



**Todos estamos
a favor de la**
igualdad



Organizing for a
just future
IndustriALL 4th Congress
Sydney | 4-7 November 2025

Medidas y recursos de
IndustriALL para promover
la igualdad de género y los
derechos de las mujeres
2019–2025

Introducción

Desde la última Conferencia Mundial de Mujeres en 2019, IndustriALL y sus afiliados han logrado avances significativos en la promoción de la igualdad de género en todas nuestras industrias.

Este informe se elaboró como preparación para la próxima Conferencia de Mujeres, que se celebrará bajo el lema “Todos estamos a favor de la igualdad”. Este documento tiene por objeto orientar los debates y ofrecer la oportunidad de dar mayor visibilidad a la labor de las sindicalistas dentro de nuestras estructuras, así como a los esfuerzos de los hombres aliados de cara al Congreso: *Sindicalización para un futuro* justo. Este recurso contribuirá a profundizar las reflexiones sobre el tema del Congreso desde una perspectiva de género.

Este informe, concebido como guía de recursos:

- **destaca las principales acciones emprendidas en los últimos seis años y la repercusión que han tenido en nuestros afiliados, las mujeres miembros y las trabajadoras;**
- **presenta iniciativas lideradas por los afiliados para inspirar a otros sindicatos;**
- **promueve el uso de los materiales, herramientas y recursos desarrollados por IndustriALL durante este período con el fin de asegurar su mayor visibilidad y aprovechamiento;**
- **reúne debates enérgicos y contribuciones de expertos de las reuniones del Comité de Mujeres de IndustriALL sobre cuestiones estratégicas de igualdad de género. Estos apasionados intercambios han planteado cuestiones fundamentales que deben configurar la elaboración de nuestras estrategias sindicales.**

Es mucho lo que se ha conseguido, pero estos logros contrastan fuertemente con los desafíos que tenemos por delante. Según ONU Mujeres, en 2024 uno de cada cuatro países experimentó un retroceso en los derechos de la mujer. Se está retrocediendo en los avances en materia de igualdad, diversidad e inclusión. Los derechos humanos de las comunidades LGBTQI+ también se enfrentan a ataques violentos. A pesar de la fuerte resistencia, los derechos conquistados con tanto esfuerzo se desmantelan con preocupante facilidad.

Los retrocesos señalados no deben aplastar ni silenciar a nuestros sindicatos. Este informe es un registro de nuestros logros y un conjunto de herramientas para seguir avanzando. Lo más importante es la lucha por la igualdad de género y los derechos de las mujeres: la persistencia diaria de los sindicatos, los esfuerzos por sostener y

proteger —mediante la sindicalización, la negociación colectiva y la acción sindical— lo que se ha conquistado en nombre de la igualdad de género en nuestras industrias. Debemos rechazar cualquier intento de retroceso.

En los últimos seis años, IndustriALL ha establecido un marco institucional para apoyar el progreso. En nuestro Congreso de 2021, se aprobaron resoluciones y se enmendaron los estatutos para reforzar la inclusión tanto de las mujeres como de los jóvenes. El Comité Ejecutivo también aprobó una nueva hoja de ruta para una mejor integración de la perspectiva de género en todas las esferas de nuestro trabajo. Aunque el presente documento no repasa en detalle estos avances, quiero subrayar la importancia que han tenido en todo lo que hemos logrado.

Los invito a utilizar esta guía de recursos para explorar y aplicar todo lo que IndustriALL ha realizado en los últimos seis años.

Este informe no lo recoge todo. Todos nuestros sindicatos afiliados han llevado a cabo innumerables acciones que van más allá de lo que podría incluirse aquí. Esperamos que aprovechen la oportunidad de compartir esas experiencias —sus victorias, lecciones y luchas— durante la Conferencia de Mujeres y de nuevo en el Congreso.

Es un gran logro, pero es solo el principio: aún queda mucho por hacer.

Christine Olivier



Índice

Introducción	2
---------------------	---

Consolidar el poder sindical	5
-------------------------------------	---

Mentoría para jóvenes sindicalistas	5
--	---

Reforzar las estructuras de mujeres	6
--	---

Hacer partícipes a los hombres y establecer alianzas con ellos	7
---	---

Promover un enfoque feminista del sindicalismo	7
---	---

Luchar por la igualdad de género y promover los derechos de las mujeres en las cadenas de suministro	9
---	---

Promover la igualdad salarial	9
--------------------------------------	---

Construir ambientes laborales libres de toda forma de violencia y acoso, incluida la VABG	10
--	----

Un enfoque transformador de género para la HRDD	12
--	----

El futuro laboral de las trabajadoras	13
--	----

Género y SSL: garantizar un mundo laboral saludable y seguro para todos los trabajadores	15
---	----

Siguiendo el Plan de acción adoptado en el Congreso de 2021, el Comité de Mujeres estableció las prioridades clave para el período actual del Congreso con miras a avanzar en los objetivos de igualdad de género de IndustriALL. El Comité Ejecutivo también aprobó una hoja de ruta en materia de género, destacando la tutoría de las mujeres jóvenes como una prioridad estratégica para fomentar el liderazgo femenino en los sindicatos y las industrias.

- **Discriminación por motivos de género y brecha salarial entre hombres y mujeres**
- **Violencia y acoso basados en género (VABG)**
- **Trabajo digno para las mujeres en las cadenas de suministro y diligencia debida en materia de derechos humanos con perspectiva de género (HRDD)**
- **Representación y participación de las mujeres en los sindicatos**
- **El futuro del trabajo para las mujeres (Industria 4.0, mujeres en los sectores de la Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas [CTIM], Transición Justa)**
- **Elaboración de políticas de salud y seguridad laboral (SSL) que tienen en cuenta el género**
- **Fortalecimiento de la protección de la maternidad**

Lo más destacado en cifras: una muestra de los resultados de los proyectos de IndustriALL

Entre 2021 y 2025, IndustriALL generó espacios clave para promover la participación y el liderazgo de las mujeres en todo el movimiento sindical. Un total de 26.478 mujeres participaron en 2354 eventos de capacitación, lo que dio lugar a 53 nuevas estructuras de mujeres que ofrecen plataformas de sindicalización y representación. También se realizaron esfuerzos en la negociación para promover la igualdad de género, incluida la negociación de 70 políticas específicas de género. Estas políticas reforzaron la igualdad en las estrategias sindicales y apoyaron 144 campañas centradas en temas como la violencia contra las mujeres, los derechos por maternidad y la ratificación de los Convenios 183 y 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en todas las regiones, lo que condujo a la ratificación de los convenios en Asia, África Subsahariana y América Latina.

Algunos ejemplos regionales, entre muchos otros, demuestran este progreso.

- En Asia del Sur, 56.000 trabajadores estaban sindicalizados en 2024, y el 34 % de ellos eran mujeres.
- En la India se firmaron 31 convenios colectivos en empresas multinacionales, siete de ellos dirigidos a la contratación y regularización de mujeres, mientras que la Asociación de Trabajadoras Autónomas (SEWA) ofreció un seguro contra las olas de calor a 46.000 miembros.
- En Camboya, la revitalización del Comité de Mujeres de los afiliados dio lugar a un aumento del 19,5 % de mujeres dirigentes sindicales, de 46 en 2023 a 55 en 2024.
- Entre 2018 y 2023, más de 150 sindicalistas —la mitad de ellos, mujeres— se graduaron en la academia de liderazgo de Oriente Medio y África del Norte.
- La FGTHCC-UGTT de Túnez sindicalizó a 7000 trabajadores en un año, en su mayoría mujeres.

Estos resultados fueron posibles gracias al apoyo de numerosas organizaciones de apoyo sindical (TUSSO) y de afiliados de IndustriALL. La lista detallada de estos apoyos estará disponible en el Informe del Congreso de IndustriALL.



Consolidar el poder sindical

Mentoría para jóvenes sindicalistas

Desde junio de 2024, IndustriALL ha puesto en marcha proyectos de mentoría para jóvenes sindicalistas con el apoyo de LO Noruega (Malawi, Tanzania, Ghana), América Latina (Perú, Colombia), y más recientemente Apheda en Asia (Indonesia, Filipinas). Treinta alumnas son tuteladas por 25 mentoras experimentadas. Estas iniciativas se basan en la resolución sobre la juventud de 2021 y la hoja de ruta de 2022 para hacer avanzar la igualdad de género mediante mentorías.

Inspirado en el modelo de UNI Global Union, el programa crea relaciones formales entre mentoras y alumnas basadas en la confianza y el aprendizaje mutuo. A lo largo de dos años y medio, las mentoras guían a las alumnas en el establecimiento de objetivos de desarrollo relacionados con el sindicato y en su trayectoria de liderazgo. Basándose en los conocimientos de las alumnas, las mentoras las ayudan a reforzar sus capacidades y su confianza. El programa va más allá de los formatos convencionales de capacitación. Cada alumna define su propio enfoque, con el apoyo de una orientación adaptada a sus necesidades. Paralelamente, las participantes toman parte en talleres nacionales y regionales —tanto presenciales como en línea— que fortalecen sus capacidades de sindicalización, liderazgo, comunicación y negociación colectiva, con una marcada perspectiva de género.

El proyecto capacita a las jóvenes para asumir funciones de liderazgo y crear redes de apoyo que fomenten la hermandad y la solidaridad en todo el movimiento sindical. También refuerza las estructuras sindicales para promover la igualdad de género mediante la creación de capacidad colectiva.

Seis meses después del inicio del proyecto, tres alumnas ya habían conseguido ser elegidas para diferentes cargos en sus sindicatos, y una de ellas fue elegida para el comité de salud y seguridad de su fábrica.

Testimonios de alumnas y mentoras:

"Quiero ser dirigente en el nivel nacional más alto de mi sindicato porque me gustaría poder influir directamente en las políticas que afectan a las mujeres en el lugar de trabajo. El programa de mentoría ha trazado varias actividades que me van a ayudar. Pude hacer campaña y postularme como vicepresidenta de mi sindicato nacional. Antes no era fácil, pero mi mentora me guio, me ayudó a descubrir mi potencial, a ver todo lo que puedo hacer. Y gané. Y te digo algo: hace seis meses, no me habría atrevido a hacerlo."

Alumna de Ghana

"Mi objetivo con este programa es unir a las mujeres. Quiero demostrar que todas compartimos el mismo impulso para liderar, porque somos mujeres organizadas, fuertes y decididas. Espero que los espacios de liderazgo para las mujeres se normalicen en nuestros sindicatos y que comprendamos que no solo podemos estar ahí, sino que debemos estar ahí!"

Mentora de Colombia

 [Vea el vídeo de alumnos y mentores en América Latina](#), explicando sus expectativas del proyecto (en español).

Vea otras [historias](#) y [testimonios](#) inspiradores de las alumnas



IndustriALL ha elaborado [material](#) para orientar a las alumnas y a las mentoras a lo largo de su relación formal. Si su sindicato desea desarrollar un programa de este tipo, el manual para alumnas y mentoras puede servirle de apoyo.



ABRIR



Lecciones aprendidas:

El apoyo de los sindicatos y el compromiso de sus dirigentes son vitales para formar a las jóvenes líderes. Animados por los primeros resultados, varios sindicatos se proponen ahora ampliar la iniciativa a más jóvenes activistas, mujeres y hombres por igual.

Entre los beneficios para las alumnas figuran la identificación de sus fortalezas y necesidades de desarrollo, el fomento del cambio de comportamiento y la confianza en sí mismas en espacios dominados por los hombres, la transferencia continua de conocimientos informales y el apoyo emocional, la resiliencia para desenvolverse en la política sindical y laboral, la solidaridad entre mujeres, el pensamiento estratégico de género, el activismo empoderado y la mentoría sostenida más allá de la formación tradicional.

Las mentoras conocen mejor las necesidades de las jóvenes trabajadoras, mejoran sus capacidades de apoyo, amplían sus perspectivas a través del intercambio generacional, refuerzan la capacidad de compromiso y establecen relaciones mutuamente gratificantes.

Los sindicatos se benefician de estructuras más sólidas con jóvenes activistas, nuevas vías de liderazgo, mayor igualdad de género, compromiso activo de las jóvenes formadas, modelos de mentoría sostenibles y mejor capacidad de respuesta a la diversidad de la mano de obra.

Reforzar las estructuras de mujeres

El refuerzo de los comités y redes de mujeres en todas las regiones ha desempeñado un papel esencial en la coordinación de acciones conjuntas entre sindicatos afiliados para promover los derechos de la mujer. Estas plataformas apoyan la elaboración de políticas, las asociaciones con organizaciones de mujeres y las estrategias y campañas conjuntas. Entre los éxitos más notables figuran las campañas en [Filipinas](#) y [Malasia](#), que han propiciado cambios legislativos y la ampliación del permiso de maternidad.



Tras cuatro años de campaña, los afiliados filipinos de IndustriALL lograron que el Senado ratificara en 2023 el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso. El Comité de Mujeres aprovechó el impulso de la promesa mundial asumida por IndustriALL en 2017, y logró con éxito la ampliación de la licencia por maternidad de 65 a 105 días con pago íntegro del salario. Tras la adopción del Convenio 190 y la Resolución 206 de la OIT en 2019, los afiliados fundamentaron su presión en casos documentados de violencia —16.158 en 2022, frente a 12.492 en 2021 y 15.828 en 2020—, así como en las lagunas jurídicas de la legislación filipina en materia de género. La campaña consistió en presionar a los legisladores, formular un documento de posición y elaborar material educativo nacional. La campaña del Convenio 190 se integró en las actividades del Día del Trabajo, la Jornada Mundial por el Trabajo Decente y el Día Internacional de la Juventud.



Hacer partícipes a los hombres y establecer alianzas con ellos



En la reunión de 2023 del Comité de Mujeres, celebrado en Ciudad del Cabo, el debate se centró en cómo hacer partícipes a los hombres en la promoción de la igualdad de género y los programas sindicales feministas. ELA (País Vasco, **España**) observó menos resistencia cuando se implicó a los hombres en el cambio de la cultura organizativa y se explicaron claramente los beneficios del feminismo. Esta labor se guió por una encuesta sobre igualdad de género realizada en 2017 que puso de manifiesto los prejuicios estructurales y suscitó el diálogo en todos los lugares de trabajo. CGT (**Francia**) realizó una encuesta interna similar y utilizó los resultados para impulsar el cambio y gestionar la resistencia.

Es crucial que la participación de los hombres vaya más allá del diálogo y redistribuya el poder, lo que requiere que los hombres compartan el espacio de liderazgo y que el cambio estructural se construya colectivamente.

IndustriALL creó un grupo de trabajo sobre igualdad de género en diciembre de 2022, compuesto por seis mujeres y seis hombres, para involucrar a los hombres en la elaboración de políticas de igualdad de género. Como órgano asesor del Comité de Mujeres, contribuyó a la nueva política sobre VABG, misoginia y sexismo, y evaluó el impacto de la inteligencia artificial (IA) en el empleo de las mujeres, ofreciendo recomendaciones para integrar las consideraciones de género en las estrategias de IndustriALL y de los sindicatos en materia de IA. La auditoría participativa de 2025 hizo un llamado a una participación más activa de los hombres: promover iniciativas de alianzas masculinas a través del grupo de trabajo, realizar sesiones conjuntas con el Comité de Mujeres y fortalecer la experiencia en materia de género para reforzar el rol asesor del grupo.



Varios sindicatos han elaborado iniciativas para involucrar a los hombres en la lucha por la igualdad de género, especialmente en torno a la violencia y el acoso basados en género. En **Norteamérica**, USW e IAMAW pusieron en marcha la campaña “Be more than a Baystander” (Sé más que un espectador) para involucrar a los hombres como agentes del cambio. Öz Iplik-İs, en **Turquía**, ofreció una capacitación sobre cómo conciliar trabajo y familia, cambiando las actitudes sobre los roles de cuidado.

El conjunto de herramientas *Imagine*, presentado en la reunión del Comité de Mujeres de IndustriALL en noviembre de 2024, creado por organizaciones de Suecia, Reino Unido y Países Bajos, promueve la emancipación masculina y la igualdad de género. Aunque de origen europeo, fue adaptado con éxito en **Corea**, donde el NCTU capacitó a 20 instructores sobre igualdad de género en 2023, lo que dio lugar a un compromiso más amplio y a la formación entre pares en 2024. Sus 19 actividades interactivas ponen en tela de juicio las normas de género; sindicatos como el de Trabajadores del Metal informaron de una gran aceptación y de reacciones positivas. La aplicación eficaz exige una facilitación reflexiva y la superación de los estereotipos.

Promover un enfoque feminista del sindicalismo

En consonancia con el programa de transformación de IndustriALL, la oficina de África Subsahariana y FES-TCC han organizado cuatro escuelas feministas desde 2022, donde participaron más de 50 mujeres dirigentes, delegadas sindicales y alumnas. Estas capacitaciones han reformulado las perspectivas de las mujeres sobre las funciones sindicales a través de una lente feminista. Los temas incluyeron la elaboración de agendas sindicales feministas, la creación de redes, el desmantelamiento de jerarquías tóxicas y estructuras de poder patriarcales y el uso del feminismo para promover la justicia social y el desarrollo sostenible.



En la reunión del Comité de Mujeres de junio de 2023, las participantes debatieron sobre el poder transformador de los sindicatos feministas y la necesidad de incorporar principios como la transparencia, la inclusión, la voz y la cocreación en las operaciones sindicales. Los afiliados compartieron sus audaces esfuerzos por convertirse en sindicatos feministas. ELA, del País Vasco (**España**), emprendió una transformación profunda mediante la metodología de cambio organizativo participativo para la igualdad de género (Pro Equidad), que permitió identificar sesgos estructurales y presentar un plan estratégico de género para abordarlos, con el compromiso de implementarlo de forma participativa. El plan está liderado por una mujer elegida para el Comité Ejecutivo, con el apoyo de un grupo de trabajo encargado de su implementación en toda la organización y entre delegados. El sindicato reconoció la necesidad de atender las demandas específicas de las mujeres y de incorporar prácticas feministas. Un diagnóstico interno reveló la persistencia de patrones heteropatriarcales heredados de sus raíces industriales. En **Suecia**, IF Metall adoptó formalmente el feminismo en 2017, impulsado por las demandas de las bases, y desde entonces se ha centrado en llevar adelante reformas mediante negociaciones nacionales y convenios colectivos de carácter progresista. En **Francia**, CGT ha promovido una identidad feminista desde la década de 1950, formalizándola en 2019. Impone la paridad de género en su Comité Ejecutivo y considera la resistencia como parte de la lucha continua por la justicia.



En la misma reunión se hizo una presentación sobre el feminismo socialista. El feminismo socialista proporciona a los sindicatos un marco para reconocer los cuidados y la reproducción social como elementos centrales de la creación de riqueza, exigiendo una compensación justa y respaldo público. La representación de las mujeres por sí sola no es suficiente; los sindicatos deben enfrentarse a las estructuras patriarcales e integrar los principios feministas en la negociación colectiva y el liderazgo.

Los sindicatos deben replantear el trabajo reproductivo como esencial para la creación de riqueza, hacer del trabajo de cuidados no remunerado una cuestión central en las negociaciones y abogar por servicios públicos que apoyen el cuidado intergeneracional. Deben rechazar la mercantilización del trabajo, cuestionar las normas neoliberales y luchar contra el sexismo dentro de las estructuras y las prácticas de negociación.

Para liderar un cambio transformador, los sindicatos necesitan un análisis feminista más agudo, coherencia interna y legitimidad externa para enfrentarse al patriarcado capitalista y elevarse a movimientos más amplios.

Los sindicatos feministas se definen no solo por quién los lidera, sino por cómo lo hacen: si promueven el cuidado, la inclusividad, la democracia y la justicia, tanto dentro del sindicato como en las sociedades a las que dan forma.

Luchar por la igualdad de género y promover los derechos de las mujeres en las cadenas de suministro

Promover la igualdad salarial



IndustriALL publicó, con el apoyo de la Friedrich Erbert Stiftung (FES), una [guía práctica](#) sobre la igualdad salarial en la que se detallan posibles estrategias sindicales en torno a la transparencia salarial y la evaluación neutral de los puestos de trabajo desde una perspectiva de género. En ella se sensibiliza sobre la infravaloración del trabajo de las mujeres y las estrategias de negociación colectiva para cerrar la brecha salarial de género. También aborda la cuestión de los empleos mal remunerados promoviendo enfoques para aumentar el suelo salarial a través de estrategias de salario digno.

Con el apoyo de la FES, IndustriALL también ha elaborado [módulos de formación](#) listos para usar que complementan su guía práctica, con ejercicios prácticos para calcular la brecha salarial de género, comparar trabajos de igual valor, organizar campañas de promoción dentro del sindicato y llevar a cabo negociaciones salariales centradas en el valor del trabajo.

Se celebraron sesiones de capacitación regionales financiadas por la FES en África Subsahariana en 2024, y en Asia del Sur y el Sudeste Asiático en 2025. Estas sesiones contaron con la participación de afiliados sindicales para crear capacidad, reforzar las estrategias de igualdad de género y fomentar la colaboración interregional.



El Sindicato de Trabajadores del Vidrio de **Kenia** (KEGWU) dio seguimiento al taller de capacitación de IndustriALL con reuniones internas para sensibilizar sobre la brecha salarial de género. En tres empresas, realizaron encuestas de comparación salarial, abogaron por políticas de recursos humanos sensibles al género e incorporaron las cuestiones de igualdad salarial en las negociaciones de los convenios colectivos. Como resultado, se logró aumentar la sensibilización, obtener el compromiso de la dirección para realizar auditorías salariales, incluir la brecha salarial de género en las propuestas de negociación, alentar a las mujeres a expresar sus preocupaciones y fortalecer la colaboración con actores externos en materia de igualdad de género.

En la reunión del Comité de Mujeres de mayo de 2024 se celebraron otras dos victorias sindicales orientadas a cerrar la brecha salarial de género. En **Brasil**, las mujeres ganan un 21 % menos que los hombres, y la brecha asciende al 32 % en los sectores feminizados. Para hacer frente a esta situación, Brasil aprobó la Ley 1085 en julio de 2023 para [hacer cumplir la igualdad salarial y luchar contra las desigualdades en el mercado laboral](#). La ley exige programas de inclusión laboral e informes de transparencia salarial para las empresas con más de 100 empleados. Se imponen sanciones severas por discriminación salarial, incluidas multas de hasta diez veces el monto adeudado y compensaciones por daños morales.



En **Australia**, el **permiso parental retribuido** aumentará de **20 a 26 semanas en 2026**, con incrementos graduales a partir de julio de 2024. Se reservarán cuatro semanas de permiso a cada progenitor para promover las responsabilidades de cuidado compartido. Esta reforma apoya la igualdad de género y se espera que beneficie a 180.000 familias al año.

Aún es necesario sensibilizar sobre la infravaloración del trabajo de las mujeres en nuestras industrias. Una campaña que compare el valor de los empleos feminizados y los dominados por hombres podría resultar clave.



Reportajes de IndustriAll sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres

Lograr equidad salarial a través de la negociación colectiva

Cerrar la brecha salarial de género

Mesa redonda sobre igualdad salarial en el Comité de Mujeres de IndustriALL de 2022

Construir ambientes laborales libres de toda forma de violencia y acoso, incluida la VABG

La adopción del Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT en junio de 2019 marcó un punto de inflexión en el abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, especialmente la VABG. IndustriALL, en asociación con sindicatos mundiales, intensificó sus esfuerzos a través de la campaña conjunta del Convenio 190 de la OIT: Puede cambiar vidas, puesta en marcha después de la Conferencia de Mujeres de noviembre de 2019, para impulsar la ratificación y aplicación del convenio. IndustriALL publicó, con las demás organizaciones hermanas, un **folleto conjunto**, **material gráfico** y un **vídeo**.

De 2021 a 2023, IndustriALL, con el apoyo de la FES, elaboró e impartió materiales de capacitación en Asia, Oriente Medio y África del Norte, América Latina y África Subsahariana, equipando a 300 dirigentes sindicales y personal para prevenir y abordar la violencia de género en el lugar de trabajo y en sus propios sindicatos mediante la aplicación del Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT. Los afiliados profundizaron su conocimiento de los instrumentos y de cómo utilizarlos eficazmente.

Tras la adopción de su nueva **política** sobre VABG, misoginia y sexismo en noviembre de 2023, IndustriALL puso en marcha la campaña #¡Sin Excusas! para impulsar un cambio cultural en las industrias y los sindicatos. La política esboza medidas prácticas, con la negociación colectiva como una herramienta central para cambiar las normas arraigadas y promover la igualdad.



REPRODUCIR VIDEO



ABRIR



La formación de IndustriALL sobre la VABG y el Convenio 190 de la OIT permitió a los afiliados negociar protecciones concretas, incluido el establecimiento de espacios seguros. Tras años de cabildeo por parte del Comité de Mujeres de IndustriALL en **Indonesia**, el ministerio adoptó políticas de **espacios seguros** para las zonas industriales y los lugares de trabajo, ofreciendo centros de acogida para que las mujeres denuncien problemas y reciban formación a nivel de fábrica. El Comité y los afiliados también elaboraron y negociaron **políticas de tolerancia cero**, que ahora se aplican en más de 80 fábricas, basadas en el Convenio 190 de la OIT.

En **Túnez** se creó un nuevo **centro** para mujeres dirigido conjuntamente por IndustriALL y la FGTHCC-UGTT. Se concibe como un espacio de formación y empoderamiento para trabajadoras y sindicalistas. También funcionará como un centro de apoyo y resguardo para mujeres víctimas de violencia y acoso.

Hasta la fecha, 50 países han ratificado el Convenio 190 de la OIT. Algunas de las campañas de ratificación que han tenido éxito son:

 [Uruguay](#)

 [Nigeria](#)

 [Perú](#)

 [Argentina](#)



¿Conoce el material de capacitación de IndustriALL sobre VABG y el Convenio 190 de la OIT?

Guía práctica de capacitación de formadores de los sindicatos mundiales sobre el Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo:

 [Guía práctica de capacitación de formadores](#)

 [Guía del facilitador](#), también disponible en ES, FR, croata, TUR, POR

 [Libro de actividades](#), también disponible en ES, FR, croata, TUR, POR

Herramientas educativas para los sindicatos mundiales para la capacitación sobre cómo actuar frente a la violencia y el acoso contra trabajadores LGBTQI+ y otros grupos vulnerables.

 [Guía del facilitador](#)

 [Libro del participante](#)

Módulos de capacitación listos para usar sobre VABG, prevención y abordaje de casos.

 [Diapositivas para la capacitación](#)

 [Notas informativas para los formadores](#)

FR, ES, TUR, POR disponibles previa solicitud.

Preguntas más frecuentes y directrices para el abordaje por parte de los sindicatos de las repercusiones de la violencia doméstica en el mundo del trabajo

 [Parte 1: Entendiendo la violencia doméstica](#)

 [Parte 2: Reconociendo la violencia doméstica](#)

 [Parte 3: Qué pueden hacer los sindicatos para mitigar las repercusiones de la violencia doméstica en el mundo del trabajo](#)

Material también [disponible en FR y ES](#)

Un enfoque transformador de género para la HRDD



En los debates de la reunión del Comité de Mujeres de IndustriALL, celebrada en octubre de 2022, se subrayó la necesidad de adoptar un enfoque de diligencia debida en materia de derechos humanos (HRDD) que transforme las relaciones de género. Se lamentó que los marcos actuales, como los Principios Rectores de las Naciones Unidas, omitan normas específicas de género y perpetúen patrones perjudiciales. La HRDD se convierte a menudo en una lista de comprobación que pasa por alto dinámicas culturales y sociales más profundas. Una HRDD que verdaderamente tenga en cuenta las cuestiones de género debe evaluar el impacto de las empresas en función del género, abordar las barreras interseccionales, implicar de manera significativa a mujeres y hombres desde el principio e impulsar la reforma estructural mediante esfuerzos conjuntos de sindicatos, empresas, comunidades y autoridades. Para promover esto, los sindicatos deben abogar por leyes más sólidas en materia de diligencia debida en derechos humanos, impulsar que los acuerdos marco globales incorporen una perspectiva de género, desempeñar un papel clave en el compromiso significativo mediante el monitoreo de riesgos e infracciones en los lugares de trabajo, compartir información de base con las empresas, brindar formación para desmontar estereotipos y aprovechar el interés de los inversores en las cuestiones de género. Los sindicatos también deben abordar las limitaciones en materia de HRDD: su falta de mecanismos de reclamación, el escaso acceso a vías de recurso y la exclusión de las pequeñas y medianas empresas (PYME). Para garantizar la equidad, los sindicatos deben abogar por una HRDD exhaustiva que abarque toda la cadena de suministro y cuestione las prácticas de reducción de costos que socavan los salarios dignos y las condiciones de trabajo seguras. Esto hace que la participación sindical sea clave para cerrar las brechas de género y exigir la rendición de cuentas. Los debates celebrados en el Comité de Mujeres de IndustriALL, en octubre de 2022, subrayaron la necesidad de adoptar un enfoque transformador de género para la HRDD.



Los módulos de formación de IndustriALL han facilitado la colaboración con H&M y Unilever mediante acuerdos marco globales firmados con ambas empresas. H&M adaptó los módulos para desarrollar su formación interna y puso en marcha sesiones conjuntas —junto con IndustriALL e IF Metall— para los comités nacionales de seguimiento del AMG. Este trabajo contribuyó a la elaboración de nuevas directrices mundiales para proveedores destinadas a prevenir y abordar la violencia y el acoso basados en género. Las directrices van acompañadas de la creación de capacidad y establecen una nueva norma para la industria. Se están llevando a cabo programas piloto en fábricas de proveedores seleccionados.

Del mismo modo, IndustriALL, la UITA y Unilever han desarrollado conjuntamente una guía práctica de evaluación del riesgo de acoso sexual basado en la salud y seguridad laboral y en consonancia con el Convenio 190 de la OIT. Ofrece medidas prácticas y preventivas que involucran a los trabajadores en la detección y eliminación de riesgos, incluidas causas estructurales como la desigualdad de poder y los prejuicios sexistas. La formación en los centros de Unilever se está ampliando para integrar estas prácticas en los sistemas de toda la empresa.



Para más orientación sobre cómo aprovechar la HRDD para prevenir y abordar la violencia de género en las cadenas de suministro, véase [la guía práctica de IndustriALL Poner fin a la violencia y el acoso basados en género: el caso de la cadena de suministro de baterías](#)



IndustriALL ha elaborado una guía práctica alineada con el Convenio 190 de la OIT, que incorpora un enfoque transformador de género en los procesos de HRDD, y que los sindicatos pueden utilizar para exigir a las empresas que rindan cuentas de sus acciones a fin de abordar y prevenir la VABG a lo largo de la cadena de suministro. El enfoque promueve evaluaciones de riesgo inclusivas, mecanismos de reclamación eficaces y una participación significativa de los trabajadores. Con la interseccionalidad como eje central, aborda las múltiples formas de discriminación que enfrentan las mujeres en situaciones laborales precarias. La guía práctica ofrece estrategias tanto para los sindicatos en los lugares de trabajo de los proveedores como para las empresas multinacionales.

El futuro laboral de las trabajadoras

El Comité de Mujeres de IndustriALL, con el apoyo del grupo de trabajo sobre igualdad de género, examinó los impactos de género de la IA y propuso acciones sindicales estratégicas. Las nuevas tecnologías abren oportunidades para avanzar hacia la igualdad de género, pero sin una política adecuada, existe un alto riesgo de profundizar las brechas existentes.

Los sistemas de IA —incluida la gestión algorítmica— suelen reforzar los sesgos de género debido a datos codificados desde una perspectiva masculina y a insumos históricos sesgados, lo que incide en los procesos de contratación, las evaluaciones de desempeño y la salud y seguridad laboral, y contribuye a ampliar la brecha salarial de género. Solo el 22 % de los profesionales de la IA a nivel mundial son mujeres, con una alta tasa de abandono en las carreras de CTIM. En Francia, el 50 % de las mujeres que trabajan en empleos digitales abandona el sector tras 8 o 9 años, lo que agrava aún más el problema. Estas fugas en las trayectorias de CTIM se deben a los estereotipos de género, la escasa conciliación entre la vida laboral y personal, el sexismo estructural y la falta de referentes femeninos.

La automatización ha desplazado a las mujeres en sectores feminizados como la confección de prendas. La creciente demanda de alfabetización digital y cualificaciones en CTIM dentro del ámbito de la inteligencia artificial está generando barreras significativas para las mujeres. Sin planes de transición que tengan en cuenta las cuestiones de género y programas adecuados de recualificación, los sindicatos informan de que la representación de las mujeres en la mano de obra en algunos lugares de trabajo ha caído del 90 % al 60 %. La IA generativa amenaza de forma desproporcionada los empleos de las mujeres, especialmente en funciones administrativas.

Para contrarrestar estas tendencias, los sindicatos deben recopilar datos desagregados por sexo para evaluar los impactos en el empleo, los salarios, las competencias y la salud; negociar la realización de evaluaciones de riesgos previas a la instalación de sistemas de IA y auditorías de seguimiento; y abogar por una gobernanza de la IA que sea inclusiva y ética. Las recomendaciones políticas incluyen prohibir los sistemas de IA discriminatorios, promover el acceso de las mujeres a las carreras de CTIM, invertir en I+D contra los prejuicios y fomentar la formación equitativa y la recualificación. Estas propuestas dieron forma a la política de IndustriALL sobre IA con perspectiva de género, que también incluye la participación en los beneficios como mecanismo para cerrar las brechas de ingresos y aboga por normas mundiales de IA que promuevan la igualdad de género.



En octubre de 2022, el Comité de Mujeres abordó la urgente necesidad de integrar una perspectiva de género en los esfuerzos de Transición Justa vinculados a los combustibles fósiles. En muchos países, las transiciones han excluido a los sindicatos y a las comunidades, desarrollándose a través de procesos verticalistas, tecnocráticos y antidemocráticos que causan la pérdida de empleos, la destrucción de comunidades y el lavado verde. Las mujeres y los sindicatos se ven sistemáticamente excluidos de las negociaciones. Sin un enfoque transformador de género y dirigido por los trabajadores que salvaguarde los puestos de trabajo, las comunidades y la seguridad y soberanía energéticas, la Transición Justa sigue siendo una promesa fallida.

La transición en los sectores de los combustibles fósiles está profundamente marcada por el género, perjudicando de forma desproporcionada a las mujeres que desempeñan funciones poco cualificadas con un acceso limitado a la recualificación y una escasa transferibilidad laboral, especialmente en las regiones extractivas. Los programas de formación dual o de aprendizaje suelen ser inaccesibles, y los esfuerzos de recualificación no alcanzan a estos trabajadores ni al personal de cuidados y servicios comunitarios, lo que refuerza las desigualdades existentes. Una verdadera Transición Justa debe abordar la opresión de género, racial y social, y dar prioridad a una transformación liderada por los trabajadores y las comunidades, basada en la equidad, los servicios públicos y el pleno empleo.

Es necesario llevar a cabo un enfoque feminista e interseccional que reconozca los vínculos entre las trabajadoras, sus comunidades y la economía de los cuidados. También debe reconocer el papel de las mujeres que apoyan a sus familiares varones en las minas y a otras personas cuyo sustento depende de la minería. Deben abordarse las repercusiones de género como la pérdida de ingresos, la inseguridad alimentaria y la precariedad.

Los sindicatos deben liderar y definir la Transición Justa que desean, aprovechando su poder estratégico en los centros de producción —especialmente en la minería vinculada a las cadenas de suministro de vehículos eléctricos— para consolidar su fuerza. Un enfoque feminista no debería ser una ocurrencia tardía; debe ser fundamental para construir el poder colectivo. Una verdadera Transición Justa depende de cómo los sindicatos construyen el poder colectivo, integrando a las mujeres y a otros grupos marginados, y forman asociaciones sólidas con organizaciones feministas, Pueblos Indígenas, ecologistas y basadas en los derechos para garantizar la equidad, la inclusión y la transformación.

Una serie de [actos](#) realizados a lo largo de tres años, dirigidos por IndustriALL con el apoyo de la FES en América Latina, organizó a mujeres sindicalistas de Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica y El Salvador, para diseñar planes de acción sindical que garanticen una Transición Justa que tenga en cuenta las cuestiones de género para el sector energético en la región. Los afiliados de África Subsahariana también [elaboran estrategias](#) sobre cómo implementar en sus países una Transición Justa que tenga en cuenta las cuestiones de género.



En la reunión del Comité de Mujeres, celebrada en octubre de 2022, FO Metal (**Francia**), presentó las medidas adoptadas para aumentar la inclusión y la igualdad de género en una empresa de electrónica donde menos del 20 % del personal cualificado de cuello blanco son mujeres. Revisaron los anuncios de empleo para eliminar el lenguaje agresivo y “belicoso” y promovieron la conciliación de la vida laboral y familiar. Impulsaron actividades de trabajo en equipo más integradoras y propusieron crear equipos conformados exclusivamente por mujeres para aumentar la representación y reducir el aislamiento. Abordaron los problemas de integración de las nuevas empleadas, abogaron por políticas favorables a la familia y garantizaron la igualdad salarial, incluidas primas y recompensas por rendimiento. FO Metal también negoció programas de mentoría y apoyo para ayudar a las mujeres a superar el sexismo en el lugar de trabajo, y se asoció con organizaciones para fomentar el ingreso de mujeres jóvenes en áreas técnicas.

Reportaje de IndustriALL sobre Mujeres en CTIM: un desafío para los sindicatos

Género y SSL: garantizar un mundo laboral saludable y seguro para todos los trabajadores



La integración de un enfoque de género e interseccional en la salud laboral se debatió en la reunión del Comité de Mujeres de mayo de 2025.

La salud y seguridad laboral se ha centrado históricamente en sectores dominados por los hombres, como la minería y la construcción, pasando por alto los riesgos específicos a los que se enfrentan las mujeres. Los problemas de salud relacionados con el trabajo que afectan a las mujeres —como el estrés, los trastornos musculoesqueléticos y la exposición a riesgos psicosociales— suelen estar subnotificados, infradiagnosticados e insuficientemente compensados. Los equipos de protección personal mal ajustados, diseñados según el tipo de cuerpo masculino promedio, comprometen aún más la seguridad de las mujeres y de muchos hombres cuyas características corporales no se ajustan a esos estándares.

La desigualdad de género dentro y fuera del lugar de trabajo agrava los riesgos para la salud. Las mujeres están más expuestas a factores de estrés psicosocial debido a su doble papel de trabajadoras remuneradas y cuidadoras no remuneradas. Estos riesgos incluyen el agotamiento (burnout), el acoso y la discriminación. Las diferencias biológicas, como la masa muscular, el procesamiento del dolor y la salud reproductiva, afectan la forma en que las mujeres experimentan los peligros relacionados con el trabajo, pero rara vez se tienen en cuenta en el diseño de los espacios de trabajo o en las normas toxicológicas.

La segregación ocupacional persiste: las mujeres se concentran en empleos más precarios y con menor remuneración, y con frecuencia se les asignan subtareas más repetitivas o físicamente exigentes. Incluso dentro de un mismo cargo, la distribución de tareas y los niveles de exposición varían según el género. Esto da lugar a resultados sanitarios desiguales y a diferencias salariales.

Los hombres presentan tasas más altas de accidentes laborales y muertes visibles, pero las mujeres que acceden a ocupaciones dominadas por varones sin los ajustes necesarios sufren más lesiones. El temor a ser percibidas como débiles disuade a muchas mujeres de informar de los problemas, perpetuando un ciclo de invisibilidad y falta de investigación adecuada.

Un enfoque de SSL con perspectiva de género, en consonancia con el Convenio 190 de la OIT, exige contar con datos desglosados por sexo y género, evaluaciones de riesgos inclusivas y procesos de consulta significativos con las trabajadoras y con las personas delegadas de salud y seguridad. La interseccionalidad debe ocupar un lugar central, reconociendo cómo las identidades superpuestas (por ejemplo, raza, edad, discapacidad) inciden en la exposición a los riesgos psicosociales.

Seguridad para todos y todas: la necesidad de una SSL con perspectiva de género

Debates sobre salud y seguridad laboral y género a escala regional y nacional:

-  Sindicato marfileño hace campaña por la igualdad de género en las minas
-  Empoderamiento de las mujeres en Túnez: taller sobre salud y seguridad
-  Malasia: las dirigentes sindicales se oponen a las condiciones de trabajo peligrosas e insalubres



Unite (**Reino Unido**) presentó su trabajo sobre la menopausia en el Comité de Mujeres de IndustriALL en mayo de 2024. El comité nacional de mujeres de Unite llevaba tiempo priorizando la menopausia y la salud menstrual, pero estos temas permanecían confinados a los espacios de igualdad hasta que una encuesta innovadora, presentada en el Día Mundial del Retrete, reveló el profundo impacto que tienen en el empleo y las condiciones salariales. Conmocionado por los resultados, el sindicato cambió de estrategia, impulsando enfoques sectoriales y haciendo hincapié en que los ajustes en el lugar de trabajo no deberían depender de la discrecionalidad de los directivos. Ante los informes que obligaban a las mujeres a trabajar a tiempo parcial, esta cuestión pasó a ocupar un lugar central en el programa de igualdad salarial de Unite.

La campaña cobró impulso en todos los comités regionales, con el respaldo del apoyo público, voces de celebridades y el trabajo previo del sindicato sobre la dignidad menstrual. Unite elaboró convenios modelo con cláusulas sobre horarios flexibles, equipos de protección personal adaptados a las necesidades de la menopausia y formación para directivos. Los aliados masculinos desempeñaron un papel clave, al reconocer el impacto en sus esposas, hijas y compañeras de trabajo, y romper el tabú en torno a estos temas.

Los grupos de igualdad autogestionados dentro de Unite ayudaron a crear un espacio seguro para plantear estas cuestiones, lo que permitió una normalización gradual y un mayor apoyo en todo el sindicato. En mayo de 2024 se firmaron acuerdos con Ford Motor, Nestlé, Jaguar, Land Rover, Arriva Buses y Barclays Bank.

Oficina central

IndustriALL Global Union

54 bis, route des Acacias
1227 Geneva
Switzerland
Tel: +41 22 308 5050
Email: info@industriall-union.org

Oficinas regionales

Oficina de África

Sunnyside Office Park Building C
Ground Floor, 32 Princess of Wales Terrace
Parktown
Johannesburg 2193
South Africa
Tel: +27 11 242 8680
Email: africa@industriall-union.org

Oficina del Sur de Asia

B 42, first floor
Panchsheel Enclave
New Delhi - 110017
India
Tel: +91 11 4156 2566
Email: sao@industriall-union.org

Oficina del Sudeste Asiático

809 Block B, Phileo Damansara II
No 15, Jalan 16/11
46350 Petaling Jaya Selangor
Darul Ehsan
Malaysia
Email: seao@industriall-union.org

Oficina de América Latina y el Caribe

Avenida 18 de Julio No 1528
Piso 12 unidad 1202
Montevideo
Uruguay
Tel: +59 82 408 0813
Email: alc@industriall-union.org

Julio de 2025