



Declaración de los Sindicatos Mundiales con motivo de la UNCSW64

Presentada por: la Confederación Sindical Internacional (CSI), la Internacional de la Educación (IE), la Internacional de Servicios Públicos (ISP), UNI Global Union, la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), la Federación Internacional de Periodistas (FIP), la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH)

Los Sindicatos Mundiales piden que se asuman compromisos firmes para promover la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y los derechos humanos de las mujeres durante todo el ciclo de vida

En 2020 tendremos la oportunidad generacional extraordinaria de revitalizar la promesa sin cumplir contraída en la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing (PAB). La PAB, que fue adoptada hace un cuarto de siglo, sigue siendo el modelo perdurable para lograr la igualdad de género. La declaración política que adoptarán los gobiernos en el 64º periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer debe ser ambiciosa y tener visión de futuro. Debe reconocer las amenazas mundiales actuales, ya sea a la paz y la democracia, el medio ambiente, los derechos humanos, los derechos de los trabajadores o los derechos de las mujeres. Además, debe ofrecer una visión progresista y feminista basada en la aplicación de la PAB y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible cuyo objetivo sea combatir estas amenazas y retomar el camino hacia la igualdad de género y la justicia social.

Conscientes de los cambios constantes que experimenta el mundo del trabajo y de la importancia del trabajo decente para la independencia económica y la autonomía de la mujer, los sindicatos se han comprometido con un programa transformador que tiene por objeto promover el liderazgo de la mujer y defender los derechos de las trabajadoras.

Creemos que las aspiraciones de la PAB pueden convertirse en realidad mediante la acción en torno a cuatro ejes centrales:

- Garantizar los derechos humanos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva para **todas** las trabajadoras;
- Invertir en los servicios de cuidados, para lograr la igualdad de género y el desarrollo mediante la redistribución de la carga del cuidado no remunerado, y en el empleo, para garantizar el acceso a servicios públicos de calidad y crear millones de empleos verdes de calidad;
- Eliminar la violencia y el acoso por razón de género en el mundo del trabajo, y
- Promover la participación de las mujeres en puestos directivos mediante la adopción de un enfoque feminista del liderazgo.

Contexto global:

Los ataques contra los derechos y libertades civiles, incluidos los derechos sindicales, constituyen un obstáculo importante, y cada vez mayor, para la capacidad y las oportunidades de las mujeres de organizarse a fin de cambiar su realidad laboral. La mayoría de los trabajadores del mundo, en particular las mujeres, los trabajadores con discapacidad y los trabajadores migrantes y del hogar, se ven privados

de sus derechos de libertad sindical en el trabajo. Esta privación de derechos es consecuencia de muchos factores, por ejemplo: la incapacidad de las políticas económicas de reducir la pobreza y la desigualdad económica; el poder creciente de las grandes empresas multinacionales, y la correspondiente incapacidad de los Estados para regular y hacer cumplir las reglas y normas para corregir esta situación; la fragmentación del lugar de trabajo y las relaciones laborales, y la dispersión de las responsabilidades del empleador entre diferentes actores (como ha reconocido Maina Kiai, antiguo Relator Especial de las Naciones Unidas sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación).

El progreso de las mujeres en el mundo del trabajo se ve limitado por la violencia y el acoso por razón de género, múltiples formas de discriminación y sistemas interrelacionados de opresión basada en la clase, la raza, la situación migratoria, la orientación sexual o la identidad de género. El índice de participación femenina en la fuerza de trabajo mundial es de 48,5 por ciento, es decir, 26,5 puntos porcentuales por debajo de la masculina. Las mujeres siguen estando sobrerrepresentadas en el trabajo mal remunerado, inseguro, a tiempo parcial involuntario e informal, y las actividades de supervivencia.

La segregación ocupacional horizontal y vertical continúa siendo un elemento persistente de los mercados de trabajo y la brecha salarial de género a escala mundial sigue rondando obstinadamente el 20 por ciento. Al ritmo actual, la brecha salarial de género no se reducirá antes de 2069. Se está asentando una diferencia cada vez mayor entre las pensiones que reciben los hombres y las mujeres, la cual se calcula que alcanza entre el 30 y el 40 por ciento.

Las nuevas formas de organización del trabajo como el trabajo en plataformas digitales, sumadas a la desregulación de la relación de trabajo, están haciendo el trabajo más precario e informal, lo cual afecta a las condiciones de empleo de las mujeres y los jóvenes en particular. El desarrollo de nuevas tecnologías y el desarrollo no regulado de la economía de plataformas digitales pueden perpetuar y exacerbar todavía más la discriminación y las desigualdades existentes.

La violencia y el acoso por razón de género están extendidos en el mundo del trabajo y afectan a todos los sectores y ocupaciones. El acoso en línea es un problema cada vez mayor para las mujeres, que representan una proporción desproporcionada de las víctimas de abusos. La forma en que se representa a la mujer en los medios influye en la percepción pública del papel de la mujer en la sociedad; casi una de cada dos periodistas ha sufrido abusos en línea.

Más de la mitad de la población mundial no tiene acceso a la protección social y menos del 30 por ciento goza de una protección social integral. Las mujeres experimentan desventajas en los sistemas de protección social, ya que disfrutan de tasas de cobertura más bajas y niveles de prestaciones considerablemente inferiores, en particular en lo que respecta a la protección de la maternidad, las pensiones, las prestaciones por desempleo, los sistemas de indemnización por accidentes y lesiones en el trabajo y las prestaciones de sobrevivientes.

Las mujeres realizan el 76,2 por ciento del total de horas de trabajo de cuidados no remunerado, un porcentaje tres veces superior al de los hombres. Aunque este trabajo es invisible en el Sistema de Cuentas Nacionales y en las mediciones del producto interior bruto, supone un gran obstáculo para la emancipación de la mujer y aporta billones de dólares estadounidenses a la economía mundial.

Las medidas de austeridad y la privatización de los servicios públicos, como la atención social y de salud, la educación, el transporte, la electricidad, el agua y el saneamiento, han tenido repercusiones

desproporcionadamente negativas en los derechos humanos de las mujeres y han aumentado las disparidades en materia de empleo y protección social entre hombres y mujeres. Si no se abordan adecuadamente, los déficits actuales en cuanto a la calidad y la prestación de servicios de cuidados crearán una crisis mundial de cuidados grave e insostenible y aumentarán las desigualdades de género en el trabajo. Los trabajadores del cuidado – la mayoría de los cuales son mujeres, y de forma desproporcionada mujeres migrantes y de color – a menudo experimentan discriminación, inseguridad laboral (como contratos de cero horas), salarios bajos, condiciones de trabajo deficientes, y violencia y acoso en el trabajo.

Más de 100 millones de personas podrían encontrarse en situación de extrema pobreza como consecuencia del cambio climático de aquí a 2030. Las mujeres son especialmente vulnerables a la pobreza causada por el cambio climático puesto que ya se ven excluidas de empleos decentes y sistemas de protección social que pueden ayudar a mitigar los efectos.

Aunque se han realizado progresos considerables hacia la consecución de la igualdad de género en la educación desde la adopción de la PAB, todavía existen muchos obstáculos que impiden que las niñas y las mujeres disfruten plenamente de su derecho a una educación pública de calidad. Entre ellos cabe mencionar la pobreza, el embarazo, el matrimonio precoz, la violencia de género y la condición de migrantes y refugiadas. Además, la persistencia de normas sociales patriarcales basadas en el género implica que, en la mayoría de los países, las niñas tienen el doble de probabilidades de realizar tareas del hogar que los niños, lo que reduce las posibilidades de que las niñas vayan a la escuela y la capacidad de las mujeres de hacer una transición de la educación al trabajo decente. Solo uno de cada tres países ha logrado la paridad en la enseñanza primaria, uno de cada dos en el primer ciclo de secundaria, y uno de cada cuatro en el segundo ciclo de secundaria. Ciento diecisiete países y territorios todavía permiten el matrimonio infantil y solo el 44% de los Estados prohíben la discriminación por razón de género o sexo en la educación. El acceso al derecho a la educación de las mujeres y niñas también se ve reducido por los conflictos armados y la crisis climática mundial.

Es urgente realizar cambios:

Los Estados deben cumplir la promesa de abordar las esferas decisivas de especial preocupación indicadas en la PAB, como el papel de la mujer en la economía, la educación y la formación de las mujeres, así como los derechos de las niñas. Los Estados deben ratificar y aplicar la [Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de las Naciones Unidas](#), el único documento jurídicamente vinculante que garantiza la igualdad de derechos entre las mujeres y los hombres en todos los ámbitos, incluido el derecho a la educación, la igualdad de derechos *dentro* de la educación y la igualdad de derechos *a través* de la educación. Esto debe ir acompañado de la adopción de medidas urgentes por parte de los Estados, con el fin de acelerar el progreso hacia la consecución del ODS 8 relativo al trabajo decente, el ODS 5 relativo al género y el ODS 4 relativo a la educación y la formación profesional. La igualdad de género plena en las políticas y estructuras educativas, sociales, económicas y del mercado de trabajo solo se podrá conseguir mediante cambios sistémicos. El análisis de género puede arrojar luz sobre el abanico completo de barreras interrelacionadas basadas en el género que impiden a las mujeres disfrutar plenamente de sus derechos económicos, sociales, culturales y políticos, incluido su derecho a la educación durante el ciclo de la vida.

Para **obrar seriamente** en pro de la PAB, los Estados deben:

Respetar y promover los derechos de libertad sindical, reunión pacífica y negociación colectiva:

- **Ratificar** todos los instrumentos de derechos humanos internacionales y regionales pertinentes que garantizan los derechos de libertad sindical y negociación colectiva, en particular los Convenios núms. 87, 98, 151 y 154 de la OIT, y garantizar que todas las personas pueden ejercer, **sin ningún tipo de discriminación**, el derecho de libertad sindical y sindicación;
- **Crear activamente un entorno propicio** para que los trabajadores establezcan sindicatos independientes y entablen negociaciones colectivas;
- Apoyar el **diálogo social tripartito** entre el gobierno, los empleadores y los sindicatos para prevenir y eliminar barreras para la igualdad de género, y
- Apoyar la negociación, la firma y la aplicación de **acuerdos marco globales** entre las empresas transnacionales y los Sindicatos Mundiales y ordenar que las empresas garanticen la diligencia debida con perspectiva de género respecto de los derechos humanos a lo largo de todas sus cadenas de suministro.

Invertir en cuidados para promover la igualdad de género y evitar una crisis mundial de cuidados:

- Comprometerse a asignar **como mínimo el dos por ciento del ingreso nacional** a inversiones en servicios públicos de cuidados de calidad;
- **Adoptar políticas macroeconómicas que tengan en cuenta la dimensión de género** con un espacio fiscal que permita invertir en servicios públicos de calidad, sistemas públicos de protección social e infraestructuras sostenibles con perspectiva de género y revertir la expansión del poder empresarial, que se ve favorecida por el uso de incentivos fiscales, las alianzas de colaboración público-privadas, el fraude fiscal y los acuerdos comerciales relativos a servicios públicos;
- **Eliminar el sesgo de género** de la formulación de políticas macroeconómicas, en particular a través del reconocimiento y la valoración de trabajo de cuidado y del hogar no remunerado en el Sistema de Cuentas Nacionales;
- Promulgar leyes y aplicar políticas que faciliten la **conciliación del trabajo con la vida privada**, incluido a través de la **ratificación y la aplicación** del Convenio núm. 183 sobre la protección de la maternidad y el Convenio núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de la OIT. Implantar la concesión de **permisos parentales y familiares** y proporcionar crédito de pensión por el tiempo fuera de la fuerza de trabajo que se dedique a la crianza de los hijos o el cuidado de personas dependientes;
- **Integrar perspectivas de género** en la planificación urbana y rural y **ampliar el transporte público** para ofrecer a las mujeres un acceso equitativo y seguro a los servicios públicos como la educación, el cuidado infantil y la atención de salud, y a su lugar de trabajo;
- Invertir en sistemas de protección social con perspectiva de género que garanticen el acceso universal a la atención de salud esencial, pensiones básicas y las prestaciones de desempleo mínimas garantizadas;
- **Abordar la sobrerrepresentación de mujeres en el empleo precario, mal remunerado y de la economía informal** mediante la adopción de medidas que garanticen el acceso universal a un salario digno y la protección social. Esto incluye la implantación a escala nacional de un salario mínimo vital obligatorio, ajustado periódicamente y basado en datos empíricos, así como programas que faciliten el acceso al empleo formal y garanticen el acceso de los trabajadores de la economía informal a protecciones sociales, en consonancia con la Recomendación núm. 204 de la OIT;

- Aplicar leyes, políticas y programas para abordar la segregación **ocupacional horizontal y vertical** y garantizar **la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor**, de conformidad con el Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración de la OIT, y
- Adoptar medidas encaminadas a mejorar el acceso de las mujeres a la educación y formación profesional de calidad, así como medidas para una transición justa para las trabajadoras afectadas por el cambio climático, la digitalización y la automatización.

Eliminar la violencia y la discriminación basadas en el género en el mundo del trabajo:

- Ratificar y aplicar de forma efectiva el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 de la OIT sobre la violencia y el acoso mediante legislación, políticas y negociación colectiva. Se debería prestar especial atención a los sectores u ocupaciones que están más expuestos a la violencia y el acoso por razón de género, como la hostelería, los servicios sociales y de salud, el transporte, la educación, los sectores relacionados con los medios, el trabajo del hogar y el trabajo de la economía informal;
- Promover políticas en el lugar de trabajo para hacer frente a las repercusiones de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, por ejemplo, licencia por violencia doméstica, ajustes a los patrones de trabajo y acceso a servicios de asesoramiento para las víctimas de violencia doméstica, y
- Promulgar leyes y políticas para prevenir, abordar y combatir la discriminación por razón de género, de acuerdo con el Convenio núm. 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y la ocupación. Se deben incluir medidas para prevenir y eliminar la discriminación arraigada en sistemas interrelacionados de opresión por razón de clase, género, raza, orientación sexual e identidad de género y condición migratoria.

