



## Un Nuevo Contrato Social fundamentado en una agenda transformadora con justicia de género:

### REINVINDICACIONES SINDICALES FUNDAMENTALES PARA BEIJING+30

#### INTRODUCCIÓN

El 30º aniversario de la adopción de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing coincide con múltiples crisis. Desde las devastadoras repercusiones de la austeridad y las políticas neoliberales, hasta las amenazas existenciales que plantean el cambio climático y las alteraciones tecnológicas, los retos que afrontan las mujeres trabajadoras son diversos y están interconectados. Su impacto en la igualdad de género es tremendo, provocando un retroceso global en lo que respecta a los derechos humanos y laborales, así como un aumento del racismo, la xenofobia, la violencia, la discriminación y la explotación.

Estamos en un momento crucial en el que se requieren medidas urgentes y decisivas. El movimiento sindical mundial insta a los Estados miembros de la ONU a aprovechar la oportunidad que brinda el 69º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW69) para cambiar radicalmente de rumbo. La Declaración de la CSW69 debe apoyar **el llamamiento de los trabajadores a favor de un Nuevo Contrato Social que se fundamente en una agenda transformadora con justicia de género, que se ajuste a los ODS y que esté basado en un enfoque interseccional**. Esta es la única manera de eliminar los persistentes obstáculos estructurales a los que se enfrentan las mujeres en las intersecciones de clase, género, raza, etnia, orientación sexual, identidad y expresión de género, edad y condición de migrante, indígena y discapacitada, y de abordar las necesidades de las personas a las que ya se ha dejado atrás.

**La financiación de políticas, infraestructuras y servicios públicos integrales y transformadores desde el punto de vista del género** constituye una necesidad y un objetivo realista. Es necesario reformar la arquitectura financiera internacional para armonizar las inversiones con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), apoyar los marcos sobre fiscalidad y deuda dirigidos por la ONU, promover una fiscalidad progresiva y reformar las instituciones financieras internacionales (IFI) para que se dé mayor prioridad a los derechos humanos que al beneficio privado.

**La justicia económica para las mujeres** no puede lograrse sin trabajo decente, y el trabajo decente es imposible sin el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, empezando por la libertad de asociación y el derecho a organizarse y a negociar colectivamente. La afiliación a sindicatos y el ejercicio de los derechos de negociación colectiva son los medios más eficaces para conseguir avances en materia de igualdad de género en el ámbito laboral. Además, estos derechos son fundamentales a la hora de promover un enfoque feminista del liderazgo en el lugar de trabajo y en la sociedad en general.

La CSW debe reconocer el **papel exclusivo de la OIT**, habida cuenta de su liderazgo histórico y su experiencia en el progreso de la igualdad de género en el mundo del trabajo, así como de su estructura tripartita única, que permite la adopción de normas laborales que pueden mejorar tangiblemente la vida de las trabajadoras.

## **REINVINDICACIONES FUNDAMENTALES**

El movimiento sindical mundial solicita que la Declaración de la CSW contemple:

### **1) IGUALDAD DE GÉNERO PARA LA JUSTICIA SOCIAL, LA DEMOCRACIA Y LA PAZ**

La igualdad y la inclusión son fundamentales para un mundo en el que reinen la paz sostenible, la democracia y la justicia social. Sin embargo, el auge de regímenes autoritarios y totalitarios constituye un ataque a la democracia en todo el mundo. La Declaración de la CSW69 debe incluir compromisos concretos para construir un **mundo en el que no exista ninguna forma de discriminación, en particular formas interseccionales de discriminación, extremismo, violencia e intolerancia**. Además, los Estados miembros de la ONU deben comprometerse a proteger **la democracia en todas partes**, garantizando que todas las personas, en particular las mujeres en toda su diversidad, puedan disfrutar de las condiciones necesarias para el pleno ejercicio de todos los derechos humanos, universales, indivisibles e inalienables.

Algunos de los ámbitos clave para garantizar **a las mujeres democracia en el trabajo y en la sociedad** son: velar por **su derecho fundamental a la libertad de asociación, la negociación colectiva y el derecho de huelga**; defender el derecho a la libertad de expresión; hacer efectiva la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor; eliminar la discriminación y el acoso y la violencia de género en el trabajo; mejorar el acceso de las mujeres al trabajo y su desarrollo profesional, redistribuyendo y armonizando las responsabilidades del cuidado de personas; ampliar el acceso de las mujeres a la educación, el desarrollo de competencias, la formación y el aprendizaje permanente; promover la participación y representación equitativas de las mujeres en puestos de liderazgo y en los procesos de toma de decisiones, en particular el diálogo social y la negociación colectiva; y hacer valer los derechos fundamentales de las mujeres a la autodeterminación, en particular la salud y los derechos sexuales y reproductivos.

Las interconexiones entre la igualdad de género y la **paz sostenible** también deben reflejarse en la Declaración de la CSW69. En los casos de conflicto armado, la participación igualitaria y la plena implicación de las mujeres en todas las labores enfocadas a la promoción de la paz y la seguridad, incluidas las negociaciones de paz y los servicios públicos esenciales de primera línea, deben respaldarse mediante una financiación adecuada. Al mismo tiempo, es preciso garantizar la protección de las mujeres frente a la violencia en las zonas de conflicto, proporcionándoles asimismo acceso a la justicia y a reparaciones, tal y como se especifica en la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. Las oportunidades económicas para las mujeres en el proceso de reconstrucción posterior a un conflicto son igualmente importantes, como lo es la promoción del trabajo decente como vía hacia una paz y estabilidad sostenibles. Esto incluye el apoyo a las mujeres desplazadas a raíz de un conflicto para que puedan regresar voluntariamente a sus territorios de origen.

## **2) LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES COMO DERECHOS HUMANOS**

Los sindicatos solicitan que la Declaración de la CSW incluya un compromiso firme para defender los **principios y derechos fundamentales en el trabajo** de la OIT para todas las mujeres, así como la ratificación y aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo. Este compromiso debe abarcar la libertad de asociación y la negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso, la abolición efectiva del trabajo infantil, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, y la garantía de un entorno de trabajo seguro y saludable. La libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva son esenciales para la consecución del Programa de Trabajo Decente para las mujeres, tal y como reconoce la OIT. Estos derechos habilitantes deben ser respetados, promovidos y aplicados a todos los niveles de las cadenas de suministro y para todos los trabajadores y las trabajadoras, incluidos los que trabajan en el sector de la economía formal o informal, con estatus migratorio, en zonas rurales y urbanas, y tanto en el sector público como en el privado.

El establecimiento de **sistemas de protección social** universales y transformadores desde el punto de vista del género, con una financiación adecuada y sostenible, resulta esencial para que las mujeres tengan plenamente garantizados los derechos humanos. Las políticas específicas para eliminar la brecha de género en el ámbito de la protección social deben incluir la promoción del trabajo decente para todas las mujeres; el reconocimiento de períodos de cuidados acreditados adecuados en los sistemas de protección social contributivos para mantener los niveles de cotización; permisos de maternidad, paternidad y parentales remunerados, así como otros permisos relacionados con el cuidado, que promuevan el reparto equitativo de las responsabilidades familiares y de cuidados. Además, las políticas deben apoyar el desarrollo de unos niveles mínimos nacionales de protección social para todos, incluidas las mujeres con trabajos precarios e informales, como es el caso de las trabajadoras rurales y del hogar. También debe haber políticas que faciliten la transición dirigida por los trabajadores al sector de la economía formal, que eliminen las brechas salariales de género y que promuevan la libertad de asociación y la participación en la negociación colectiva para las trabajadoras.

**Los servicios públicos** de calidad y asequibles, en particular el acceso universal a infraestructuras públicas de calidad en materia de sanidad, asistencia, educación y aprendizaje permanente, suministro de agua, transporte, energía y comunicaciones, contribuyen a la igualdad en la sociedad y son fundamentales para que las mujeres tengan garantizados los derechos humanos. Por lo tanto, estos servicios deben ser transformadores desde el punto de vista del género, deben ser accesibles a las mujeres en toda su diversidad y deben estar protegidos de la privatización. La financiación sostenible de los servicios públicos debe basarse en unos sistemas fiscales nacionales progresivos, medidas de reforma fiscal (incluido un tipo mínimo global del impuesto de sociedades, impuestos a las transacciones financieras, impuestos sobre el patrimonio y medidas para combatir los flujos financieros ilícitos y la evasión fiscal de las empresas y los ricos), y la reducción de la deuda. Los sindicatos lideran la lucha mundial contra la privatización de los servicios públicos, que se ha traducido sistemáticamente en un acceso limitado a los servicios esenciales, trabajo precario, un aumento de la desigualdad, bajos salarios y malas condiciones de trabajo.

### **3) TRABAJO DECENTE PARA LAS MUJERES**

Lograr la igualdad de género en la economía depende en gran medida de la igualdad de acceso a oportunidades de trabajo decente para las mujeres. Los gobiernos deberán desarrollar **políticas y planes nacionales de empleo** e invertir en la creación de 575 millones de nuevos puestos de trabajo decente de aquí a 2030, en particular en el sector de los cuidados, con una transición justa, transformadora desde el punto de vista del género, hacia economías medioambientalmente sostenibles para todos, así como la **formalización**, dirigida por los trabajadores, de mil millones de trabajadores del sector de la economía informal, la mayoría de los cuales son mujeres.

**Los sistemas nacionales de cuidados integrales** son cruciales para fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral y construir una sociedad más justa e inclusiva. Los sindicatos solicitan la implementación de unos sistemas de cuidados integrales y adecuadamente financiados, basados en el marco de las 5R de la OIT: reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado; recompensar el trabajo de cuidados remunerado, promoviendo más trabajo decente para todos los cuidadores independientemente de su interseccionalidad o estatus migratorio; y garantizar la representación de las cuidadoras y los cuidadores a través de la negociación colectiva y el diálogo social. Los sindicatos también abogan por el reconocimiento de los cuidados como un derecho humano y un bien público, corroborando la responsabilidad primordial del Estado de proporcionar y financiar directamente servicios públicos universales de cuidados. Dada su naturaleza tripartita única, su experiencia en el mundo del trabajo y su poder normativo, la OIT debe asumir un papel de liderazgo en la promoción del trabajo decente en la economía de los cuidados, tal y como reconoció la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT de 2024.

La **transición digital** también debe regularse a través del diálogo social para promover la igualdad de género y mitigar las desproporcionadas repercusiones adversas que supone la automatización y la reorganización del trabajo sobre las mujeres. La inteligencia artificial (AI) plantea múltiples retos para las mujeres trabajadoras, en particular el acoso y la violencia de género en línea, como el ciberacoso y la incitación al odio, ya que reproduce y perpetúa los estereotipos de género y la discriminación interseccional. Estas cuestiones afianzan aún más la segregación ocupacional de las mujeres a través de los algoritmos utilizados por las plataformas. Los sindicatos apoyan la adopción de una nueva serie de normas de la OIT, en forma de convenio y recomendación, sobre el trabajo de plataformas, así como el establecimiento de políticas y normas sobre inteligencia artificial en consonancia con los ODS y las normas de la OIT.

### **4) IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR**

La falta de **igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor** es uno de los principales factores que obstaculizan el desarrollo de mercados de trabajo equitativos e inclusivos y que contribuyen a la feminización de la pobreza, como se destaca en el ODS 8 (empleo y trabajo decente). Los sindicatos solicitan enfoques sistémicos y estructurales para eliminar la brecha salarial de género, en particular el establecimiento de salarios mínimos vitales a través de procesos estatutarios y la negociación colectiva; la aplicación de la igualdad salarial y de legislación contra la discriminación; la introducción de leyes de transparencia salarial y la adopción de cuotas o iniciativas específicas para formar, contratar y retener a las mujeres en sectores donde estén infrarrepresentadas, como son la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas; así como revalorizar las profesiones y los sectores feminizados. Resulta crucial promover la negociación colectiva, el diálogo social y la participación activa de las mujeres líderes en las estructuras sindicales, junto con la ratificación y

aplicación efectiva de los Convenios 100 y 111 de la OIT. Las campañas y políticas específicas deben abordar la discriminación y los estereotipos de género en el trabajo y en la sociedad que fomenten los prejuicios sexistas y la segregación ocupacional.

#### **5) UN MUNDO LABORAL SIN ACOSO NI VIOLENCIA DE GÉNERO (CONVENIO 190 DE LA OIT)**

Eliminar la violencia y la discriminación contra las mujeres, en particular el acoso y la violencia de género en el trabajo, es fundamental para que la igualdad de género progrese. Los sindicatos solicitan la ratificación y la aplicación efectiva del **Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT**, a través de reformas transformadoras e interseccionales con justicia de género en la legislación, las políticas y los convenios colectivos nacionales, así como políticas del lugar de trabajo que aborden las causas profundas del acoso y la violencia de género.

**Las políticas del lugar de trabajo** que protegen a las mujeres del acoso y la violencia, en particular la violencia doméstica y el feminicidio, deben diseñarse y aplicarse en colaboración con los sindicatos. Estas políticas deben proporcionar apoyo a las supervivientes garantizando la seguridad del empleo y de los ingresos, ofreciendo modalidades de trabajo que eviten la vulnerabilidad y responsabilizando a los agresores.

Los sindicatos solicitan una mayor inversión en medidas de prevención y una mayor financiación de servicios públicos contra la violencia. Esto implica unos **sistemas educativos**, programas de **formación y concienciación**, **mecanismos de reclamación** accesibles a través del diálogo social, programas para la recuperación económica y el apoyo jurídico de las supervivientes, y una inspección laboral adecuada, que sean todos ellos transformadores desde la perspectiva de género.