

Política de género de IndustriALL para el sector textil, de la confección, el calzado y el cuero

T **G** **S** **L**



#GarmentWorkersNeedUnions



1 Declaración política y compromisos

IndustriALL promueve los derechos de la mujer y la igualdad de género y fomenta la plena integración de las mujeres en los sindicatos, entre otras cosas, mediante su inclusión en pie de igualdad en los órganos de dirección y en las actividades a todos los niveles. Se opone a toda forma de discriminación.

IndustriALL, integrada por sus afiliados, reconoce que, en el sector TGSL, los estereotipos sesgados y los roles de género impiden que las mujeres accedan a los derechos, los recursos y las oportunidades de forma igualitaria. Esta disparidad nace de normas sociales y estructuras de poder profundamente arraigadas que perpetúan la discriminación y la distribución desigual del poder y los privilegios. El sector se caracteriza por una producción geográficamente dispersa y transformaciones dinámicas impulsadas por el mercado. Contribuye significativamente al desarrollo económico y social y ofrece oportunidades de empleo a millones de trabajadores y trabajadoras en todo el mundo, especialmente a mujeres jóvenes. Según la OIT, de las 90 millones de personas que trabajan en el sector, 55,6 millones son mujeres.

Por lo tanto, en consonancia con los objetivos y la misión de IndustriALL de luchar por un nuevo modelo económico y social centrado en las personas, basado en la democracia y la justicia social, el sector se compromete a promover:

- La diversidad.
- La igualdad de oportunidades, trato y resultados para hombres, mujeres y personas de género diverso.
- La distribución justa del poder y los recursos entre todas las personas.

IndustriALL aspira a un sector TGSL próspero, en el que mujeres, hombres y personas de género diverso, a lo largo de toda su vida laboral, gocen de igualdad de derechos; puedan garantizar una vida digna y mejor para sí mismos, sus familias y sus comunidades; se beneficien de un entorno laboral libre de todas las formas de violencia y acoso, incluida la violencia de género; accedan de forma igualitaria a ingresos dignos, perciban el mismo salario por el trabajo de igual valor, trabajen en condiciones seguras y saludables; acumulen y controlen sus propios recursos, y tengan voz propia.

2 Definiciones*

Género: se refiere a los atributos y oportunidades sociales asociados al hecho de ser hombre o mujer y a las relaciones entre mujeres y hombres, y niñas y niños, así como a las relaciones entre mujeres y entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones se construyen socialmente y se aprenden a través de procesos de socialización en diferentes culturas. Dependen del contexto y de la época, y pueden modificarse.

Identidad de género: se refiere a la experiencia interna e individual de género que cada persona siente en su fuero interno y que puede corresponderse o no con el sexo que se le asignó al nacer. Esto incluye la percepción personal del cuerpo (que puede implicar, si se elige libremente, la modificación de la apariencia o función corporal por medios médicos, quirúrgicos o de otro tipo) y otras expresiones de género, como la vestimenta, la forma de hablar y los gestos. El término "género diverso" se utiliza para referirse a las personas cuya identidad de género, incluida su expresión de género, no se ajusta a lo que se percibe como la norma de género en un contexto y en un momento determinados, y comprende a aquellas personas que no se sitúan en la división binaria entre masculino y femenino. El término más específico "trans" se utiliza para describir a las personas que se identifican con un sexo diferente al que se les asignó al nacer.

Integración de una perspectiva de género: el proceso de evaluar las implicaciones de cualquier acción planificada para mujeres y hombres, incluida la legislación, las políticas o los programas, en todos los ámbitos y a todos los niveles. Se trata de una estrategia para hacer de las preocupaciones y experiencias tanto de las mujeres como de los hombres una dimensión integral del diseño, la implementación, el seguimiento y la evaluación de políticas y programas en todos los niveles programáticos, estructurales y operativos, de modo que todas las personas se beneficien por igual y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad de género. Por lo tanto, la igualdad de género es el objetivo de desarrollo general y a largo plazo, mientras que la integración de una perspectiva de género es un conjunto de enfoques específicos y estratégicos, así como de procesos técnicos e institucionales, adoptados para alcanzar ese objetivo.

* Definiciones extraídas del Glosario de las auditorías participativas de género (PGA) y de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH).

Análisis de género: un análisis de género pone de relieve las diferencias entre mujeres, hombres y personas de género diverso en lo que respecta a la distribución de los recursos, el poder, las oportunidades y las limitaciones en un contexto determinado. Este análisis implica buscar información sobre los siguientes factores:

- La división del trabajo productivo
- Los diferentes roles y responsabilidades en función del género
- El acceso y control de los recursos (materiales, financieros, humanos, sociales, políticos, etc.).

Equidad de género: se refiere a un trato justo para mujeres, hombres y personas de género diverso según sus respectivas necesidades. Esto puede implicar un trato igual o diferente, siempre que se considere equivalente en cuanto a derechos, prestaciones, obligaciones y oportunidades, y que tenga en cuenta las diferentes necesidades, barreras culturales y discriminaciones (pasadas) del grupo específico.

Igualdad de género: se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres, hombres y personas de género diverso. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres lleguen a ser iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su sexo. La igualdad de género implica que se tengan en cuenta los intereses, necesidades y prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociendo la diversidad de los distintos grupos dentro de ambos sexos. La igualdad de género no es una cuestión que solo atañe a las mujeres, sino que debería interpelar y comprometer plenamente a mujeres y hombres por igual, y significa igualdad de resultados para ambos. La equidad de género es el proceso para alcanzar la igualdad de género: reconoce que las mujeres a menudo no se encuentran en el mismo punto de partida que los hombres, y que puede que necesiten un trato diferenciado para nivelar las condiciones.

3 Principios rectores de la implementación

Los siguientes principios guían los esfuerzos de IndustriALL para promover la igualdad de género y llevar adelante una agenda transformadora en materia de género:

- Abordar de forma proactiva las desigualdades de género detectadas y sus causas raíz.
- Trabajar en el sector de forma inclusiva, interseccional y con perspectiva de género para identificar y abordar los diferentes intereses y necesidades de mujeres y hombres en toda su diversidad.
- Actuar de forma inclusiva para que la participación y la voz de mujeres y hombres, en toda su diversidad, se reflejen en la toma de decisiones.
- Adoptar un enfoque activo, dinámico, sistemático y preventivo contra la discriminación y la violencia de género, incluida la discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

4 Objetivos y prioridades de la política

A través de esta política, el sector TGSL pretende contribuir prioritariamente a los siguientes aspectos:

1. Seguridad en el lugar de trabajo y erradicación de la violencia y el acoso basados en género (VABG)

- Garantizar lugares de trabajo seguros, saludables y con perspectiva de género.
- Poner fin a la VABG, la misoginia y el sexismo.
- Promover marcos normativos de salud y seguridad en el trabajo (SST) con perspectiva de género.

2. Representación, inclusión y liderazgo

- o Aumentar la representación de las mujeres en la dirección de IndustriALL y en las estructuras de los afiliados.
- Fomentar la inclusión de las mujeres jóvenes y apoyar a las sindicalistas mediante la mentoría y el desarrollo de liderazgo.
- Garantizar una participación inclusiva y equilibrada entre mujeres y hombres en todas las estructuras del sector TGSL.

3. Trabajo decente, protección social e igualdad

- Reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres y garantizar la igualdad de remuneración por el trabajo de igual valor.
- Garantizar el trabajo decente y la protección social para todas las personas, incluidas las trabajadoras informales y migrantes.

- Apoyar la conciliación entre la vida laboral y personal y las políticas de corresponsabilidad que aborden la carga desigual en las tareas de cuidados.
- Implementar el Manifiesto por una Transición Justa e integrar la igualdad de género en las agendas relativas a la Transición Justa y el futuro del trabajo.

4. Solidaridad, desarrollo de movimientos y acción mundial

- Fomentar la solidaridad con las trabajadoras del sector TGSL en todo el mundo y promover la acción colectiva.
- Capacitar y movilizar a las personas expertas en el tema, en todas las regiones y subsectores, para que lideren acciones transformadoras en materia de género.

Se desarrollará un marco operativo que traduzca estos objetivos en pasos claros, prácticos y alineados con los recursos, y se integrará en el marco operativo más amplio de IndustriALL en materia de género. Cada objetivo deberá estar vinculado a un cronograma a corto, mediano o largo plazo, con indicadores de progreso, que se controlarán anualmente a través del Comité de Expertos en Género.

TGSL

#GarmentWorkersNeedUnions

5 De la política a la práctica

i. Estructuras y responsabilidades

Comité Directivo del Sector TGSL

El Comité Directivo del Sector TGSL será responsable de:

- Definir un plan de acción anual y prioridades conforme a la política de género para el sector TGSL, y así promover un programa transformador en toda la industria.
- Monitorear la implementación de la política y las prioridades definidas en el marco de la política de género.

Comité de Expertos en Género para el Sector TGSL

Este órgano se formó en 2021 y ha contado con representantes de todas las regiones de IndustriALL. Ahora, se reunirá una vez al año y tendrá una función de asesoramiento para el Comité Directivo del Sector TGSL. Se encargará de proponer anualmente al Comité Directivo un proyecto de plan de acción y prioridades en el marco de la política de género para el sector TGSL, y así promover una agenda transformadora en toda la industria.

También revisará anualmente las acciones desarrolladas y los resultados obtenidos mediante la aplicación de la política de género de IndustriALL para este sector.

Copresidentes

Trabajarán en la elaboración de informes anuales en aras de la transparencia.

Su papel se evaluará y revisará a los dos años de la adopción de la política.

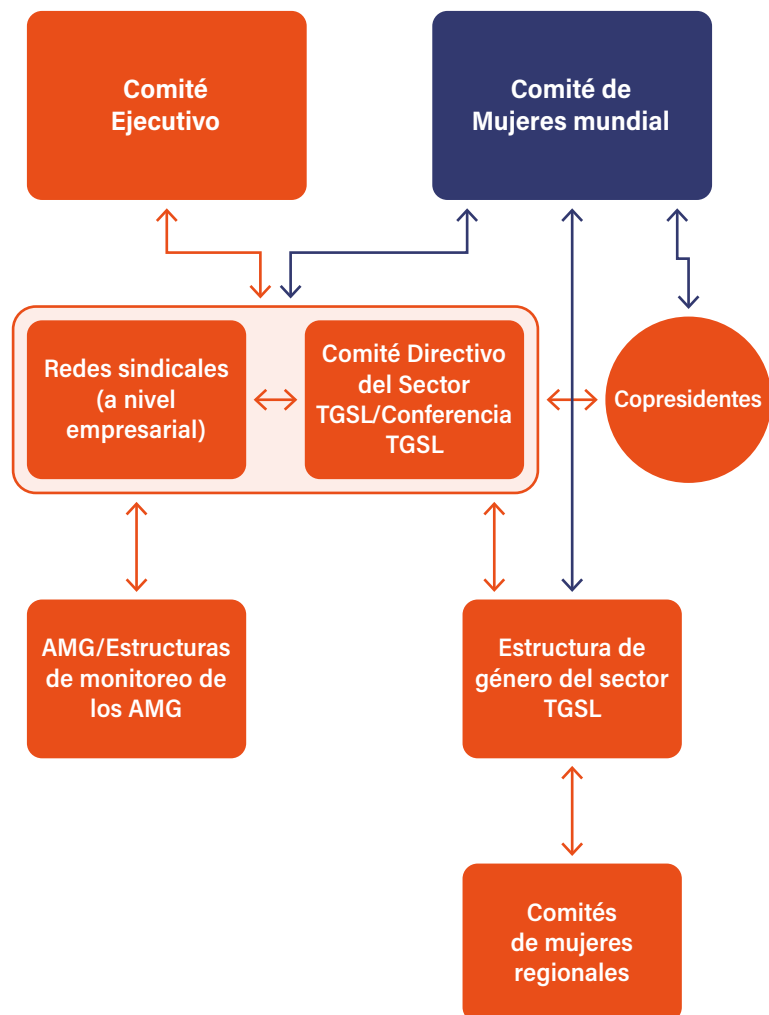
Secretaría

Tendrá la responsabilidad de aplicar los planes de acción anuales y las prioridades adoptadas por el Comité Directivo en el marco de la política de género para el sector TGSL.

ii. Relación e interacción entre las estructuras sectoriales, de redes, de mujeres y de género

El *Comité de Expertas del Sector TGSL* velará por que las prioridades establecidas por el Comité de Mujeres para cada período del Congreso se incorporen a su marco operativo e informará periódicamente al Comité de Mujeres sobre los avances y buenas prácticas desarrolladas en materia de igualdad de género.

El Comité de Expertas del Sector TGSL seguirá informando al Comité Directivo del Sector TGSL sobre sus actividades y los avances de su plan de trabajo.



iii. Integración de una perspectiva de género en todas las acciones del sector

El sector adoptará un enfoque doble (o dual) para la integración de una perspectiva de género:

Enfoques específicos

- Elaborar intervenciones o acciones específicas que se centren en las brechas y desafíos concretos para la igualdad de género.
- Las intervenciones específicas son aquellas en las que la igualdad de género es el principio o el objetivo principal.

Enfoques integrados

- Integrar la atención a las cuestiones de igualdad de género como parte regular y rutinaria de las políticas y programas en todas las áreas, con el fin de que dichas políticas y programas sean sensibles en cuanto al género.
- La acción integrada describe *intervenciones cuyo objetivo principal está relacionado con otro sector o ámbito político*, como la salud, la agricultura o la energía, pero en las que la igualdad de género constituye un objetivo significativo.

Paralelamente a la integración de una perspectiva de género en todas las acciones llevadas a cabo en el sector, con el fin de identificar y responder a las diferentes necesidades de las mujeres, los hombres y las personas de género diverso, el sector emprenderá iniciativas específicas que tengan como objetivo principal hacer frente a las desigualdades. Estas incluirán:

- Organizar campañas a nivel sectorial el 8 de marzo o el 25 de noviembre.
- Brindar capacitaciones para hombres del sector TGSL en materia de igualdad de género y masculinidades.
- Realizar seminarios sobre cuestiones de género en el sector.

iv. Recursos

A la hora de desarrollar un marco operativo, es importante tener en cuenta los recursos necesarios para implementar los objetivos. Deben asignarse fondos sectoriales y externos a programas específicos, y los afiliados deberían reservar fondos de sus presupuestos para garantizar la integración eficaz de la perspectiva de género en sus actividades.

