

RESUMEN DEL PROYECTO

"Reforzar la igualdad de género en la agricultura, la alimentación y las bebidas, el turismo y el Trabajo Doméstico en toda Europa".

Antecedentes del proyecto

La desigualdad entre hombres y mujeres sigue vigente en la Unión Europea y en los sectores de la EFFAT.

La **diferencia salarial entre hombres y mujeres** en la UE sólo se ha reducido un 1% en los últimos ocho años y actualmente es del 14,1%. Las mujeres de la UE ganan de media casi un 15% menos por hora que los hombres, y ello a pesar de que casi el 60% de los titulados superiores de la UE son mujeres. Esto contribuye a la pobreza laboral de las mujeres y a unas pensiones más bajas. La sobrerrepresentación de las mujeres en sectores mal pagados, el reparto desigual del trabajo no remunerado (como los cuidados y las tareas domésticas), la elección de carrera profesional influida por las responsabilidades familiares, la falta de acceso a puestos de responsabilidad y la ausencia de transparencia salarial contribuyen a aumentar las diferencias salariales entre hombres y mujeres. A lo largo de este proyecto se hará un seguimiento del procedimiento legislativo sobre la propuesta de Directiva relativa a la transparencia salarial entre hombres y mujeres y su transposición a la legislación nacional.

La Directiva sobre **la conciliación de la vida laboral y familiar** aborda la infrarrepresentación de las mujeres en el mercado laboral debido a un enfoque de género desequilibrado en materia de permisos, los incentivos insuficientes para que los hombres se tomen tiempo libre para cuidar de sus hijos y/o familiares dependientes, las oportunidades limitadas de utilizar acuerdos laborales flexibles y los desincentivos económicos. La transposición de esta Directiva y la participación de los sindicatos en su aplicación a escala nacional, sectorial y empresarial es, por tanto, una prioridad clave para la EFFAT que se abordará a lo largo de este proyecto.

Por desgracia, la violencia de **género y el acoso en el lugar de trabajo** siguen siendo habituales en la UE y se consideran tanto una causa como una consecuencia de la desigualdad de género. En los últimos años, EFFAT ha dado prioridad en su agenda política a la lucha contra la violencia de género y el acoso sexual, llevando a cabo el proyecto cofinanciado por la UE "Lucha contra el acoso sexual y la violencia en el trabajo en los sectores de la agricultura, la alimentación, el turismo y el trabajo doméstico", y abordando la prevención del acoso sexual en las empresas transnacionales. El Convenio Internacional del Trabajo 190 (C190) se utilizará como herramienta a lo largo de todo el proyecto, tanto para evaluar su aplicación actual como para alimentar las recomendaciones.

Sectores EFFAT

EFFAT se ocupa de sectores de la economía extremadamente difíciles y precarios: agricultura, procesamiento de alimentos, turismo y trabajo doméstico. Los datos demuestran que las condiciones de una gran proporción de trabajadoras de estos sectores son especialmente duras.

A continuación se describen brevemente los principales retos a los que se enfrentan las trabajadoras de nuestro sector.

Agricultura

El número de mujeres en la agricultura ha ido aumentando lentamente en los últimos años. Los datos más recientes (Eurostat 2016) sugieren que, por término medio, el 29 % de las explotaciones de toda la UE están dirigidas por una mujer, pero estas cifras ocultan algunas diferencias considerables entre países.

Sin embargo, cuando se trata de trabajadoras dependientes, faltan datos sólidos y coherentes en la UE. Esto también depende del altísimo nivel de empleo informal en el sector agrícola de la UE (61,2 % según la OIT).

Los datos aportados por los afiliados de EFFAT muestran que las mujeres trabajadoras del campo suelen ocupar los puestos peor pagados, tienen menos oportunidades de progresar en su carrera y sufren discriminación y sexismo en el lugar de trabajo. El acoso y los abusos sexuales son un fenómeno cada vez más frecuente. Los trabajadores agrícolas migrantes están más expuestos a él como consecuencia de las condiciones de trabajo deficientes y de explotación a las que se enfrentan muchos de ellos (véase el estudio del Parlamento Europeo). La explotación laboral parece ir a menudo acompañada de la petición de favores sexuales y otros abusos hacia las trabajadoras por parte de sus empleadores.

Comida y bebida

En el sector alimentario, el 43 % son mujeres. La transformación de los sistemas alimentarios debe dar prioridad a la dimensión social y garantizar la igualdad de oportunidades. Adoptando una perspectiva más amplia: la desigualdad de género tiene un gran impacto en las cuestiones de un sistema alimentario sostenible y dietas saludables.

Uno de los principales retos del sector de la alimentación y las bebidas es la igualdad de género, ya que en estos sectores también existen diferencias salariales entre hombres y mujeres. Es necesario prestar especial atención a la superación de las persistentes desigualdades de género que socavan el potencial de las mujeres y aumentan su vulnerabilidad ante los retos sociales, económicos y medioambientales a los que se enfrentan los sectores.

La mayoría de los trabajadores del sector alimentario son hombres (57 %), aunque la distribución por sexos varía en función de las actividades: la pesca y la acuicultura registraron un 88 % de hombres, mientras que la venta al por menor de alimentos, bebidas y tabaco registró un 63 % de mujeres en 2019. De hecho, Alemania es el único Estado miembro de la UE en el que predominaban las mujeres en el suministro de alimentos (52% de mujeres y 48% de hombres), mientras que Irlanda registró la mayor proporción de hombres (78%), seguida de Malta (72%) y Luxemburgo (69%). Eurostat (Enlace)

Turismo

El sector turístico es uno de los principales empleadores de mujeres.

En 2020, la mano de obra de las industrias turísticas incluía más trabajadoras (58 %) que trabajadores; las proporciones más elevadas se observaron en las agencias de viajes y los operadores turísticos (64 %), seguidos del sector del alojamiento (60 %). (Enlace)

Las estadísticas indican que las mujeres tienen salarios más bajos, empleos más precarios y con frecuencia ocupan puestos a tiempo parcial. Normalmente, los grupos de ocupación dominados por hombres (por ejemplo, los cocineros) suelen tener salarios más altos que los grupos con una base predominantemente femenina (por ejemplo, las amas de llaves de hotel). Las mujeres del sector turístico están sobrerrepresentadas en los empleos menos cualificados y ganan alrededor de un 15% menos que sus homólogos masculinos. (Enlace)

A escala mundial, las mujeres siguen estando sustancialmente infrarrepresentadas como líderes, y sólo representan el 21% de los miembros de los consejos de administración de las empresas turísticas. (Enlace)

Los horarios de trabajo largos e imprevisibles dificultan la conciliación de la vida laboral, privada y familiar en el sector turístico.

Las mujeres del sector turístico sufren con más frecuencia que los hombres acoso sexual y otros tipos de violencia de género,

Trabajo **doméstico**

El trabajo doméstico es uno de los empleos peor pagados del mercado laboral. La mayoría de ellas carece de derechos básicos, como un horario fijo, y trabaja en un contexto que las hace vulnerables, lo que también repercute significativamente en sus necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar. Se han identificado varias razones que incluyen bajos niveles de cualificación, alta incidencia de la informalidad, falta de representación colectiva, escaso poder de negociación, falta de posibilidades de generación de ingresos y estatus social vulnerable. Otro factor es la infravaloración estructural del trabajo doméstico, ya que estas trabajadoras también desempeñan la función tradicional de cuidado y tareas domésticas (trabajo no remunerado) dentro de sus propios hogares.

Los datos indican que los trabajadores domésticos se enfrentan a importantes riesgos de violencia y acoso, aislamiento y falta de recurso a la protección. La combinación de factores como la privacidad de su lugar de trabajo, la falta de protección efectiva y la presencia de normas sociales discriminatorias contra ellos expone a los trabajadores domésticos a la violencia en el trabajo, incluidos los abusos verbales, los insultos, las amenazas, el acoso sexual, las acusaciones de robo, el suministro insuficiente de alimentos, el alojamiento inhumano y las horas de trabajo excesivamente largas sin descanso (Enlace a OIT, 2018a).

El proyecto tiene 3 objetivos principales:

1. Disponer de una visión actualizada y exhaustiva de las desigualdades de género en los sectores de la EFFAT y elaborar estrategias y recomendaciones que aborden las desigualdades de género centrándose en las diferencias salariales entre hombres y mujeres, la conciliación de la vida laboral y familiar y la violencia y el acoso por razón de género en el lugar de trabajo.
2. Potenciar la participación de las mujeres en la labor sindical a todos los niveles de debate y acción
3. Reforzar la dimensión de género en la negociación colectiva a escala nacional, sectorial y europea

En cuanto al contenido, el proyecto abordará cuestiones como la igualdad de género, la conciliación de la vida laboral y familiar, la calidad del trabajo, las condiciones laborales y la salud y seguridad en el trabajo, la lucha contra la discriminación y la modernización de los sistemas de protección social.

Contribuirá a aplicar el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, tocando varios de sus principios, como la educación profesional, la formación y el aprendizaje permanente, la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de oportunidades, el empleo seguro y

flexible, los salarios justos, el diálogo social y el compromiso de los trabajadores, y el equilibrio entre vida laboral y familiar.

El proyecto desea **elaborar recomendaciones** que contribuyan a los debates políticos y a una mejor aplicación de los actos jurídicos de la UE existentes y futuros, como las Directivas sobre la trata de seres humanos y la protección de sus víctimas y sobre las sanciones a los empresarios, las propuestas de Directivas sobre la transparencia salarial entre hombres y mujeres y sobre las iniciativas de la UE para combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, así como el marco jurídico de la UE sobre la normativa de salud y seguridad y la próxima Estrategia Europea de Cuidados.

Además, el **proyecto promoverá y reforzará los debates** sobre cuestiones relacionadas con el género en los Comités de Diálogo Social Sectorial (CDSS) en los que participa EFFAT: Agricultura, Alimentación y Bebidas, Azúcar, Horeca y Restauración por Contrato.

Los resultados del proyecto se promoverán con todas las organizaciones miembros de EFFAT para que también puedan utilizarse a nivel nacional en los diálogos sociales nacionales y en la negociación colectiva sectorial.

Por último, el **proyecto apoyará a EFFAT y a sus afiliados en la promoción de la igualdad de género dentro de las empresas** que operan en los sectores de EFFAT.

Se desarrollará una **herramienta de trabajo práctica** (guías de acción y promoción) para ayudar a los afiliados de EFFAT a aplicar los resultados del proyecto (estrategias y recomendaciones) a diferentes niveles. De este modo, se reforzará su capacidad para tratar las cuestiones de igualdad de género en nuestros sectores y empresas transnacionales. El objetivo de la herramienta es situar la igualdad de género como un punto permanente en la agenda de los afiliados de EFFAT y de las empresas transnacionales/comités de empresa europeos (CEE).

La herramienta ayudará a los miembros de EFFAT (representantes sindicales, coordinadores de EFFAT en empresas transnacionales (ETN) y comités de empresa europeos, y miembros de CEE) que tratan con empresas transnacionales a plantear cuestiones clave a las direcciones de las ETN y a ser debidamente informados y consultados sobre cuestiones relacionadas con la igualdad de género que afectan a su empresa/lugar de trabajo.

Además, debería contribuir a animar a las empresas a comprometerse a desarrollar, en consulta con los representantes sindicales, políticas específicas destinadas a acabar con las diferencias salariales entre hombres y mujeres, hacer frente al acoso sexual, mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar y, más en general, promover la igualdad de género en el lugar de trabajo.

Además, se elaborará un **modelo de Acuerdo entre Empresas Transnacionales (AET)** sobre la promoción de la igualdad de género, que abarcará diferentes aspectos relacionados con la igualdad de género, como el acoso sexual, las diferencias salariales entre hombres y mujeres y la conciliación de la vida laboral y familiar. La plantilla puede adaptarse en función de la empresa y del contexto, con el objetivo de que la EFFAT la firme con las ETN que operan en los sectores de la EFFAT y que estén dispuestas a comprometerse en estas importantes cuestiones.