of social differentiation in customer-oriented work. *Gender, Work & Organization*, 27(6), 1165-1180.
- Anderson, B. (2015). Migrant domestic workers: Good workers, poor slaves, new connections. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 22(4), 636-652.
- Arabadjieva, K. (2022). Reshaping the Work–Life Balance Directive with Covid-19 lessons in mind. ETUI Research Paper-Working Papers.
- Augère-Granier, M. (2021). Migrant seasonal workers in the European agricultural sector. European Parliamentary Research Service. European Parliament, [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI\(2021\)689347](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI(2021)689347)
- Autoridad Laboral Europea (2021). Tackling undeclared work in the personal and household services sector. European Labour Authority, Bratislava, https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2022-03/Study-report-on-personal-and-household-sector.2021_EN.pdf , consultado el 16 de febrero de 2024
- Balezentis, T., Morkunas, M., Volkov, A., Ribausauskiene, E., & Streimikiene, D. (2021). Are women neglected in the EU agriculture? Evidence from Lithuanian young farmers. *Land use policy*, 101, 105-129.
- Barbercheck, M., Brasier, K., Kiernan, N., Sachs, C., Trauger, J., Fiendeis, J. & Moist, L. (2009). Meeting the extension needs of women farmers. *Journal of Extension*, 47(3), 1–11.
- Blackett, A. (2019). *Everyday transgressions: Domestic workers' transnational challenge to international labor law*. ILR Press.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of economic literature*, 55(3), 789-865.
- Boeri, T., Del Boca, D., & Pissarides, C. A. (Eds.). (2005). *Women at work: An economic perspective*. Oxford University Press, USA.
- Brochard, D., & Letablier, M. T. (2017). Trade union involvement in work–family life balance: Lessons from France. *Work, employment and society*, 31(4), 657-674.
- Casarico, A., & Lattanzio, S. (2023). Behind the child penalty: understanding what contributes to the labour market costs of motherhood. *Journal of Population Economics*, 36(3), 1489-1511.
- Chierigato, E. (2020). A work–life balance for all? Assessing the inclusiveness of EU Directive 2019/1158. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 36(1).

- Chung, H., & Van der Lippe, T. (2020). Flexible working, work–life balance, and gender equality: Introduction. *Social indicators research*, 151(2), 365-381.
- Cockburn, C. (1985). *Machinery of Dominance: Women, Men, and Technical Know-How*. Londres: Pluto Press.
- Costa, C., Bakas, F. E., Breda, Z., Durão, M., Carvalho, I., & Caçador, S. (2017). Gender, flexibility and the ‘ideal tourism worker’. *Annals of Tourism Research*, 64, 64-75.
- Costa, C., Carvalho, I., & Breda, Z. (2011). Gender inequalities in tourism employment: The Portuguese case. *Revista Turismo & Desenvolvimento*, (15), 39-54.
- da Conceição Figueiredo, M., Suleman, F., & do Carmo Botelho, M. (2018). Workplace abuse and harassment: the vulnerability of informal and migrant domestic workers in Portugal. *Social Policy and Society*, 17(1), 65-85.
- Domínguez-Folgueras, M., González, M. J., & Lapuerta, I. (2022). The Motherhood Penalty in España: the Effect of full-and part-time parental leave on women’s earnings. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 29(1), 164-189.
- Eurofound (2021). European Working Conditions Telephone Survey. <https://www.eurofound.europa.eu/en/data-catalogue/european-working-conditions-telephone-survey-2021-0>
- Eurostat (2018). Statistics explained: farmers in the agriculture labour force–statistics. Disponible en: [https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Farmers and the agricultural labour force - statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Farmers_and_the_agricultural_labour_force_-_statistics)
- Eurostat (2020). Agricultural Census, 2020. In Most of the 9.1 million farms in the EU are family-run. Eurostat, 24 de octubre de 2023, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20231024-2>, consultado el 8 de octubre de 2024
- Eurostat, SBS (2020). Structural Business Statistics [En] Data & Trends EU Food and Drink Industry (2023). FoodDrink Europe <https://www.fooddrinkurope.eu/wp-content/uploads/2023/12/FoodDrinkEurope-Data-Trends-Report-2023-digital.pdf>
- Eurostat, SBS (2021). Structural Business Statistics Enterprise statistics by size class and NACE Rev.2 activity [sbs_sc_ovw]
- Eurostat, SBS (2022). Structural Business Statistics Enterprise statistics by size class and NACE Rev.2 activity [sbs_sc_ovw]
- Ferguson, L. (2013). Social reproduction and ‘contributing family workers’ in global political economy: The case of tourism. En *European Conference on Politics and Gender*, Barcelona.
- Fritsch, N. S., Verwiebe, R., & Liedl, B. (2019). Declining gender differences in low-wage employment in Germany, Austria and Switzerland. *Comparative Sociology*, 18(4), 449-488.
- Gothoskar, S. (2013). The plight of domestic workers: Confluence of gender, class and caste hierarchies. *Economic and Political Weekly*, 63-75.
- Graham, H. (2022). Caring: a labour of love. En: *A labour of love* (13-30). Routledge.
- Harris, J. (2022). Do wages fall when women enter an occupation? *Labour Economics*, 74, 102.
- Hobson, B., Hellgren, Z. & Bede, L. (2015). How institutional contexts matter: Migration and domestic care services and the capabilities of migrants in Spain and Sweden, *Families and Societies, Working Paper Series*, 46.

- Jokela, M. (2017). The role of domestic employment policies in shaping precarious work. *Social Policy & Administration*, 51(2), 286-307.
- Jokela, M. (2019). Patterns of precarious employment in a female-dominated sector in five welfare states—The case of paid domestic labor sector. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 26(1), 30-58.
- Khokhar, T. (2021). *Ending Gender based Violence and Harassment in the World of Work: The Critical Importance of Implementing ILO Convention 190*. Washington, DC: International Center for Research on Women
- Labour Force Survey (2023a). Part-time employment in EU-27 manufacturing by sex [lfsa_epgan2]
- Land, H. (2020). Who cares for the family? In *Welfare Law* (487-514). Routledge.
- Lens, D., Marx, I., Oslejová, J., & Mussche, N. (2021). Can we steer clear of precariousness in domestic service work? Exploring labour market pathways of Belgian Service Voucher workers.
- Leuze, K., & Strauß, S. (2016). Why do occupations dominated by women pay less? How ‘female-typical’ work tasks and working-time arrangements affect the gender wage gap among higher education graduates. *Work, employment and society*, 30(5), 802-820.
- LFS - Labour Force Survey (2023). Employment in food and drink production by sex Full-time and part-time employment by sex and economic activity [lfsq_epgan2]
- Mantouvalou, V. (2012). The many faces of slavery: The example of domestic work. Summer/Autumn 2012 Global Dialogue, special issue on Modern Slavery.
- Marchetti, S., Cherubini, D., & Garofalo Geymonat, G. (2021). *Global domestic workers (200)*. Bristol University Press.
- Mooney, S. (2018) Jobs for the girls? Women’s employment and career progression in the hospitality industry. En: Burke, J. (eds.) *Handbook of hospitality human resource management*. Elgar Publishing. 184-215.
- Morgan, N., & Pritchard, A. (2019). Gender matters in hospitality (invited paper for ‘luminaries’ special issue of *International Journal of Hospitality Management*). *International Journal of Hospitality Management*, 76, 38-44.
- Müller T. (2019). She works hard for the money: tackling low pay in sectors dominated by women – evidence from health and social care, Working Paper 2019.11, Bruselas, ETUI.
- Olchawski, J. (2016). *Parents, work and care: Striking the balance*. Fawcett Society, 12.
- OIT (2015). *ILO Global estimates of migrant workers and migrant domestic workers: results and methodology*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT (2018). *Care work and care jobs for the future of decent work*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT (2023). *The benefits of investing in transformative childcare policy packages towards gender equality and social justice*. Policy Brief. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/995340178502676>
- Orgad, S. (2019). *Heading home: Motherhood, work, and the failed promise of equality*. Columbia University Press.

- Palumbo, L., & Sciarba, A. (2018). The vulnerability to exploitation of women migrant workers in agriculture in the EU: The need for a human rights and gender based approach. European Parliament Study, 2018/604966, Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs, [Global Governance Programme], [Cultural Pluralism] - <https://hdl.handle.net/1814/55444>
- Papadakaki, M., Ratsika, N., Pelekidou, L., Halbmayer, B., Kouta, C., Lainpelto, K., ... & Chliaoutakis, J. (2021). Migrant domestic workers' experiences of sexual harassment: a qualitative study in four EU countries. *Sexes*, 2(3), 272-292.
- Parreñas, R. (2015). *Servants of globalization: Migration and domestic work*. Stanford University Press.
- Pavlou, V. (2018). Where to Look for Change?: A Critique of the Use of Modern Slavery and Trafficking Frameworks in the Fight against Migrant Domestic Workers' Vulnerability. *European Journal of Migration and Law*, 20(1), 83-107.
- Pavlou, V. (2021). *Migrant domestic workers in Europe: law and the construction of vulnerability*. Bloomsbury Publishing.
- Pillinger, J. (2021). Pay transparency and role of gender-neutral job evaluation and job classification in the public services, EPSU & ETUI
- Pillinger, J. (2023). The Pay Transparency Directive. The Role of Hypothetical Comparators in Determining Equal Pay for Work of Equal Value. ETUI Research Paper - Policy Brief 2023.06
- Pillinger, J. (2023a). IUF pay equity toolkit, The International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF), Petit-Lancy, Suiza.
- Rees, T. (2022). *Women and the labour market*. Taylor & Francis.
- Reuter, M., Wahrendorf, M., Di Tecco, C., Probst, T. M., Chirumbolo, A., Ritz-Timme, S., ... & Dragano, N. (2020). Precarious employment and self-reported experiences of unwanted sexual attention and sexual harassment at work. An analysis of the European Working Conditions Survey. *PLoS One*, 15(5), e0233683.
- Robinson, R. N., Martins, A., Solnet, D., & Baum, T. (2019). Sustaining precarity: Critically examining tourism and employment. *Journal of Sustainable Tourism*, 27(7), 1008-1025.
- Rosette, A. S., de Leon, R. P., Koval, C. Z., & Harrison, D. A. (2018). Intersectionality: Connecting experiences of gender with race at work. *Research in Organizational Behavior*, 38, 1-22.
- Rowe, C. N., Dal Mas, F., Biancuzzi, H., & Rugara, D. (2023). Challenges Working Mothers Face. A Discussion Exploring the Obstacles of Balancing Motherhood and Career Progression. En: *When the Crisis Becomes an Opportunity: The Role of Women in the Post-Covid Organization* (367-387). Cham: Springer International Publishing.
- Rubery, J. (2017). Why is Women's Work Low-Paid? Establishing a framework for understanding the causes of low pay among professions traditionally dominated by women. *Oxfam Discussion Papers*.
- Rydzik, A., & Anitha, S. (2020). Conceptualising the agency of migrant women workers: resilience, reworking and resistance. *Work, Employment and Society*, 34(5), 883-899.
- Santero-Sánchez, R., Segovia-Pérez, M., Castro-Núñez, B., Figueroa-Domecq, C., & Talón-Ballesteros, P. (2015). Gender differences in the hospitality industry: A job quality index. *Tourism Management*, 51, 234-246.
- Schänzel, H., & Porter, B. (2023). Gender based violence and risk in tourism field research. *A Research Agenda for Gender and Tourism*, 179.

- Shortall, S., & Marangudakis, V. (2022). Is agriculture an occupation or a sector? Gender inequalities in a European context. *Sociologia Ruralis*, 62(4), 746-762.
- Shortall, S., Budge, H. & Adesugba, M. (2022). Women entrepreneurs in farm businesses and their role in sustainable agriculture. Report for Department of the Environment, Food and Rural Affairs, Inglaterra.
- Shortall, S., McKee, A., & Sutherland, L. A. (2020). The performance of occupational closure: The case of agriculture and gender. *Sociologia Ruralis*, 60(1), 40-57
- Shortall, S., Sutherland, L.A., McKee, A. & Hopkins, J. (2017). Women in farming and the agriculture sector. Edimburgo: Scottish Government.
- Sokoloff, N. J., & Dupont, I. (2005). Domestic violence at the intersections of race, class, and gender: Challenges and contributions to understanding violence against marginalized women in diverse communities. *Violence against women*, 11(1), 38-64.
- Strachan, R., Peixoto, A., Emembolu, I., & Restivo, M. T. (2018). Women in engineering: Addressing the gender gap, exploring trust and our unconscious bias. En: 2018 IEEE global engineering education conference (EDUCON) (2088-2093). IEEE.
- Vizcaíno, P., Jeffrey, H., & Eger, C. (Eds.). (2020). *Tourism and gender based violence: Challenging inequalities*. Cabi.
- Waerness, K. (2018). On the rationality of caring. In *Women and the State* (pp. 207-234). Routledge.
- Weeden, K. A., Cha, Y., & Bucca, M. (2016). Long work hours, part-time work, and trends in the gender gap in pay, the motherhood wage penalty, and the fatherhood wage premium. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 2(4), 71-102.