



Empleos



Derechos



Protección Social

**UN NUEVO CONTRATO SOCIAL
PARA LA RECUPERACIÓN Y LA RESILIENCIA
BASADO EN LA IGUALDAD Y LA EQUIDAD**



Igualdad

Inclusión



ITUC CSI IGB

4ª Conferencia Mundial de Mujeres de la CSI

13-14 de Diciembre de 2021 – 30 - 31 de Marzo de 2022 – 16 de Noviembre de 2022

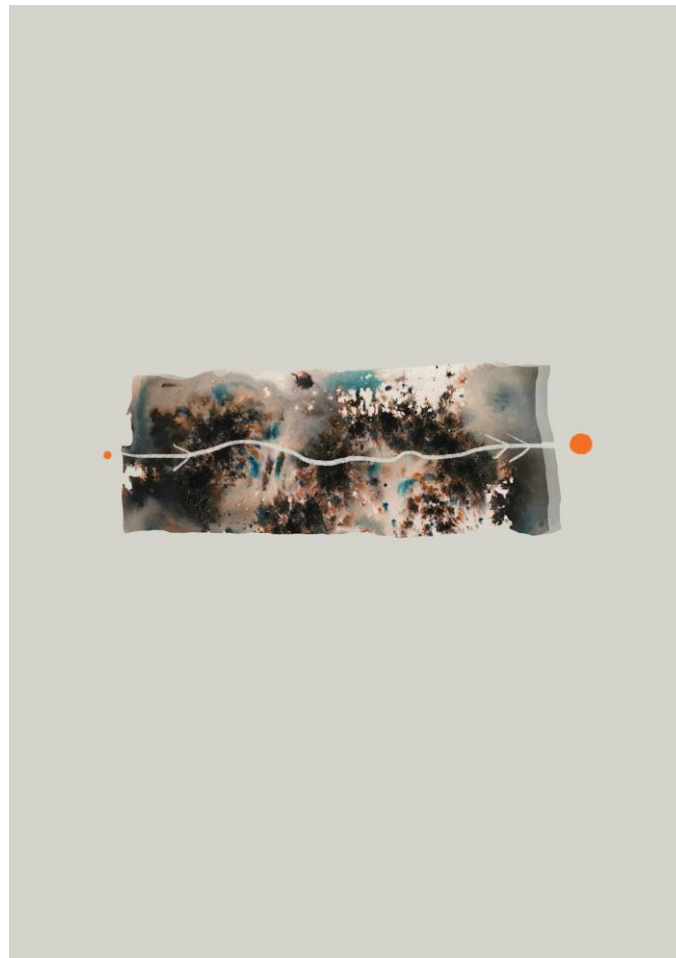
4ª Conferencia Mundial de Mujeres de la CSI

Documento de referencia



Tabla de contenido

Introducción	4
Invertir en cuidados y en empleos respetuosos con el medio ambiente.....	5
Derechos y protecciones para las mujeres en el trabajo	10
Hacia una protección social universal con perspectiva de género	12
Superar la brecha salarial de género	14
Promover la igualdad y la inclusión.....	17
Creación de un liderazgo de mujeres transformador	19



Introducción

En los cuatro años transcurridos desde la última [Conferencia Mundial de Mujeres de la CSI en Costa Rica](#), las mujeres sindicalistas han emprendido acciones enérgicas para conseguir cambios tangibles, al tiempo que continuaban respondiendo a los crecientes desafíos en el mundo del trabajo hoy en día. Mientras seguimos luchando por poner fin a las arraigadas desigualdades sociales y económicas que afectan a trabajadoras y trabajadores en toda su diversidad, al ataque global contra los derechos sexuales y reproductivos de la mujer, a la misoginia, al racismo, a las políticas anti-inmigrantes y los crímenes de odio contra el colectivo LGBT, que ponen en peligro las vidas de algunas de las personas más vulnerables, la pandemia de COVID-19 ha revelado una vez más y amplificado los problemas presentes en el mundo. Se han perdido millones de puestos de trabajo, afectando de manera desproporcionada a las mujeres, particularmente las más marginadas, no habiendo garantía alguna de poder recuperar esos empleos. Según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), [en 2021 habrá 13 millones menos de mujeres empleadas](#), en comparación con 2019. La COVID-19 ha ampliado la brecha de pobreza entre mujeres y hombres, y se calcula que hundirá a [unos 47 millones más de mujeres y niñas por debajo de la línea de pobreza](#). Ha expuesto la fragilidad de nuestra estructura sanitaria y de cuidados, como resultado de décadas de privatización, medidas de austeridad y falta de inversión. El incremento de la violencia contra mujeres y niñas desde el estallido de la COVID-19 a principios de 2020 ha sido calificado por el Secretario General de la ONU como [‘la pandemia en la sombra’](#). En la actualidad, [más de 2.100 millones de mujeres](#)

[y niñas](#) viven en países que no alcanzarán ninguna de las cinco metas sobre igualdad establecidas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

La 4ª Conferencia Mundial de Mujeres –que por primera vez en la historia se dividirá en tres sesiones: en diciembre de 2021 (en línea), marzo de 2022 (en línea) y de forma presencial en noviembre de 2022 coincidiendo con el Congreso Mundial de la CSI en Melbourne, Australia– reunirá a mujeres sindicalistas del mundo entero para compartir nuestras luchas, nuestros desafíos y éxitos, así como estrategias sobre cómo reforzar el poder de los trabajadores y trabajadoras, en toda nuestra diversidad, cómo desmantelar desigualdades de género estructurales y profundamente arraigadas, y cómo forjar una recuperación equitativa respecto al género. Bajo el lema *Un nuevo Contrato Social para la recuperación y la resiliencia, basado en la igualdad y la equidad*, la conferencia girará en torno a los siguientes temas clave:

- [Impacto diferenciado de la COVID-19 sobre las mujeres](#)
- [Construir una economía del cuidado - #InvertirEnCuidados](#)
- [Eliminar la violencia de género y el acoso en el mundo del trabajo – #RatificarC190](#)
- [Asegurar igual salario por trabajo de igual valor y protección social con perspectiva de género](#)
- [Establecer un transformador liderazgo de mujeres en los sindicatos](#)
- [Justicia climática y transición justa – las mujeres como actores para una transición justa](#)
- [Luchas de las mujeres por la paz, la libertad y la democracia](#)
- [Cómo asegurar que la igualdad y la equidad sean aspectos centrales de la recuperación.](#)

Los debates durante la Conferencia derivarán en recomendaciones sobre cómo garantizar que las [cinco reivindicaciones clave de los trabajadores/as para un Nuevo Contrato Social](#) estén basados en la igualdad y la equidad – Empleo, Derechos, Protección Social, Igualdad e Inclusión.

Invertir en cuidados y en empleos respetuosos con el medio ambiente

Desde el inicio de la pandemia, un número récord mujeres ha venido quedando fuera del mercado laboral. Mujeres con responsabilidades familiares se han visto abrumadas con crecientes niveles de cuidados no remunerados como consecuencia de la mayor demanda impuesta por la escolarización a domicilio, aportación de cuidados infantiles, de mayores y otras tareas domésticas. El personal sanitario y del sector de cuidados (donde predominan las mujeres) y otros trabajos ‘esenciales’ quedaron situados en primera línea de la pandemia. Para mantener nuestras sociedades funcionando, ayudar a las comunidades y continuar alimentando a sus familias, esas trabajadoras siguen poniendo en peligro sus vidas, muchas veces a cambio de bajos salarios, largas jornadas laborales, riesgos significativos de salud y seguridad, y violencia y acoso en el lugar de trabajo. Las trabajadoras –desde hace tiempo sobrerrepresentadas en empleos y sectores feminizados como la industria de servicios (trabajo doméstico, alimentación, hostelería, turismo, venta minorista, etc.) y en empleos precarios en las cadenas mundiales de suministro– se encontraron con la eliminación de sus puestos de trabajo a causa de las medidas adoptadas para combatir la COVID-19, perdiendo sus ingresos y medios de subsistencia, con lo que muchas más mujeres y hogares sustentados por mujeres caerían en la pobreza. En todo el mundo, [740 millones de mujeres trabajan en la economía informal](#), y durante el primer mes de la pandemia sus ingresos se redujeron en un 60 por ciento. En algunos países y regiones, las mujeres representan hasta el 75 por ciento de la mano de obra en la economía informal, donde

trabajan sin contratos de empleo, derechos legales, seguro de salud ni protección social de ningún tipo; en el contexto de una pandemia, esto implica no poder tomar permisos remunerados por enfermedad, no tener derecho a indemnizaciones de despido ni contar con ningún tipo de red de seguridad.

Durante años, las mujeres sindicalistas han venido [influyendo en el programa](#) en lo que respecta a reimaginar nuestra concepción sobre qué son los cuidados, cómo deberían financiarse, quién los brinda y cómo se aportan. Hemos reclamado a los responsables de políticas el reconocimiento del derecho humano al cuidado, con servicios de calidad asequibles y accesibles, provistos de personal cualificado y que reciba un salario y condiciones de trabajo decentes. Hemos pedido un mejor acceso a servicios de cuidados y una distribución más igualitaria de las responsabilidades en cuidado entre hombres y mujeres, para reducir la carga de trabajo no remunerado efectuado por las mujeres. Hemos insistido en mayores ayudas financieras para la aportación de cuidados no remunerados y una mayor inversión en servicios públicos de cuidados a través de sistemas fiscales justos y progresivos. Hemos venido pidiendo que se ponga fin a la subcontratación, la precarización y la merma de cualificaciones en el trabajo de cuidados, así como a los recortes en las inversiones en servicios públicos del cuidado, que desembocan en la desvalorización de un sector con una importancia social y económica esencial. Teniendo en cuenta la injustificada atención que conceden las fuerzas conservadoras a la autonomía de la mujer respecto a sus cuerpos, resulta irónico que presten tan poco interés a la manera en que se supone que las mujeres cuiden a esas familias que muchas veces se ven obligadas a tener. Estamos determinados a que se el auténtico valor de los cuidados sea reconocido, esté debidamente financiado y que el personal de

4ª Conferencia Mundial de Mujeres de la CSI – Documento de referencia

cuidados reciba una remuneración justa que corresponda al valor real del trabajo que realiza. También queremos asegurar que todos los derechos y protecciones se extiendan a los trabajadores y trabajadoras de cuidados en la economía informal, incluyendo su acceso a la protección social.

En julio de 2021 se lanzó en México la Alianza Mundial por los Cuidados en el marco del Foro Generación Igualdad (celebrado para conmemorar el [25º aniversario de la histórica Conferencia sobre la Mujer de Beijing](#)). La Alianza, [iniciada por el Gobierno mexicano](#), incorpora ahora a una docena de Gobiernos, la CSI, la ISP y la FITDH, la OIT y otras organizaciones internacionales, organizaciones de la sociedad civil, fundaciones filantrópicas y actores del sector privado, que se movilizan para la adopción de políticas y acciones, aspirando a que la agenda feminista de cuidados esté completamente instalada a nivel global en 2026. Además, las [Coaliciones para la Acción](#) del mencionado Foro Acción Igualdad, han asegurado ya el mayor monto de inversión en la historia para avanzar la igualdad de género y los derechos de la mujer. En cuanto a justicia y derechos económicos, la Coalición se ha fijado el objetivo de obtener inversiones en la economía de cuidados de entre el 3 y el 10 por ciento de los ingresos nacionales, además de la creación de hasta 80 millones de empleos decentes en el sector. Y desde 2019, el 29 de octubre de cada año los sindicatos organizan y se movilizan en un [Día de Acción Mundial a favor del cuidado](#), para reclamar una inversión adecuada destinada a crear millones de nuevos empleos en cuidados: empleos decentes con mejores salarios y condiciones de trabajo decentes.

Ha habido diversas proyecciones en cuanto al número de empleos que pueden generarse invirtiendo en cuidados. Según la OIT, duplicar la inversión en la economía del cuidado podría

conducir a [un total de 475 millones de empleos de aquí a 2030](#), es decir 269 millones de nuevos empleos (respecto a 2015), lo que permitiría a los países cumplir las metas de los ODS sobre salud y educación. Un estudio realizado en 2016 para la [CSI por el Women's Budget Group del Reino Unido](#) muestra que si se invirtiera en la economía de cuidados el 2 por ciento del PIB en siete países de altos ingresos, se generaría un incremento del empleo del 6,1 por ciento, creando más de 21 millones de empleos y aumentando la tasa de empleo de las mujeres entre 3,3 y 8,2 puntos porcentuales. Un segundo [informe conjunto sobre la economía de cuidados en 2017](#), centrándose en seis países de ingresos medios reveló que con la misma inversión del 2 por ciento del PIB en el sector de cuidados y sanidad, se generaría un aumento del empleo total de hasta un 3,2 por ciento, creando más de 42,4 millones de nuevos puestos de trabajo.



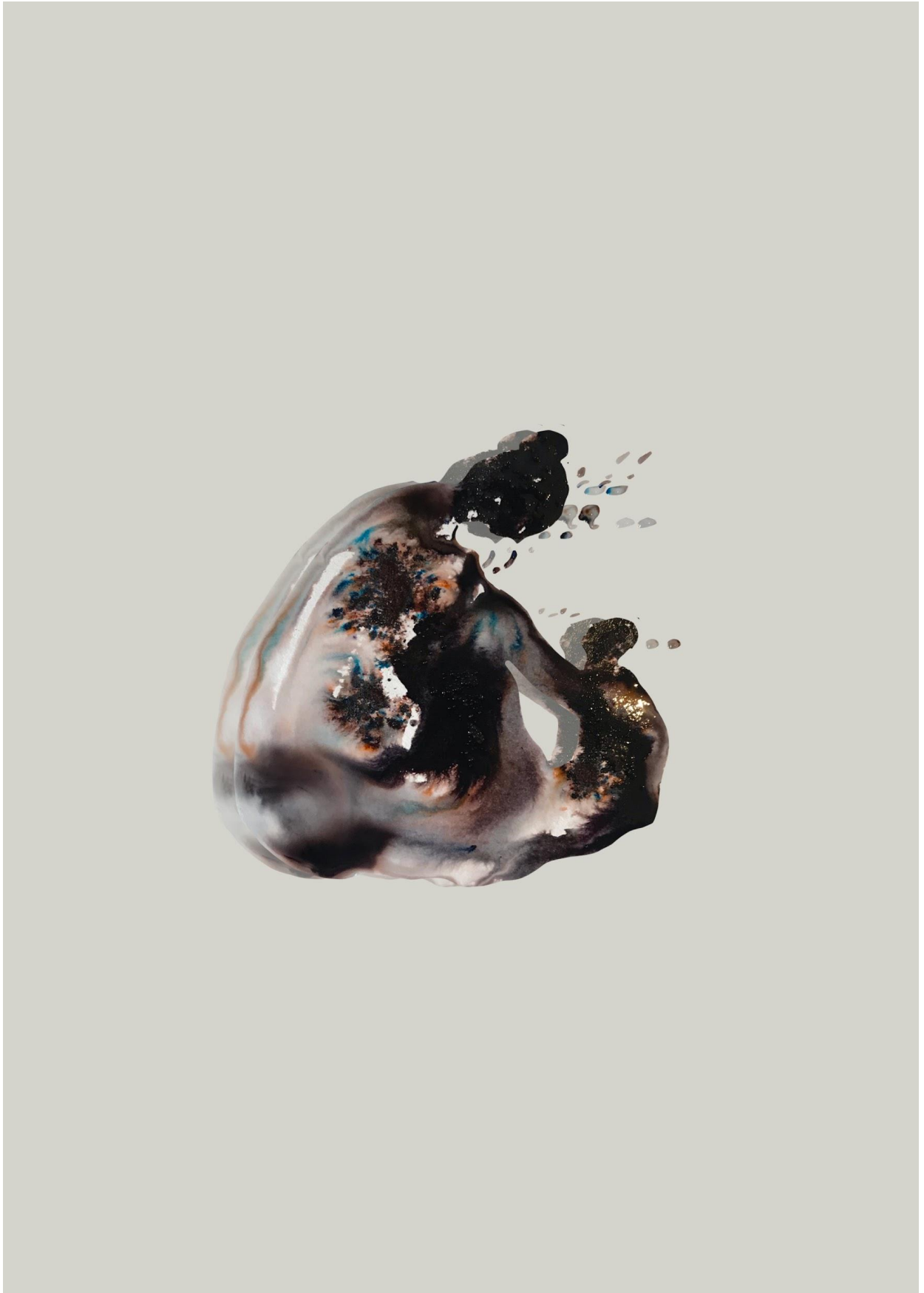
4ª Conferencia Mundial de Mujeres de la CSI – Documento de referencia

[Los sindicatos](#) han establecido además la conexión entre una mayor inversión en cuidados y la transición justa. Aunque los esfuerzos de transición justa se han concentrado hasta ahora en el fin de la industria del carbón, donde el empleo es predominantemente masculino, el sector de cuidado se presenta como una de las principales áreas en relación con empleos adaptados al clima en el futuro. Como resultado de ello, se ha venido alentando a los Gobiernos a invertir en puestos de trabajo en cuidados, con bajas emisiones de carbono, para ayudar a quienes perdieron su empleo durante la pandemia a encontrar nuevas trayectorias profesionales. También se ha pedido que mejoren los salarios y las condiciones de trabajo en los empleos existentes en sectores bajos en carbono – como energías renovables y transporte público– y hacer que estos nuevos empleos decentes resulten más accesibles a las

mujeres, además de [desarrollar políticas de transición justa y modelos de negociación colectiva](#) en los sectores donde predominan las mujeres.

Recientemente, marcando el lanzamiento del [Plan feminista para la sostenibilidad y la justicia social](#) de ONU Mujeres, la economista feminista india Jayati Ghosh [presentó sucintamente la posición sindical respecto a la transición justa y la economía de cuidados](#):

“...el trabajo de cuidados no remunerado y el medio ambiente no pueden tratarse –como se ha venido haciendo todo este tiempo– como recursos ilimitados, que pueden utilizarse de forma gratuita y agotarse sin costo alguno y sin consecuencias. Las instituciones y políticas económicas deberían en cambio, no solo reconocer la contribución de los trabajadores y trabajadoras de cuidados y de la naturaleza, sino además apuntar a una valorización social de ese trabajo y aportar las condiciones adecuadas para que puedan florecer”.





Derechos y protecciones para las mujeres en el trabajo

La pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto devastador y desproporcionado sobre mujeres y niñas. Según un [estudio de la OIT](#), 54 millones de mujeres perdieron su empleo durante el primer año de la pandemia, profundizando la brecha en cuanto a la participación de mujeres en la fuerza laboral y podría tardarse años en volver a recuperar los niveles previos a la pandemia. Además, en 2021 apenas el 43,2 por ciento de las mujeres con edad de trabajar en todo el mundo están empleadas, frente al 68,6 por ciento de los hombres, con lo que las mujeres tienen 25,4 puntos porcentuales menos de probabilidad de tener un empleo que los hombres. En promedio, las mujeres ganan [23 por ciento menos que los hombres](#), están sobrerrepresentadas en trabajo informal e inseguro, y realizan el doble de tareas de cuidados no remuneradas, trabajo valorado en [nada menos que 10,8 billones de USD](#).

Un trabajo seguro, digno y decente con igual salario por trabajo de igual valor constituye un derecho humano fundamental y debe consagrarse en la ley y en las políticas, y recibir prioridad en los presupuestos nacionales. En todo el mundo, las sindicalistas se sitúan en primera línea a la hora de defender los derechos y las libertades contenidas en la [Declaración del Centenario de la OIT sobre el Futuro del Trabajo, de 2019](#), que reafirma los derechos fundamentales para todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente de su situación de empleo, y promueve la introducción de pisos de protección laboral, límites máximos al tiempo de trabajo, un salario mínimo adecuado, y seguridad y salud en el trabajo

(entre otros puntos) como elementos centrales del futuro del trabajo. Pese a que la última edición del [Índice Global de los Derechos de la CSI](#) describe las distintas maneras en que Gobiernos y empleadores han aprovechado la pandemia para despedir personal, violar derechos de negociación colectiva y restringir el derecho a la privacidad de los trabajadores/as o la libertad de expresión y de reunión, los y las sindicalistas siguen esforzándose para garantizar que los derechos laborales existentes –incluyendo el diálogo social y la protección social– sean reforzados y ampliados a todos los trabajadores y trabajadoras, incluidos quienes trabajan en la economía informal, además de hacerlos más inclusivos y sensibles al género.

Tras 10 años de organización, presiones y campañas por parte de los sindicatos, la adopción en 2019 de una nueva norma mundial contra la violencia y el acoso en el trabajo ha hecho historia. El Convenio núm. 190 de la OIT es la primera norma internacional que establece un marco claro con vistas a poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Junto con la adopción en 2011 del [Convenio núm. 189 de la OIT sobre trabajo doméstico](#), el C190 constituye uno de los mejores ejemplos del poder del movimiento sindical internacional y de lo que puede lograrse cuando las trabajadoras se alzan colectivamente en defensa de los derechos de las personas más vulnerables y desfavorecidas.

Pero queda aún mucho por hacer: en tanto que sindicalistas, nos [centramos en hacer realidad el C190](#) con campañas a nivel mundial y local para lograr una amplia ratificación y la implementación efectiva del C190 en línea con lo dispuesto en la R206, así como la incorporación de sus disposiciones en las políticas de lugares de trabajo y los convenios colectivos. Las repercusiones de la pandemia –con una intensificación de la violencia doméstica y de actos de violencia y acoso en

el trabajo, especialmente a trabajadores/as esenciales– ha puesto de relieve la importancia intrínseca de los instrumentos de la OIT. Hasta la fecha, nueve países han ratificado el C190: Uruguay, Fiji, Namibia, Argentina, Somalia, Ecuador, Mauricio, Grecia e Italia. Todos los Gobiernos deberían seguir su ejemplo, asegurándose de establecer leyes y políticas nacionales para prevenir, combatir y remediar la violencia y el acoso, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, en el mundo del trabajo. Los sindicatos están también sensibilizando y movilizándolo a sus miembros para asegurar que el C190 ocupe un lugar prioritario en la agenda de negociación colectiva.

La Declaración del Centenario de la OIT destaca la importancia de “lograr la igualdad de género en el trabajo mediante un programa transformador” que:

- asegure la igualdad de oportunidades, la participación equitativa y la igualdad de trato, incluida la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor;
- posibilite una repartición más equilibrada de las responsabilidades familiares;
- permita una mejor conciliación de la vida profesional y la vida privada, de modo que trabajadores y empleadores acuerden soluciones, inclusive en relación con el tiempo de trabajo, que tengan en cuenta sus necesidades y beneficios respectivos; y
- promueva la inversión en la economía del cuidado.

Hacia una protección social universal con perspectiva de género

Aunque algunos países han conseguido responder a la crisis de la COVID-19 con paquetes de estímulo, sistemas de suspensión temporal de empleo y subsidios salariales para mitigar sus peores consecuencias, en muchos otros países y en diversos contextos, trabajadores y trabajadoras sencillamente han quedado abandonados a su suerte. A nivel mundial, [4.100 millones de personas](#) (53 por ciento de la población) no tienen ninguna cobertura de seguridad social, mientras que apenas el 30,6 por ciento de la población en edad de trabajar está legalmente cubierto por sistemas integrales de seguridad social (desde beneficios familiares a pensiones de vejez) y resulta significativo que la cobertura de las mujeres se sitúe 8 puntos porcentuales por debajo de la de los hombres. Como resultado de ganar menos que los hombres, tener menores ahorros y una mayor probabilidad de trabajo informal, las mujeres han sido menos capaces de afrontar los problemas económicos derivado de la COVID-19. Las mujeres sufren además desventajas debido a que los sistemas de protección social están históricamente diseñados en base a la mano de obra (masculina) organizada y con empleo a tiempo completo; los trabajadores/as informales o a tiempo parcial no suelen tener derecho a cobrar subvenciones de seguridad social como pensión, indemnizaciones de despido o prestaciones en caso de accidente o enfermedad, o al menos no se aplican las mismas tasas. En ausencia de pisos de protección social, las mujeres muchas veces no tienen cobertura alguna y, cuando la tienen, se registran enormes brechas. Por ejemplo,

dentro de la Unión Europea, [las pensiones de jubilación de las mujeres son, en promedio, 40,2 por ciento inferiores a las de los hombres.](#)

La protección social no sólo contribuye a reducir la pobreza, la desigualdad y la exclusión social, también promueve una sociedad más justa y más sana, además de ayudar a la gente trabajadora a efectuar la transición del empleo informal al formal. En el [Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022 de la OIT](#), el Director General de la OIT, señala lo siguiente: “Otro duro mensaje aportado por la crisis ha sido que solo estamos tan seguros como lo estén los más vulnerables entre nosotros; nuestro bienestar y nuestros destinos están íntimamente ligados, independientemente de nuestra localización, nuestro origen o nuestro trabajo. Si algunas personas no pueden contar con seguridad de ingresos en caso de enfermedad o cuarentena, la salud pública se verá socavada, y nuestro bienestar colectivo resultará perjudicado”. Una protección social universal y con perspectiva de género para toda la población trabajadora, independientemente de su nacionalidad y que incluya también a las personas que trabajan en la economía informal, sería la respuesta. Los trabajadores y trabajadoras deben tener acceso a un apoyo integral a lo largo de su vida, “sin importar el tipo de empleo que tengan ni la naturaleza de su trabajo. Es algo esencial para la recuperación centrada en las personas y equitativa que necesitamos”, afirma Ryder.

4ª Conferencia Mundial de Mujeres de la CSI – Documento de referencia

Ya es hora de que los Gobiernos se comprometan adoptando políticas que aborden las desigualdades en el mercado laboral, para salvar las brechas de género en protección social y extender la cobertura y las prestaciones a quienes de momento quedan excluidos. Una reforma de los sistemas de protección social puede reducir los desafíos que deben afrontar las mujeres para acceder a dicha protección; las ayudaría asimismo a incorporarse y permanecer en el mercado laboral el hecho de contar con servicios de cuidados públicos y de calidad, permisos remunerados por motivos familiares y arreglos flexibles para aligerar la carga de cuidados no remunerados que tradicionalmente recae en ellas. Los Gobiernos deberían además acreditar adecuadamente en los sistemas de protección social contributivos los períodos que dedican las mujeres a cuidar de sus familias, para mantener sus niveles de contribuciones, además de apoyar la transición de la mano de obra informal a la economía formal.

Una mayor gasto de protección social, con un acceso equitativo a las vacunas, e inversiones en cuidados de salud públicos de calidad, resultarán clave para la recuperación social y económica de la pandemia, al igual que un

acceso universal a servicios de salud y cuidados para todas las personas, incluyendo refugiadas y migrantes. De acuerdo con el *Informe Mundial sobre la Protección Social* antes citado, para garantizar como mínimo un nivel básico de seguridad social, los países de renta baja tendrían que invertir anualmente 77.900 millones de USD adicionales, mientras que los países de renta media-baja deberían encontrar 362.900 millones de USD adicionales al año y para los países de renta media-alta la cifra ascendería a 750.800 millones de USD anuales. Esto representa respectivamente el 15,9 por ciento, 5,1 por ciento y 3,1 por ciento de su PIB.

A fin de ayudar a los países más pobres a alcanzar estos objetivos de financiación, los sindicatos han encabezado la petición para que se establezca un [Fondo Mundial para la Protección Social](#). Esencialmente, dicho fondo contribuiría a aportar los fondos necesarios para establecer pisos de protección social en los países que más los necesitan. La financiación provendría de distintas fuentes, incluyendo la Ayuda Oficial al Desarrollo, mayor cooperación internacional sobre fiscalidad y contribuciones de las Instituciones Financieras Internacionales.

Superar la brecha salarial de género

La justicia social y económica para la mujer no podrá conseguirse sin una transformación en cuanto a la participación de las mujeres en el mercado laboral. Esto implica salvar la brecha salarial de género, que supone que una mujer gane 77 centavos por cada dólar que gana un hombre por hora trabajada –una brecha aún mayor para mujeres con identidades múltiples y entrecruzadas en función de su raza, clase, edad, origen étnico, discapacidad, estatus migratorio, y orientación e identidad de género– y que, en el mejor de los casos, no se conseguirá cerrar hasta 2069. Implica abordar la discriminación de género, la segregación laboral y la infravaloración del trabajo en sectores dominados por mujeres, que hace que las mujeres queden encasilladas en empleos inseguros, con jornadas a tiempo parcial involuntarias y bajos salarios, en puestos de trabajo muchas veces considerados erróneamente como ‘poco cualificados’. Los bajos salarios que perciben las mujeres, en combinación con los paréntesis en sus carreras laborales y pérdidas de empleo por tener que asumir responsabilidades de cuidados no remunerados, sumado a contribuciones inferiores a la seguridad social por tener un acceso restringido a un empleo bien remunerado y a tiempo completo, las hace vulnerables a la pobreza al llegar a la vejez.

Establecer y hacer cumplir la legislación relativa a la igualdad de remuneración representa una herramienta clave para apoyar un marco jurídico que garantice la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y proporcione recursos legales a las víctimas de discriminación salarial. Docenas de países han aprobado leyes para salvaguardar la igualdad salarial y, en 2017, la OIT, ONU Mujeres y la

OCDE formaron la [Coalición Internacional sobre la Igualdad de Remuneración \(EPIC\)](#), cuyo objetivo es reducir la brecha salarial de género y conseguir que hombres y mujeres perciban el mismo salario por un trabajo de igual valor, aspirando a hacer realidad esa visión para 2030. Desde 2020, la ONU ha venido conmemorando el 18 de septiembre como Día Internacional de la Igualdad Salarial. Durante ese día los sindicatos redoblan esfuerzos por lograr la ratificación universal y efectiva implementación del Convenio núm. 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración. [Los sindicatos han venido reclamando además](#) la utilización por parte de los empleadores de evaluaciones y clasificaciones neutrales respecto al género para evitar los prejuicios en la contratación y promoción de las mujeres, así como mayor transparencia en cuanto a los criterios en materia salarial. Se alienta a Gobiernos e interlocutores sociales a abordar la segregación de género en el mercado laboral, por ejemplo fijando cuotas y/o estableciendo iniciativas específicas para formar, contratar y retener a las mujeres en los sectores y empleos donde están subrepresentadas, además de proporcionar salarios mínimos vitales junto con sistemas de protección social adecuados. Los convenios colectivos deberán ser tener una amplia cobertura y ser jurídicamente vinculantes y, por último, los Gobiernos tienen que garantizar permisos remunerados por motivos familiares, invertir en servicios públicos de cuidados adecuados y asequibles, y fomentar la creación de empleos formales en la industria del cuidado con acceso a formación y aprendizaje permanente.

Sin intervenciones apropiadas y sostenidas, los efectos desproporcionados que está teniendo la COVID-19 sobre el empleo femenino tendrá consecuencias de enorme alcance para las futuras oportunidades de empleo de las mujeres y sus ingresos durante toda su vida. Se dan también proyecciones

4ª Conferencia Mundial de Mujeres de la CSI – Documento de referencia

similares en cuanto al impacto actual y anticipado de la emergencia climática, que podría profundizar aún más las desigualdades de género en el mundo del trabajo. La reconstrucción de economías inclusivas requiere iniciativas presupuestarias con perspectiva de género, finanzas públicas sostenibles gracias a la aplicación de formas progresivas de tributación, combatir la evasión fiscal, y promover mayores niveles de empleo formal. Es algo que reviste aún más urgencia en el Sur Global, donde sistemas sanitarios públicos mal financiados, sistemas de protección social débiles y elevados niveles de deuda nacional han sofocado las respuestas ante la pandemia. Los sindicatos reclaman [justicia fiscal](#) de distintas maneras: con la mejora de la gobernanza mundial respecto a los impuestos; la introducción de tasas sobre las transacciones financieras, los beneficios corporativos y la fortuna personal; acabando con los paraísos fiscales y los flujos financieros

ilícitos; adoptando medidas firmes para garantizar la transparencia fiscal y rendición de cuentas por parte de los Gobiernos; con la imposición de una tasa mínima del 25 por ciento para el impuesto de sociedades, en base a los beneficios globales de las empresas; y la introducción de un impuesto a los ‘multimillonarios’ y una tasa digital global. Los sindicatos piden asimismo [el alivio de la deuda](#) (incluso su cancelación) y un [incremento sustancial en la financiación respecto al clima](#) (incluyendo un mecanismo por pérdidas y daños) para el Sur. Dichas medidas asegurarían que los países en desarrollo puedan encaminarse hacia la realización de los ODS.



Promover la igualdad y la inclusión

La COVID-19 ha expuesto toda una serie de desigualdades y opresiones ya existentes en nuestras sociedades. Desde la falta de acceso a pruebas, tratamiento y vacunas para la población más pobre en el mundo, a la ausencia de diálogo social de Gobiernos y empleadores con las trabajadoras, los resultados hablan por sí solos. En Estados Unidos, por ejemplo, [la totalidad de los puestos de trabajo perdidos durante el último mes de 2020 correspondieron a mujeres](#) y prácticamente todas esas trabajadoras eran negras o latinas. En países como Filipinas, Honduras, Brasil y Colombia no han parado las desapariciones forzadas y los casos de acoso y asesinato de [líderes indígenas](#). Un [estudio efectuado por la central británica TUC](#) reveló que las personas con discapacidades en el Reino Unido no solo habían resultado afectadas de manera desproporcionada en cuanto al número de fallecimientos a causa de la pandemia (seis de cada diez muertes relacionadas con la COVID-19 en el Reino Unido fueron de personas con discapacidades), sino que además las barreras pre-existentes que encontraban dichas personas en el lugar de trabajo (como el hecho de recibir un trato discriminatorio) se habían acentuado con la crisis sanitaria. En otro [estudio también en el Reino Unido](#), más de un tercio (37,7 por ciento) de las madres con discapacidades indicaron tener dificultades para poder alimentar a sus hijos, frente al 16,7 por ciento entre las madres sin discapacidades. En un [informe conjunto](#) elaborado por miembros de la Red Sindical de Migraciones Mediterránea Subsahariana (RSMMS) y la Fundación Friedrich Ebert (FES) de Alemania, que recoge testimonios de trabajadoras migrantes de África occidental, varias de las entrevistadas hablan de la

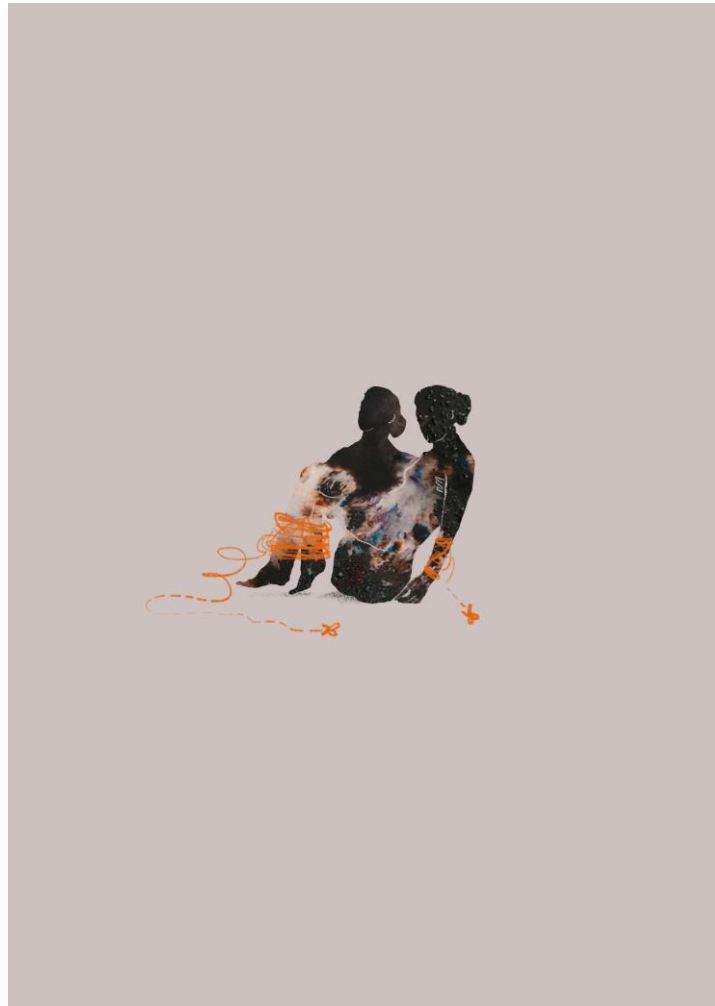
repercusión desastrosa de la pandemia sobre su única fuente de ingresos en tanto que vendedoras informales. Para algunas, este trabajo les aportaba autonomía financiera tras haber sufrido abusos y precariedad en el empleo como trabajadoras del hogar. Y a nivel mundial, la crisis de la COVID-19 ha tenido un enorme impacto sobre las trabajadoras jóvenes. Según un [estudio realizado por la OIT en 35 países de ingresos altos](#), el empleo de mujeres jóvenes de entre 15-24 años bajó en un 11,8 por ciento en 2020, casi el doble que para los hombres jóvenes (- 5,8 por ciento). Esto se debe a diversos factores, desde la excesiva representación de mujeres jóvenes en el trabajo informal y en los sectores más afectados por la crisis, al hecho de que mucha gente joven estaba justamente buscando trabajo en el momento en que estalló la crisis.

Dentro de las estructuras sindicales y en alianza con el movimiento laboral, mujeres con identidades múltiples y entrecruzadas están trabajando duro para lograr el reconocimiento y la eliminación de estas barreras. Por ejemplo, el Consejo Global Unions ha establecido un grupo de trabajo sobre derechos del colectivo LGTBI, con vistas a promover la inclusión y diversidad en el lugar de trabajo y contribuir a ayudar y proteger a personas LGTBI que sufran discriminación, violencia y acoso en el trabajo. A tal efecto, los sindicatos mundiales efectuaron una Declaración de Solidaridad además de establecer una [página web dedicada a trabajadores/as LGTBI](#) y a sus aliados en todo el mundo. Entre los recursos disponibles en dicho sitio web podemos citar una [guía sobre las personas trans en el trabajo](#) con recomendaciones específicas para el proceso de transición y la protección de derechos, preparada por la central sindical española CC.OO., así como la [lista de comprobación para la negociación colectiva 'arco iris'](#) de la central sindical neerlandesa FNV.

4ª Conferencia Mundial de Mujeres de la CSI – Documento de referencia

Por último, los sindicatos han venido abogando por medidas para proteger a los trabajadores y trabajadoras del hogar migrantes, empleados de manera informal y con malas condiciones de trabajo y salarios muy bajos, cuando contribuyen aportando las necesidades básicas de cuidado en los países más ricos. La defensa de sindicatos de trabajadores/as del hogar en países como la República Dominicana, Sudáfrica o Filipinas, han contribuido a garantizar que se incluyera a estos trabajadores y trabajadoras en las medidas de

asistencia durante la pandemia. En 2020, la FITH estableció un [fondo de solidaridad](#) con el objetivo de apoyar a 150.000 trabajadores/as del hogar y sus familias con alimentos, productos higiénicos y asistencia financiera de emergencia, entre otras medidas, durante la crisis de COVID-19.



Creación de un liderazgo de mujeres transformador

La evidencia demuestra que las mujeres están muy poco representadas en puestos de toma de decisiones, incluso en los planes relacionados con la emergencia climática y la pandemia de COVID-19. Hasta que las mujeres de todos los orígenes tengan una representación equitativa en el liderazgo y la toma de decisiones a todos los niveles de la vida económica, social y política, las decisiones respecto a las políticas públicas seguirán sin tener perspectiva de género yendo por tanto en su detrimento. Una genuina inclusión requiere un enfoque múltiple. Por un lado, es necesario ver más mujeres en puestos directivos y ocupando los más altos niveles en la toma de decisiones; mujeres que personifiquen y practiquen modelos de liderazgo inclusivo y feminista, para afrontar la creciente desigualdad y un mundo al borde de una catástrofe climática. Los sindicatos han venido trabajando duro para incrementar la membresía de mujeres y su liderazgo en el movimiento. Desde 2014, la campaña de la CSI [¡Cuente con nosotras!](#) Ha intentado conseguir al menos 30 por ciento de representación de mujeres en los órganos de toma de decisiones

de las afiliadas de la CSI. Entre los éxitos logrados podemos citar la CUT Brasil, que en 2015 se convirtió en la primera central sindical nacional en introducir la paridad de género en sus órganos rectores tanto a nivel nacional como estatal, y la campaña detrás de la adopción y ratificación de los Convenios núms. 189 y 190 de la OIT, encabezada e impulsada por una coalición mundial de mujeres de todos los sectores de la sociedad.

Apoyándose en el trabajo de campañas como ¡Cuente con nosotras! y #RatificarC190, en enero de 2021 se lanzaría en línea el programa piloto sobre Liderazgo Mundial de Mujeres. Su objetivo es corregir el equilibrio histórico de sindicatos dominados por hombres, identificando y apoyando vías para promover a las actuales y futuras generaciones de mujeres líderes transformadoras en el movimiento sindical internacional. Con objeto de afrontar los numerosos desafíos socioeconómicos y existenciales de esta generación, el programa equipa a las participantes para seguir transformando y avanzando, no sólo en el movimiento sindical, sino en cuanto a las políticas en su propio contexto nacional y global, con un enfoque sensible al género. Esto incluye aquellas cuestiones respecto a las cuales las presiones y el activismo de mujeres ha logrado resultados significativos, como la campaña para eliminar la violencia y el acoso por razón de género en el mundo del trabajo.

