



# Interlocutores sociales e igualdad de género en Europa

## Resumen ejecutivo

### Introducción

La creciente participación de las mujeres en el mercado laboral ha impulsado cambios en la manera en la que las organizaciones de interlocutores sociales abordan las cuestiones de género. Sus estructuras de negociación colectiva y de organización (históricamente dominadas por hombres) se han tenido que adaptar para incluir las cuestiones de igualdad de género. Este informe examina el alcance de la incorporación de la igualdad género por los interlocutores sociales tanto en sus organizaciones como en la elaboración de políticas a nivel nacional y europeo. Estudia las diferencias entre la prioridad dada a las cuestiones de género entre los interlocutores sociales de diversos países y los posibles factores que crean tales diferencias. Por último, examina los cambios principales que afrontan los interlocutores sociales al intentar promover la igualdad de género dentro de sus propias organizaciones y en el mercado laboral en general. Las conclusiones se basan en las aportaciones de la red de corresponsales europeos de Eurofound, que cubren todos los Estados miembros de la UE y Noruega.

### Contexto político

A pesar de la puesta en práctica de los principios de igualdad de género, tanto en tratados como en los objetivos políticos en la UE, las diferencias de género siguen resultando evidentes en materia de acceso al mercado laboral, los patrones de empleo y las condiciones laborales. La brecha de género se hace patente en la segregación horizontal y vertical en el empleo, las diferencias salariales, la participación en la toma de decisiones y la desigualdad en el reparto de tareas domésticas y responsabilidades familiares.

En este contexto, los interlocutores sociales europeos deben asumir una gran responsabilidad para dar forma a la legislación europea laboral y contra la discriminación y, en algunos casos, para poner en práctica las iniciativas políticas correspondientes. En 2005, los interlocutores sociales europeos intersectoriales BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP y CES adoptaron el Marco de Acción sobre igualdad entre hombres y mujeres para su aplicación nacional por parte de sus miembros. El Marco incluía cuatro prioridades de acción:

- abordar los roles asignados a los sexos;

- promover la participación de la mujer en la toma de decisiones;
- apoyar el equilibrio entre el trabajo y la vida privada;
- eliminar las disparidades salariales.

Los interlocutores sociales a nivel nacional tienen la capacidad de influir sobre esta y otras áreas políticas que influyen en la igualdad de géneros adaptando la legislación mediante consultas tripartitas y a través de su papel en la negociación colectiva bipartita a escala nacional, sectorial y empresarial. De esta manera pueden trabajar en pro de la mejora de los salarios, las condiciones laborales y la conciliación de la vida laboral y la vida familiar.

### Conclusiones principales

El estudio muestra que hay diferencias significativas entre países en cuanto a la prioridad otorgada a las acciones de igualdad de género llevadas a cabo por los interlocutores sociales, tanto interna como externamente. En 17 Estados miembros las organizaciones de interlocutores sociales indicaron que existían unas políticas externas y/o internas relativamente bien desarrolladas, mientras que en siete países las actividades de igualdad entre hombres y mujeres se limitaban principalmente a las medidas que llevaban a cabo los sindicatos. En cuatro países ni los empleadores ni los sindicatos tenían unas prioridades o políticas definidas para tratar los temas relacionados con la igualdad de género.

La relación entre el nivel de compromiso de los interlocutores sociales sobre este tema y los resultados de la igualdad de género por países (o, en realidad, su sistema de relaciones laborales) no resulta evidente. Aunque en algunos países hay una estrecha conexión, en otros, por ejemplo Grecia e Italia, el fuerte compromiso con la igualdad de género por parte de los interlocutores sociales no se refleja en unos resultados positivos en el Índice de Igualdad de Género. De igual modo, no se puede extraer un patrón específico para los sistemas de relaciones laborales: se han registrado actividades de igualdad

de género bien desarrolladas entre las organizaciones de interlocutores sociales en varios tipos de sistemas de diálogo social, tanto en cuenta a la implicación en la toma de decisiones tripartita como en la centralización de los sistemas de negociación colectiva.

El estudio también muestra que las estrategias externas para la igualdad de género de los interlocutores sociales se han desarrollado mucho mejor que las medidas internas; por ejemplo, la promoción de la participación de la mujer en la toma de decisiones o la inclusión de la igualdad entre hombres y mujeres en todas sus políticas y procesos. La investigación constató que las principales organizaciones nacionales habían puesto en práctica muy pocas iniciativas en los últimos cinco años para mejorar la representación de las mujeres en cargos con responsabilidad de toma de decisiones y la situación de la igualdad de género a nivel interno.

En general, las estrategias y los planes de acción internos suelen estar más desarrollados en las organizaciones sindicales que en las organizaciones patronales: trece Estados miembros indicaron que sus sindicatos disponían de tales planes y estrategias, mientras que solo cinco informaron de que las organizaciones empresariales también los tenían. Las principales herramientas desarrolladas por las organizaciones de interlocutores sociales para apoyar la igualdad entre hombres y mujeres de manera interna son los sistemas de cuotas (tanto para aumentar el número de mujeres en cargos con capacidad decisoria como en la negociación colectiva), la formación y las actividades de sensibilización, que generalmente resultan en la creación de manuales y guías.

Las acciones externas suelen centrarse en la realización de campañas y actividades educativas y en la integración de la igualdad de género, prestando especial atención a las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en las políticas nacionales o en los convenios colectivos.

A pesar de que en general la crisis económica mundial no ha afectado a la actitud de los interlocutores sociales frente a la igualdad entre hombres y mujeres, los avances a este respecto se han frenado en algunos países. En otros Estados la brecha de género en materia de empleo se ha reducido, aunque principalmente debido a un empeoramiento de las perspectivas de empleo para los hombres a causa de las pérdidas de puestos de empleo en sectores con predominancia masculina. La investigación muestra que los compromisos con la igualdad de género se han visto afectados de manera adversa en los Estados miembros que han sufrido la recesión económica con mayor intensidad debido al efecto combinado de la reducción de recursos y de las prioridades contrapuestas por otros problemas emergentes.

## Indicadores políticos

- Como demuestra el informe de evaluación de los interlocutores sociales sobre la puesta en práctica del Marco de Acción sobre igualdad entre hombres y mujeres y la publicación de un *Toolkit for Gender Equality in Practice (Manual para la igualdad de género en la práctica)*, las empresas y organizaciones de interlocutores sociales nacionales y europeas están llevando a cabo acciones significativas a favor de la igualdad de género. Sin embargo, la investigación destaca que es necesario una mayor implicación para promover la igualdad de género dentro de las organizaciones de interlocutores sociales y para garantizar que las acciones internas y externas para la igualdad entre hombres y mujeres sigan siendo una prioridad para eliminar las brechas persistentes entre géneros.
- Resulta muy claro que los interlocutores sociales ejercen una gran influencia en las áreas relacionadas directamente con la vida profesional y cuando el tipo de sistema de relaciones laborales (y, por consiguiente, el grado de implicación de los interlocutores sociales en la toma de decisiones a distintos niveles) permite influir en el impacto que tiene su compromiso a escala local.
- Las actividades de los interlocutores sociales en relación con la igualdad de género a menudo se centran en campañas y acciones educativas; tratan principalmente temas como la conciliación de la vida laboral y familiar en lugar de provocar «transformaciones» abordando algunas de las causas originales de la desigualdad entre géneros. Aunque abordar dichas causas puede escapar al mandato de los interlocutores sociales, estos sin duda pueden desempeñar una función esencial dentro de su ámbito de responsabilidad y de actividad.
- Aunque se están realizando esfuerzos por eliminar la brecha salarial entre géneros, se limitan a un número reducido de países y suelen consistir en campañas, en vez de en medidas para reclasificar las profesiones con predominancia femenina; estas últimas resultan más difíciles de aplicar y pueden generar costes considerables para las empresas.
- La falta de estrategias internas firmes en apoyo de la igualdad entre hombres y mujeres en los interlocutores sociales puede influir en su capacidad para captar y conservar a los mejores trabajadores, así como a los más inteligentes, entre sus miembros. En el caso de los sindicatos, la brecha de representatividad podría aumentar con el posible incremento del número de mujeres asociadas si esto no se refleja en el número de mujeres que participan en los órganos de administración y representación.

### Más información

El informe completo en inglés «*Social partners and gender equality in Europe*» (Interlocutores sociales e igualdad de género en Europa) está disponible en la dirección de Internet <http://www.eurofound.europa.eu/publications>.

Para obtener más datos, póngase en contacto con Jorge Cabrita, Director de Investigación, en la dirección de correo electrónico [jca@eurofound.europa.eu](mailto:jca@eurofound.europa.eu).