

Resolución y hoja de ruta de la FSESP sobre igualdad de género y derechos de las mujeres

“Revitalización del compromiso para la igualdad de género en tiempos de crisis”

Aprobado por el Comité Ejecutivo de la FSESP el 7 de abril de 2017

En el Congreso de la FSESP de 2014 se aprobaron compromisos integrales y ambiciosos para avanzar en materia de igualdad frente la austeridad, los recortes en los servicios públicos y el aumento de la precariedad en el mercado laboral. A pesar de las dificultades, podemos mostrar las ganancias obtenidas gracias a nuestra solidaridad, cooperación y a las actuaciones sindicales contundentes. La resolución establece las principales prioridades hasta que se conformen las iniciativas del Congreso relativas a las oportunidades/trato igualitario y la conciliación de la vida laboral y privada a lo largo de toda vida, y se aborde la baja retribución de las mujeres en los servicios públicos. La hoja de ruta establece de forma más específica cómo la FSESP realizará un seguimiento de los temas que plantea la resolución. Un texto independiente en el apéndice aborda también la forma en la que la FSESP puede apoyar aún más las acciones en relación con el derecho de las mujeres a controlar sus derechos reproductivos.

RESOLUCIÓN

Cerrar las brechas de género

El compromiso hacia la igualdad necesita revitalizarse debido a que su avance se ha detenido en muchos países europeos, si no en todos. Después de casi 60 años del Tratado de Roma y del derecho a la igualdad salarial, la brecha salarial de género se sitúa todavía por encima del 20 % en los 15 países de la UE y en más del 30 % en Lituania y Estonia, en comparación con el 17,5 % de media general de la UE. Los salarios bajos y la infravaloración del trabajo de las mujeres sigue siendo un problema primordial, tanto dentro como fuera de la UE.

Necesitamos cerrar otras brechas de género, por ejemplo, la brecha en materia de pensiones por género dentro de la UE, cuyo promedio se sitúa en el 30 por ciento y la brecha de empleo por género, que sigue en el 12 por ciento en el tercer trimestre de 2016. La desigualdad extrema ha ido particularmente en detrimento de las mujeres como resultado de la crisis, ahondando más profundamente en su pobreza. Estas brechas de género han acentuado la posición de desventaja de las mujeres. La desigualdad de género afecta a los puestos laborales a los que tienen acceso las mujeres, al dinero que ganan y a la forma en la que la sociedad valora su trabajo. La desigualdad en materia económica relativa al trabajo de las mujeres se puede evitar.

Mujeres, servicios públicos y austeridad

En los últimos años, las mujeres han perdido sus puestos de trabajo en el ámbito de los servicios públicos de manera desproporcionada. Las mujeres (y hombres), han perdido en otros sectores de la economía el acceso a los servicios públicos. Si bien la austeridad se ha reducido, esta no ha sido sustituida por la necesaria inversión pública en empleo y servicios públicos. Incluso en áreas donde ha aumentado el empleo, como en los servicios sociales, este aumento no se ha traducido en unos salarios más elevados para las mujeres y una reducción de la brecha salarial de género. Entre los recortes de los servicios públicos se

encuentran los relativos a los servicios sociales que apoyan a los ciudadanos y a los órganos públicos que defienden la igualdad de género. Estos recortes repercuten de manera desproporcionada sobre las mujeres y niñas vulnerables.

Defensa de las mujeres y de los derechos de las mujeres

Estos recortes se suman a las nuevas amenazas en torno al progreso de la igualdad de género. En varios países, el derecho de las mujeres a controlar sus derechos reproductivos ha sido recientemente cuestionado como, por ejemplo, en EE UU, pero también en España, Francia o Polonia. La FSESP es consciente de esta evolución y celebra movimientos como "She Decides"¹, que hacen frente a las tentativas de retrasar el avance en cuanto a los derechos relativos al aborto y para que las mujeres decidan libremente sobre sus cuerpos. Condenamos la orden de silencio de la nueva Administración de EE UU y el silencio de la UE y de muchos gobiernos europeos a la hora de adoptar una posición clara sobre este tema.

Las restricciones al acceso al aborto seguro solo empeoran las cosas para las mujeres, y especialmente para las más pobres, quienes tienen menor posibilidad de encontrar alternativas en otros lugares y se encuentran en situación de mayor riesgo. Estas restricciones amenazan con retrasar las ganancias relativas a la salud, emancipación, educación e independencia financiera de las mujeres.

La FSESP alienta a apoyar los esfuerzos de "She Decides" y de otros movimientos similares. Hace hincapié en que una información adecuada sobre la reproducción sexual y la planificación familiar debería formar parte del ámbito de la educación pública y los sistemas de salud. Reclamamos la inversión en educación, planificación familiar y salud pública, además de en otras medidas que empoderen a las mujeres y niñas en vez de reducir sus derechos.

Reclamamos a la Comisión Europea y a todos los gobiernos europeos que contribuyan a garantizar la aplicación de los objetivos de desarrollo sostenible (SDG), como el Objetivo 3, orientado a una vida saludable y el bienestar y el Objetivo 5, relativo a la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas.

La FSESP sigue a la vanguardia en la lucha por la igualdad de género y contra toda forma de discriminación. Hoy más que nunca necesitamos defender los valores fundamentales y mostrar la solidaridad entre nosotros.

La FSESP mantendrá su compromiso con sus actividades en materia de igualdad de género en los comités de empresa europeos a fin de abordar las desigualdades en las empresas multinacionales.

La FSESP utilizará sus estrategias de campaña y de negociación colectiva a fin de aumentar el nivel de vida de los trabajadores y cerrar la brecha de empleo, pensiones y salario de género.

¹ Para más información, incluido cómo apoyar, ver: <https://www.shedecides.com/>

HOJA DE RUTA

Introducción

Hay una necesidad imperiosa de renovar los esfuerzos por lograr la igualdad de género. La crisis económica ha erosionado el progreso alcanzado en los últimos 20 a 30 años. En varios Estados miembros, entre las medidas de austeridad, impuestas a menudo sin llevar a cabo una consulta a los interlocutores sociales que sea adecuada, no se incluyó evaluación de género alguna y se produjo un fuerte efecto negativo sobre la cantidad y calidad del empleo de mujeres.

La igualdad de género ha quedado mermada además en varios Estados miembros y, en algunos aspectos, a nivel europeo también. A pesar de la presión de los sindicatos, las organizaciones de la sociedad civil y la aprobación de varias resoluciones del Parlamento Europeo que reclaman el robustecimiento de la política de igualdad de género de la UE, muy poco ha acontecido en los últimos cinco años.

Según la encuesta del Eurobarómetro realizada en 2015, casi todos los europeos (94 %) están de acuerdo en que la igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental y una gran mayoría (76 %) cree que debería ser una prioridad para la UE. Sin embargo, lo que parece ser una prioridad para los ciudadanos de la UE no queda reflejada en una acción de la UE.

De hecho, entre las incongruencias detectadas a nivel de la UE podemos mencionar: la retirada de la CE de la propuesta para revisar la Directiva sobre el permiso maternal; el bloqueo en el Consejo (desde 2013) de la Directiva propuesta para la mejora de la igualdad de género entre los directorios no ejecutivos de las empresas que cotizan en las bolsas de valores; la falta de un enfoque de género sistemático en el proceso de la gobernanza económica/Semestre europeo y, finalmente, la degradación a documento de trabajo del personal empleado de la Estrategia de igualdad de género para el periodo 2016 – 2019.

Vale la pena mencionar la iniciativa reciente para abordar los “retos de los padres que trabajan”, que ha sido incluida en el programa de trabajo de la Comisión para 2016, y ha seguido la consulta en primera fase y en segunda fase de los interlocutores sociales. La CE pretende llevar a cabo la mejora de la conciliación de la vida laboral y privada a través de propuestas legislativas y no legislativas.

Acción de la FSESP

En el Congreso de la FSESP de 2014 se aprobaron compromisos integrales y ambiciosos para avanzar en la igualdad dentro del contexto de la austeridad, los recortes en los servicios públicos y el aumento de la precariedad en el mercado laboral. Esta hoja de ruta para el debate propone algunas medidas adicionales destinadas a reforzar nuestro compromiso en torno a la igualdad de género, cómo podemos abordar las desigualdades, la discriminación, y garantizar el empleo de calidad y la defensa de los derechos de los trabajadores.

La FSESP garantizará además que dichas actividades incorporen la perspectiva de género. Para ello, la prioridad seguirá siendo la inclusión de la igualdad de género en el trabajo sectorial y el dialogo social de la FSESP.

La FSESP está preparando actualmente una conferencia más amplia (50-60 participantes) sobre igualdad de género que se celebrará en enero de 2018. Esta conferencia aportará un ímpetu a las políticas que queremos adoptar en el Congreso de 2019.

El 8 de marzo (Día internacional de la Mujer) de 2018 y 2019 podrían convertirse en fechas señaladas para movilizarse de nuevo (ver, punto 1). Los temas que aparecen a continuación se refieren al programa de trabajo de la WGEC de la FSESP. Es posible que las afiliadas quieran liderar algunas de las prioridades temáticas abajo señaladas a fin de garantizar que queden todas cubiertas.

La FSESP continuará esforzándose por alcanzar acuerdos en materia de igualdad de género en las empresas multinacionales del sector de empresas públicas con el objetivo de aumentar la participación de las mujeres y llevar a cabo planes de acción sobre igualdad de género.

Sería importante mantener en esta actividad los objetivos orientados a aumentar la participación de las mujeres, la de los delegados más jóvenes (de menos de 35 años) y de los que no son miembros de la UE. Por lo tanto, la FSESP actualizará su informe sobre la representación de las mujeres en los sindicatos afiliados de la FSESP para el próximo Congreso de la FSESP.

La FSESP contribuirá, además de que ya participa activamente, en las actividades de la CES y la ISP en materia de igualdad de género. A fin de lograr el impacto más óptimo, las afiliadas deben abordar, junto a sus confederaciones, los temas que aparecen a continuación.

1) Cerrar la brecha salarial de género

Una de las prioridades de la FSESP en la campaña a favor del aumento salarial de la CES es centrarse en cerrar la brecha salarial de género. La contribución de la FSESP en las actividades de la CES relativas al Pilar europeo de los derechos sociales y la protección social hacen hincapié igualmente en cerrar la brecha salarial de género. Analizaremos cómo convertir la brecha salarial de género en una prioridad de acción a través, por ejemplo, del Semestre Europeo. La FSESP continuará destacando los avances relativos a la brecha salarial de género en torno al Día internacional de la Mujer. En muchos países, se podrían coordinar para los años 2018 y 2019 acciones orientadas a parar de trabajar (manifestación y huelga) la tarde del 8 de marzo. Queremos sumarnos a las organizaciones de mujeres para abordar el impacto de la crisis económica sobre los servicios públicos y las mujeres en particular. Sigue siendo prioritario solucionar la baja retribución de las mujeres en el sector de los servicios sociales y de salud. La FSESP está preparando actualmente una encuesta para las afiliadas orientada a solucionar los salarios bajos en los servicios sociales y de salud. El grupo de trabajo de servicios sociales de la FSESP constituye una plataforma central para abordar el cierre de la brecha de empleo por género.

Otra de las áreas de trabajo supone dar a conocer la necesidad de invertir en atención a la infancia y fortalecer la capacidad de nuestras afiliadas a la hora de organizar a los trabajadores de la asistencia a la infancia. Entre los objetivos de desarrollo sostenible se incluyen metas específicas sobre la igualdad de género, donde la FSESP podrá contribuir y garantizar la aplicación de los objetivos de desarrollo sostenible (SDG), como el Objetivo 3, orientado a garantizar una vida saludable y el bienestar y el Objetivo 5 sobre la igualdad de género, y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas en la supervisión de COMM y el Parlamento Europeo.

2) Conciliación de la vida laboral y privada

La FSESP hará hincapié en las medidas para conciliar la vida laboral y privada, en concreto con las organizaciones sectoriales europeas de empleadores y apoyará a la CES en su estrategia de presión a fin de obtener una propuesta legislativa equilibrada y una propuesta no legislativa sobre las medidas de conciliación de la vida laboral y privada. Se espera que las propuestas concluyan a finales de abril de 2017. La crisis ha socavado los derechos de las trabajadoras embarazadas. La Directiva sobre el permiso maternal tiene que seguir siendo un Instrumento de Seguridad y Salud. El fortalecimiento del periodo de despido de las trabajadoras embarazadas debería ser una prioridad para los sindicatos afiliados a la FSESP a fin de evitar los llamados “despidos blancos”, que han ido en aumento desde que comenzara la crisis económica y, según informan nuestras afiliadas, la Digitalización también ha cambiado el mundo del trabajo. La FSESP garantizará que en el ámbito de la digitalización haya un enfoque sobre el género y supervisará el impacto de los contenidos laborales y la calidad del trabajo. Hay en fase de preparación una investigación que se ha encargado. Es necesario intensificar las acciones a nivel de afiliadas y de la FSESP sobre cómo abordar el trabajo a tiempo parcial con los empleadores, bien a través de una “iniciativa para conciliar la vida laboral y privada” o dentro del marco del Pilar social europeo.

3) Evitar y aumentar la concienciación sobre la violencia contra las mujeres y hombres

La crisis económica ha aumentado la violencia dentro del sector público como se ha constatado. La FSESP ha sido muy activa a la hora de plantear la violencia de terceros y ha elaborado directrices sobre dicha violencia en el sector de la administración local y de la salud. El sector NEA se encuentra actualmente debatiendo la aprobación de directrices para este sector. Abordar la violencia, la violencia de terceros en la negociación colectiva debería ser una prioridad para las afiliadas nacionales de la FSESP, quien apoyará la ratificación del Convenio de Estambul del Consejo de Europeo orientado a evitar la violencia contra mujeres y niñas.

4) Derechos de las mujeres

Los derechos de las mujeres son los derechos de los trabajadores. Los derechos sindicales y los derechos fundamentales están consagrados en el Convenio Europeo de los Derechos Fundamentales y en la Carta Social Europea. Las aportaciones de la FSESP al trabajo en torno al Pilar europeo de los derechos sociales constituyen una importante contribución a la hora de mejorar los derechos de las mujeres. El fortalecimiento de la protección social (mediante la contribución a las actividades de la CES) es la mejor garantía para consolidar los derechos de las mujeres. Continuamos la coordinación con la CES y la ISP a fin de mejorar los derechos de las mujeres. La aportación europea a la Comisión de la condición jurídica y social de la mujer del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas tendrá una gran relevancia en 2019. Se debatirá en torno a los sistemas de protección social, el acceso a los servicios públicos y las infraestructuras sostenibles orientadas a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas.

5) Representación de las mujeres en la FSESP

Para el próximo Congreso de la FSESP, la FSESP actualizará su informe sobre la representación de las mujeres en las estructuras de las afiliadas. La FSESP tiene estatutos que integran la condición de género. La comisión WGEC emana del Comité Ejecutivo. En la práctica, muy pocos miembros del Ejecutivo toman parte de la comisión WGEC de la FSESP. Las afiliadas a la FSESP deberían garantizar que los estatutos se apliquen en la

práctica tal y como han sido diseñados. La representación de las mujeres en las reuniones estatutarias de NEA, LRG, UT, HSS de la FSESP queda supervisada mediante el informe anual de actividades de la FSESP. Hay que mencionar que no se han producido avances significativos para aumentar la representación de las mujeres en los órganos estatutarios de la FSESP. Es necesario que las afiliadas a la FSESP emprendan más acciones para garantizar una óptima representación de las mujeres. El Comité Ejecutivo debería abordar la forma de avanzar más, también a favor de las delegadas más jóvenes. En la conferencia sobre igualdad de género que celebrará la FSESP en enero de 2018, tendría cabida la presentación de un plan de acción.

6) Negociación colectiva y organización

Se anima a las afiliadas a la FSESP a que aborden la baja retribución de las mujeres dentro del sector público a través de la negociación colectiva. La FSESP garantizará la perspectiva de género en sus actividades en torno a la organización y el reclutamiento. Las primeras medidas emprendidas se han puesto en marcha dentro del proyecto piloto de la FSESP sobre la organización en el sector de los servicios sociales y de salud. El boletín informativo de la FSESP sobre negociación colectiva garantizará aún más la visibilidad de las actuaciones de las afiliadas a la FSESP y cómo abordan la igualdad de género en el ámbito de la negociación colectiva.

Apéndice: La FSESP se manifiesta a favor de los derechos reproductivos de las mujeres

Desde el comienzo de la crisis, se ha producido una regresión no solo de los derechos sociales, sino también del derecho de expresión.

Cada vez que se restringe la libertad de expresión, la libertad de las mujeres se ve afectada en mayor medida.

En muchos países, tanto dentro como fuera de la UE, los primeros recortes presupuestarios en el contexto de la austeridad se orientaron a las políticas en favor de la igualdad de género. Estos desistimientos debilitan tanto la libertad de expresión de las mujeres como su derecho a defenderla de igual medida.

Esto ocurre en lo relativo a la garantía de estar en posesión de sus propios cuerpos y del aborto. Muchos países intentan cuestionar este derecho adquirido o restringir las condiciones de acceso al mismo.

El acceso al aborto, cuando existe, es en algunos casos extremadamente difícil de obtenerlo, ya que algunos médicos pertenecientes a las instituciones sanitarias simplemente rechazan practicarlos, desobedeciendo a la ley.

En otros países, los ataques, incluso a iniciativa de los parlamentarios, amenazan con poner fin a las condiciones existentes de acceso al aborto, incluso si fueran mínimas.

Enfrentadas a estos numerosos obstáculos, las mujeres se ven forzadas a recurrir a alternativas, que o bien no son asequibles económicamente o son clandestinas, poniendo en riesgo su salud e incluso sus vidas.

El aborto es una libertad fundamental incluida en los convenios internacionales a la que están suscritos casi todos los Estados miembros. Poner en cuestión este derecho tiene una repercusión sobre la salud de las mujeres, su emancipación, educación, acceso al trabajo y, por consiguiente, a su independencia financiera.

La FSESP presta su apoyo a todas las acciones emprendidas a fin de garantizar la libertad de las mujeres y reafirma que estos reveses son inaceptables.

Las mujeres han hecho campaña durante tiempo, junto a sindicatos y organizaciones sindicales, para garantizar sus derechos. La FSESP promoverá sin descanso garantizar la defensa de los derechos existentes mediante su compromiso a un derecho al acceso al aborto sin restricciones.