

# Asamblea de Organización de Mujeres

**3ª CONFERENCIA MUNDIAL DE MUJERES DE LA CSI**

**“Reforzar el poder de las trabajadoras”**

## Agradecimientos

La CSI deja constancia de su más profundo agradecimiento a sus afiliadas en Costa Rica: CMTC, CSJMP y CTRN, así como a la organización fraterna CUT. Quisiéramos agradecer en particular a la Mesa Sindical de Mujeres, integrada por mujeres sindicalistas de todas nuestras afiliadas y organizaciones fraternas en Costa Rica. Hacemos llegar asimismo nuestro reconocimiento y gratitud a nuestras afiliadas belgas: CSC-ACV, FGTB y CGSLB por su generosa contribución con vistas a la realización de la Asamblea de Organización de Mujeres. Gracias igualmente a la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) por su continuo apoyo al trabajo de la CSI respecto a la igualdad de género.

Por último, merecen una mención especial las compañeras y los compañeros de la oficina de la CSA en San José, por su tremenda e inestimable contribución para hacer realidad esta Asamblea.

# Índice

---

Introducción .....	4
Justicia económica y social para la mujer .....	5
Cambiar el paradigma de cuidados, hacer frente a la discriminación y salvar la brecha salarial de género .....	8
Eliminar la violencia de género en el lugar de trabajo .....	12
Dar forma al futuro del trabajo para las mujeres .....	14
Paz, libertad y democracia .....	17

# Introducción

---

La tercera Conferencia Mundial de Mujeres de la CSI/Asamblea de Organización de Mujeres reúne a mujeres sindicalistas del mundo entero para reclamar nuestros derechos y alcanzar la igualdad de género reforzando el poder de las trabajadoras firmemente anclado en los principios del feminismo y la solidaridad.

La Asamblea tiene lugar en un momento de crucial importancia para las trabajadoras. Atravesamos actualmente una persistente crisis global económica y de empleo, el empeoramiento del impacto del cambio climático, la profundización de desigualdades sociales y económicas en muchos lugares del mundo, y el aumento del nacionalismo y la misoginia populista. El pacto social entre los Gobiernos y la población se ha roto. La organización y el activismo sindical revisten todavía más importancia si queremos cambiar de rumbo y crear el futuro que queremos –para nosotras, para nuestras familias y nuestras comunidades– basado en nuestros valores de paz, libertad y democracia.

Los principales temas de la Asamblea, con la vista puesta en las actuales y futuras prioridades de la CSI, son:

- Paz, libertad y democracia
- El futuro del trabajo
- Cambiar el paradigma de cuidados
- Eliminar la violencia de género en el lugar de trabajo

# Justicia económica y social para la mujer

“ La indigencia y la feminización de la pobreza, el desempleo, la creciente fragilidad del medio ambiente, la continua violencia contra la mujer y la exclusión generalizada de la mitad de la humanidad de las instituciones de poder y gobierno ponen de manifiesto la necesidad de seguir luchando por conseguir el desarrollo, la paz y la seguridad y encontrar soluciones para alcanzar un desarrollo sostenible centrado en las personas. La participación y la asunción de funciones directivas por parte de la mitad de la humanidad, compuesta por mujeres, es fundamental para lograr ese objetivo.

## Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995

La erradicación de la pobreza basada en el desarrollo social, un crecimiento económico inclusivo y sostenible, la protección del medio ambiente y la justicia social requiere la plena participación de la mujer en pie de igualdad en la toma de decisiones económicas, políticas y sociales. Requiere autonomía para las mujeres y control sobre nuestras propias vidas y nuestros cuerpos.

La participación de la mujer en la fuerza laboral constituye una importante medida del bienestar social y económico. Contando con las condiciones adecuadas –salarios

justos, condiciones de trabajo seguras, oportunidades de formación y promoción, derecho de sindicalización y negociación colectiva– el empleo remunerado ayuda a que las mujeres obtengan la independencia económica y mejora nuestra voluntad y movilidad social.

“ En última instancia, el trabajo impulsa el potencial humano, la creatividad humana y el espíritu humano Informe sobre Desarrollo Humano de la ONU, 2015 ”



FUENTE: OIT, Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias del empleo femenino 2017



Pese a haberse registrado importantes avances en cuanto a los derechos de la mujer y la igualdad de género, persisten aún importantes obstáculos para la plena realización de los derechos económico, sociales, políticos y culturales de la mujer. Las mujeres siguen estando sobrerrepresentadas en trabajos precarios, incluyendo los últimos eslabones de la cadena mundial de suministro, que actualmente controla el 60 por ciento de la producción, los transportes y servicios a nivel global: Informe [Nuevos Frentes de la CSI - Escándalo](#).

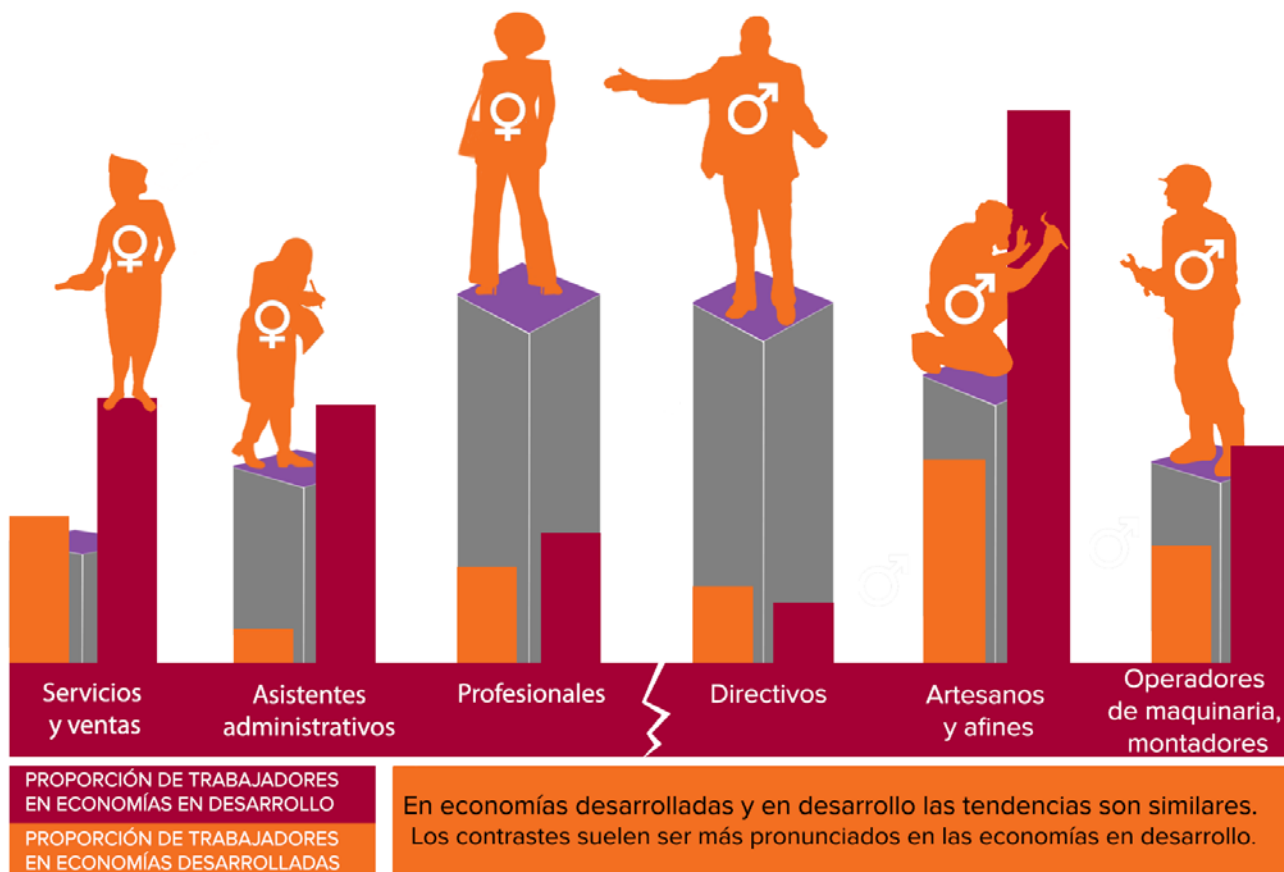
Persiste la segregación laboral y la infravaloración del trabajo en sectores predominantemente femeninos, al igual que la brecha salarial y de pensiones resultante. La discriminación basada no sólo en el género, sino también en la clase social, raza, origen étnico, edad, orientación e identidad sexual, discapacidad, VIH/SIDA, condición

en tanto que indígenas y estatus migratorio continúa influyendo en nuestras experiencias en el mundo del trabajo y nuestro acceso a oportunidades.

La justicia social y económica para la mujer implica **transformar el trabajo de las mujeres**. Pero esto no ocurrirá sin una transformación de la forma en que contemplamos y valoramos el cuidado de las personas, los papeles y las responsabilidades en cuidados. Los cuidados son esenciales para nuestro bienestar y desarrollo en tanto que seres humanos. Sin cuidados no podemos sobrevivir ni prosperar. Pero cuando el trabajo de cuidados no remunerado en el hogar recae principalmente en las mujeres, puede limitar nuestras opciones y oportunidades para realizar otras actividades, incluyendo un trabajo remunerado, educación y actividades de ocio.

## Segregación profesional

Prevalecen concentraciones relativamente elevadas de un género en ciertas profesiones



“ Las mujeres experimentan la opresión en configuraciones variadas y con diversos niveles de intensidad. Los modelos culturales de la opresión sólo están interrelacionados, sino vinculados entre sí y bajo la influencia de los sistemas interseccionales de la sociedad. Algunos ejemplos de ello incluyen la raza, el género, la clase y la pertenencia étnica.

**Profesora Kimberlé Crenshaw** ”

♀ [Las Mujeres en el Mundo 2015 \(en inglés\)](#)

♀ [CSI, Centro de recursos sobre cadenas de suministros](#)

♀ [OIT, Discusión sobre las cadenas de suministroo](#)

♀ [OIT, Las mujeres en el trabajo - Tendencias \(2016\)](#)

♀ [AFL-CIO/Solidarity Center, Transformar el trabajo de las mujeres: Políticas para un programa económico inclusivo \(en inglés\)](#)

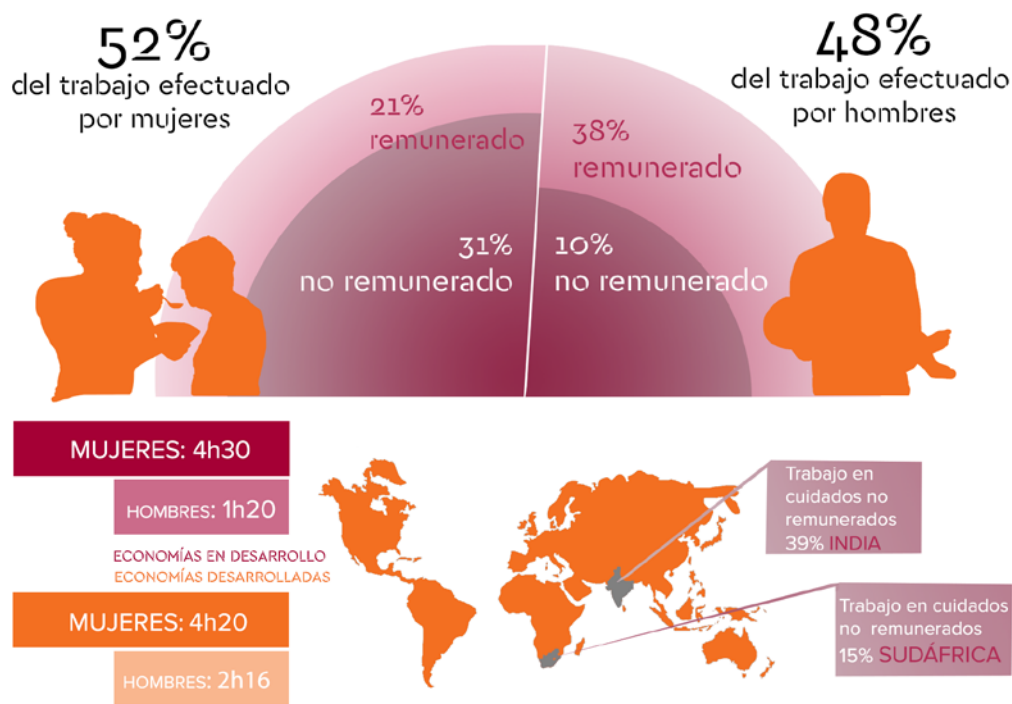
♀ [AWID/Solidarity Center, Desafiar al poder corporativo: Las luchas por los derechos de las mujeres, la justicia económica y de género](#)

♀ [Informe sobre Desarrollo Humano 2015](#)

♀ [Panel de Alto Nivel del Secretario General de la ONU sobre el Empoderamiento Económico de la Mujer: Informe Final 2016 \(en inglés\)](#)

# Cambiar el paradigma de cuidados, hacer frente a la discriminación y salvar la brecha salarial de género

## Trabajo de cuidados no remunerado



Promedio de horas diarias de trabajo de cuidados no remunerado

FUENTE: OIT, Las mujeres en el trabajo, Tendencias 2016; PNUD, Informe sobre Desarrollo Humano 2015

El cuidado tiene un valor social intrínseco. Pero también tiene un valor económico. Las mujeres contribuyen con entre **20 – 60 por ciento del Producto Nacional Bruto** mediante el trabajo de cuidados no remunerados. Las responsabilidades de cuidados y el papel reproductivo afectan profundamente la participación de las mujeres en el mercado laboral, incluyendo el tipo de trabajo que realizan, las posiciones que ocupan, la calidad de los puestos de trabajo dominados por mujeres y el salario que reciben. Incluso cuando el trabajo de cuidados está remunerado, sigue estando infravalorado y se caracteriza generalmente por malas condiciones de trabajo y bajos salarios. Recortes financieros, subcontratación y privatización contribuyen a la precarización e informalización del trabajo de cuidados remunerado. Redefinir los cuidados como una

responsabilidad social colectiva, financiado por medio de sistemas fiscales progresivos, constituye un paso indispensable para dar a hombres y mujeres la libertad de aportar cuidados y revalorizar la manera en que se ve el trabajo de cuidados remunerado y no remunerado.

El trabajo de cuidados es indispensable para el funcionamiento de nuestras sociedades y para nuestro bienestar, además de contribuir enormemente a la economía. Sin embargo, cuando las mujeres se ven obligadas a asumir mayoritariamente la carga del trabajo de cuidados no remunerado, ven limitadas las opciones para realizar otras actividades, incluyendo el trabajo remunerado. Globalmente, la tasa de trabajo remunerado de los hombres duplica la de las mujeres, mientras que la



tasa de trabajo de cuidados no remunerado de las mujeres es tres veces superior a la de los hombres.

La discriminación suele acompañar a las mujeres cuando realizan un trabajo remunerado. La evidencia del techo de cristal constituye tan solo un ejemplo de ello. Las mujeres ocupan apenas el 22 por ciento de los cargos directivos. Aunque las cifras varían de una región a otra, en conjunto el 32 por ciento de las empresas no tienen ni una mujer entre sus altos directivos. Para las mujeres de color, con discapacidades o migrantes, las cifras son aún más tremendas. La **segregación profesional** ha estado omnipresente en todos los tiempos y todos los niveles de prosperidad económica. Tanto en las economías industrializadas como en desarrollo, los hombres están sobre-representados en empleos mejor pagados en artesanía, comercio, operaciones en planta y de maquinaria, así como en puestos legislativos y directivos, mientras que las mujeres están sobre-representadas en empleos peor pagados en los sectores de cuidados y servicios, como educación, sanidad y aportación de cuidados, hostelería, trabajo de oficina y venta, así como en la manufactura ligera en las cadenas mundiales de suministro.

La **brecha salarial de género** constituye posiblemente la expresión más tangible de las persistentes desigualdades entre hombres y mujeres en el trabajo y en la sociedad.

Las mujeres ganan apenas 77 centavos por cada dólar que ganan los hombres. Una mayor carga de responsabilidades de cuidados implica que las mujeres tendrán más probabilidades de aceptar un trabajo a tiempo parcial, menos posibilidades de dedicar muchas horas al trabajo, más probabilidades de tener que pedir permisos para cuidar de familiares dependientes y de interrumpir sus carreras profesionales para ocuparse de sus hijos. Esto repercute en los ingresos de las mujeres a lo largo de toda nuestra vida, contribuyendo a profundizar la brecha salarial de género. Una vez más, para las mujeres de color, con discapacidades y migrantes, por ejemplo, la brecha salarial de género será aún más importante. Dado que los sistemas de seguridad social se basan en un empleo remunerado continuo, las mujeres tendrán menos posibilidades de cumplir con los requisitos de contribuciones mínimas. El hecho de no abordar la brecha salarial de género viene a sumarse al número ya inaceptablemente elevado de trabajadoras pobres, traducándose en que sean más las mujeres que llegan a la jubilación en condiciones de pobreza. De continuar la tendencia actual, la brecha salarial de género en el mundo, del 23 por ciento, no se salvará hasta 2069. Teniendo en cuenta que las mujeres están sobre-representadas en empleos con bajos salarios, la introducción de **salarios mínimos vitales** ayudaría a reducir la brecha salarial de género y a sacar a las mujeres trabajadoras de la pobreza.

## Brecha salarial de género



Para los **millones de mujeres que trabajan en la economía informal**, las desventajas resultan aún más pronunciadas, incluyendo falta de acceso a un salario mínimo, derechos laborales y protección social. **Las trabajadoras del hogar** vienen a cubrir cada vez con mayor frecuencia los déficits en la aportación pública de cuidados, pero figuran entre los trabajadores más explotados.

**Las políticas macroeconómicas** desempeñan un papel clave a la hora de fomentar o frenar la igualdad de género, puesto que dan forma al entorno económico global. La adopción de políticas macroeconómicas destinadas a impulsar un crecimiento económico inclusivo a corto plazo y, sobre todo, a largo plazo, y que promuevan el empoderamiento económico de la mujer, requiere enfoques que reconozcan y den prioridad a la creación de empleo decente y productivo, y que apoyen los medios de subsistencia existentes en agricultura y en la economía informal. Requiere una protección social universal adecuada durante todo el ciclo vital, inversión pública en infraestructura social y rural, reducción en la cantidad de trabajo no remunerado de cuidados y del hogar a cargo de las mujeres, y aprovechar al máximo y optimizar el espacio fiscal mediante regímenes impositivos que corrijan la desigualdad y aporten suficientes recursos públicos.

La aportación de servicios públicos de calidad, como para el cuidado de niños y ancianos, así como políticas adaptadas en el lugar de trabajo que ayuden a conciliar trabajo y responsabilidades familiares, representan factores críticos para promover la igualdad de género y salvar las brechas de género. **Un informe de la CSI** muestra que invirtiendo en cuidados se pueden crear millones de empleos de calidad, se reduciría la brecha salarial de género, disminuiría la desigualdad global y contribuiría a corregir la exclusión de la mujer para acceder a empleos decentes. Los servicios de cuidados deben formar parte de **sistemas de protección social universal**, que brinden seguridad de ingresos a los desempleados y subempleados, licencias de maternidad remuneradas, cuidados infantiles y otra asistencia social y de sanidad, seguridad en caso de pérdida de ingresos debido a enfermedad o lesiones laborales, y “créditos asistenciales” para períodos de excedencia del trabajo remunerado para cuidar de una persona dependiente.

**Meta 5.4 de los ODS: Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.**

Los Gobiernos de los países nórdicos se sitúan a la cabeza, **por ejemplo**, mediante la cooperación regional e internacional para acabar con la segregación profesional y los estereotipos de género; invirtiendo en cuidados públicos de calidad, incluyendo la educación a la primera infancia; adoptando políticas de conciliación trabajo-familia como permisos parentales remunerados y sistemas de trabajo flexibles; y promoviendo la diversidad en los puestos directivos. Islandia se convirtió en el primer país del mundo en introducir una legislación estableciendo un salario igual por trabajo de igual valor para hombres y mujeres, tanto en el sector público como en el privado. La nueva legislación, que entrará en vigor en 2018, aspira además a combatir la discriminación salarial en función de la raza, nacionalidad, religión, edad o identidad de género.

Para contribuir a la implementación de la **meta 8.5 de los ODS**, la OIT, ONU Mujeres y la OCDE establecieron una Coalición Internacional en favor de la Igualdad de Remuneración (EPIC) centrándose en igual salario entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor. La Coalición incluye a Gobiernos, sindicatos, empleadores, académicos y miembros de la sociedad civil. Los objetivos principales de la Coalición son:

- Mayor concienciación y compromiso de los mandantes de la OIT y la ONU y otras partes interesadas clave a nivel global, regional y nacional, con vistas a salvar la brecha de género para 2030.
- Ratificación universal del **Convenio de la OIT sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)**
- Mejorar la legislación nacional y reforzar los mecanismos de control de la aplicación y el acceso a recursos, en línea con las normas internacionales y las buenas prácticas.
- Mayor capacidad nacional para formular y aplicar políticas y medidas prácticas destinadas a salvar la brecha salarial de género.

**Meta 8.5 de los ODS: Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.**

## Proyecto de recomendaciones:

1. Organizar a los no organizados, incluso en la economía informal, y mejorar las condiciones de trabajo para los trabajadores/as de cuidados, incluidos los migrantes;
2. Dar prioridad a políticas de los lugares de trabajo y cláusulas en los convenios colectivos y el diálogo social que faciliten la conciliación trabajo-familia;
3. Predicar con el ejemplo y hacer que las oficinas y los regímenes de trabajo en los sindicatos ayuden a conciliar trabajo-familia;
4. Capacitar a los negociadores sindicales sobre salarios para llevar a cabo evaluaciones objetivas de los puestos de trabajo sin sesgos de género, y fomentar la transparencia salarial;
5. Hacer campaña para el reconocimiento, la reducción y la redistribución del trabajo de cuidados a través de políticas macroeconómicas que respondan al género e inversiones en infraestructura social;
6. Hacer presión y campañas a favor de una protección social universal y salarios mínimos vitales nacionales;
7. Oponerse a las normas sociales existentes en torno al papel reproductivo y de cuidados asignado a la mujer.

♀ [CSI Invertir en la economía de cuidados - simulación de los efectos en el empleo por género en países del Sur Global \(Enero de 2017\)](#)

♀ [CSI Invertir en la economía de cuidados - Un análisis de género sobre los incentivos de empleo en siete países de la OCDE \(Marzo de 2016\)](#)

♀ [Panel de Alto Nivel del Secretario General de la ONU sobre el Empoderamiento Económico de la Mujer: Cómo reconocer, reducir y redistribuir el trabajo no remunerado y los cuidados \(toolkit\) \(en inglés\)](#)

♀ [OIT, Trabajo decente en la economía de cuidados \(video\)](#)

♀ [Macroeconomic policy and women's economic empowerment 2017 \(en inglés\)](#)

♀ [IDS Redistribución del trabajo de cuidado no remunerado: Por qué los impuestos importan para los derechos de las mujeres](#)

♀ [CSI Trabajadores y trabajadoras del hogar Unidos - Guía para reforzar el poder colectivo para conquistar derechos y protecciones para los trabajadores/as del hogar \(2016\)](#)

♀ [Consejo Nórdico de Ministros/OIT: La ley definitiva para el equilibrio – Trabajo y familia en la región nórdica, 2016 \(en inglés\)](#)

♀ [ONU Mujeres/CSI “Al ritmo actual de progreso, no habrá igualdad de sueldos hasta 2069”](#)

♀ [Coalición Internacional en favor de la Igualdad de Remuneración - Coalición para lograr la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor](#)

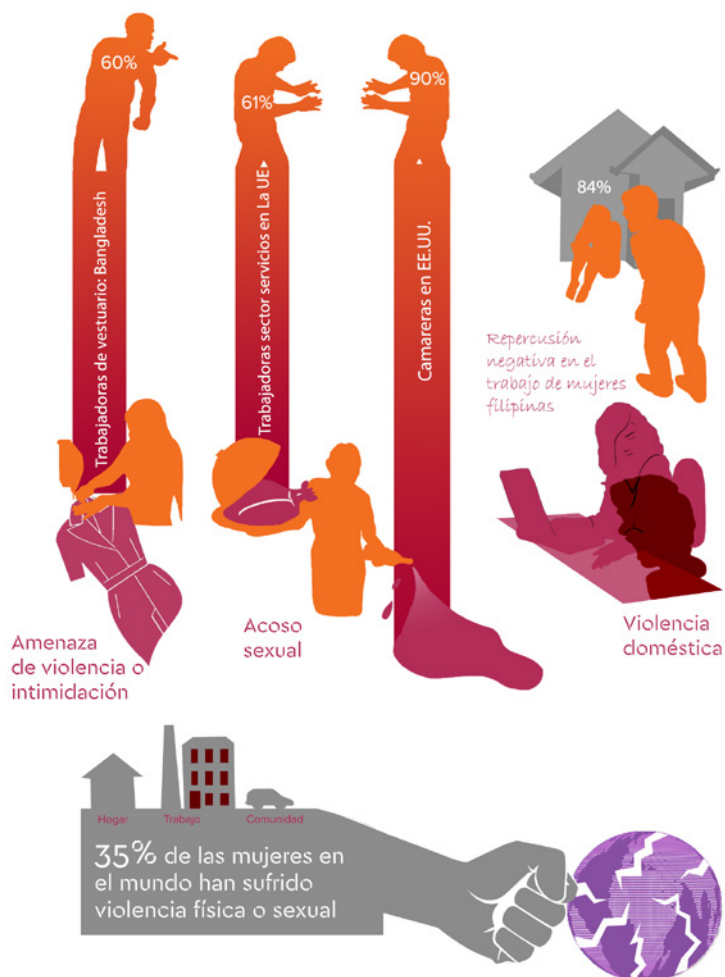
# Eliminar la violencia de género en el lugar de trabajo

No puede haber trabajo decente con violencia en el trabajo. Poner fin a la violencia en el lugar de trabajo ha de formar parte de nuestra visión del futuro del trabajo.

“ Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades  
**Declaración de Filadelfia de la OIT, 1944** ”

Pese a que tanto hombres como mujeres pueden experimentar violencia y acoso en el mundo del trabajo, el estatus y las relaciones de poder desiguales en la sociedad y en el trabajo hacen que muchas veces la mujer resulte más expuesta a la violencia y el acoso. La violencia de género sigue siendo una de las violaciones más toleradas de los derechos humanos en el mundo del trabajo. Según la Organización Mundial de la Salud, el 35 por ciento de las mujeres –818 millones de mujeres en todo el mundo– mayores de 15 años han sido víctimas de actos de violencia física o sexual en el hogar, en la comunidad o en el lugar de trabajo. La violencia contra la mujer puede restringir su posición económica y social y tener consecuencias significativas sobre su salud física y mental, derivando en absentismo, menos posibilidades de promoción y pérdida de empleo.

## Violencia de género en el mundo del trabajo



**Meta 5.2 de los ODS: Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación**

Sin embargo, sigue sin haber ninguna ley a nivel internacional que sienta las bases para emprender acciones con vistas a erradicar la violencia y el acoso, incluyendo la violencia y el acoso de género, en el mundo del trabajo. Los sindicatos han venido presionando desde hace años para la adopción de un Convenio de la OIT sobre violencia de género. En 2018, la Conferencia Internacional del Trabajo empezará a trabajar con vistas a la elaboración de una norma internacional sobre “la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo”. En preparación para la discusión, la OIT organizó una [Reunión de expertos de la OIT sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo](#) y publicó un [informe sobre la ley y la práctica al respecto](#).

Además de presionar para la adopción de una norma internacional, los sindicatos se organizan para acabar con la violencia de género en el trabajo. A través de la organización, los sindicatos han logrado permisos remunerados para las trabajadoras víctimas de violencia doméstica, acuerdos con multinacionales para eliminar el acoso sexual en las cadenas mundiales de suministro, la inclusión de medidas preventivas en las políticas sobre salud y seguridad en el trabajo, y ha concienciado sobre el hecho de que la violencia de género sencillamente no tiene que formar parte del trabajo.

## Proyecto de recomendaciones:

1. Presionar y hacer campaña para la adopción de un Convenio y una Recomendación de la OIT sobre la “La violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo”, centrándose especialmente en la dimensión de género de la violencia y con un enfoque intersectorial;
2. Reforzar la organización sindical en torno a la violencia de género, prestando especial atención a las mujeres jóvenes y aquellas con trabajo precario o informal;
3. Abordar la violencia de género como una prioridad en las agendas de negociación colectiva a nivel de empresa, sectorial, nacional, regional y global;
4. Establecer alianzas contra la violencia de género a escala nacional, regional y mundial.

♀ [Kit de Campaña: “Alto a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo – Apoyar un Convenio y una Recomendación de la OIT”](#)

♀ [Campaña de la CSI: “Alto a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo – Apoyar un Convenio y una Recomendación de la OIT”](#)

♀ [OIT/ACTRAV Violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo – Perspectiva y acción sindical](#)



# Dar forma al futuro del trabajo para las mujeres

“ El futuro del trabajo ha de ser un futuro donde mujeres y hombres sean iguales. ”

El futuro del trabajo empieza ahora, y la sindicalización, la negociación colectiva y la adopción de políticas estratégicas para dar forma al futuro mundo del trabajo están firmemente integradas en la realidad de la vida laboral hoy en día. Las personas han formado y se han afiliado a sindicatos desde hace más de 150 años, con objeto de promover y defender sus intereses en el trabajo, y aspirando a alcanzar objetivos más amplios de justicia social, igualdad y democracia. Los trabajadores y trabajadoras siguen agrupándose para emprender acciones colectivas, incluso en situaciones en que ven denegados por completo sus derechos por parte de Gobiernos y empleadores, tanto si se trata de trabajadores/as del hogar en el Golfo, trabajadores agrícolas en plantaciones en Honduras o trabajadores en las fábricas de cadenas de suministro en Asia.

“ Si en lugar de que las empresas obtuviesen 30 centavos más del trabajo de las mujeres, imaginen si ese 30 por ciento volviese a nuestras comunidades en forma de salarios ”

Pese a que persisten las desigualdades, los sindicatos han liderado esfuerzos para romper la segregación profesional, salvar la brecha salarial de género, mejorar el acceso de las mujeres a la protección social, y promover su acceso a un trabajo formal remunerado. Sindicatos del sector de la construcción desarrollan programas de

formación para mujeres. A través de la labor de SEWA en la India, educadores de formación infantil en la economía informal están recibiendo formación y cualificaciones. Los sindicatos están adquiriendo experiencia para llevar a cabo evaluaciones objetivas de los puestos de trabajo para reducir la brecha salarial de género. La sindicalización está consiguiendo formalizar el trabajo de comerciantes y vendedores callejeros. Y en toda **América Latina**, los sindicatos han abierto el camino obteniendo trabajo decente para las trabajadoras del hogar.

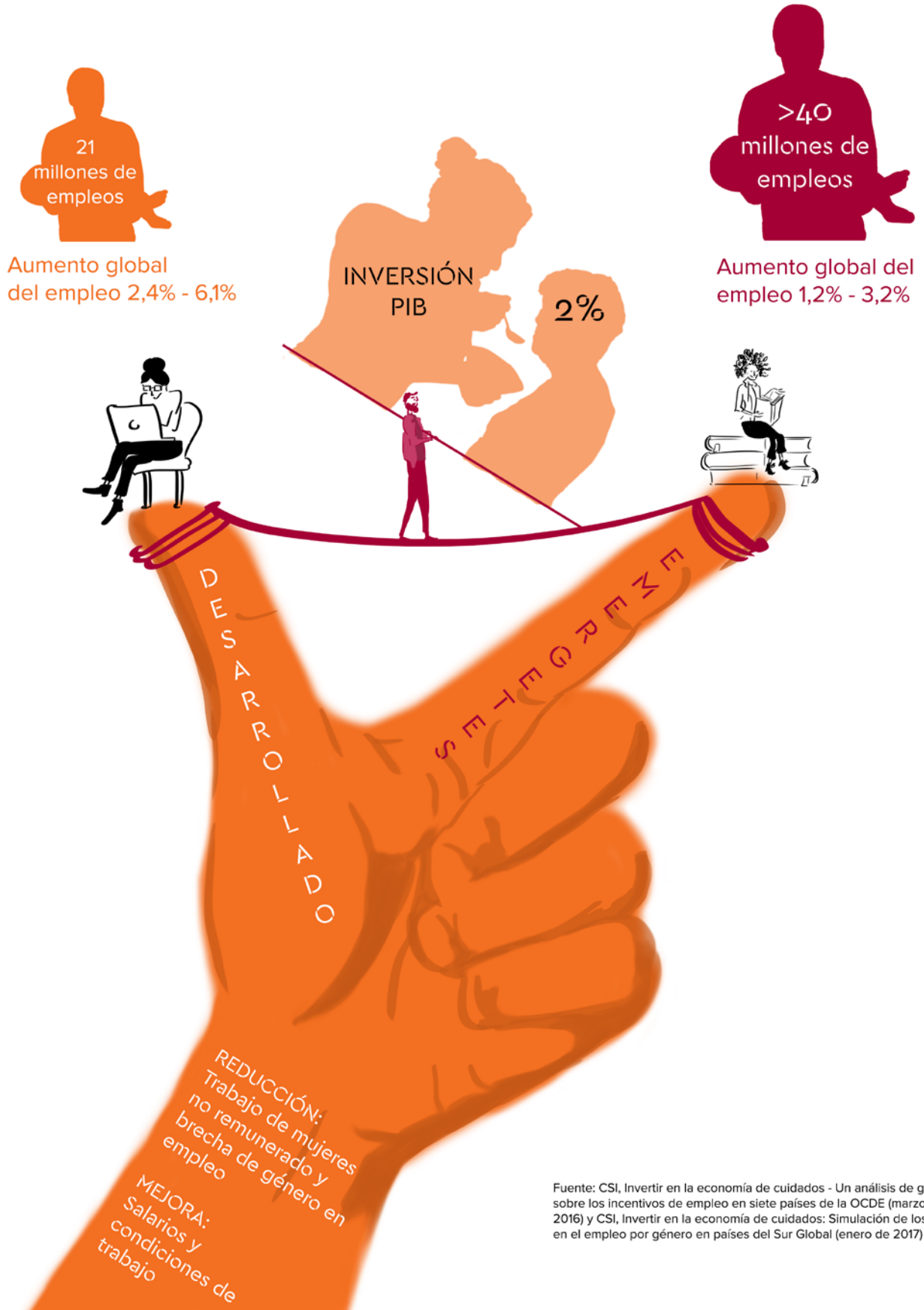
Cambios en la organización del trabajo en la era de la globalización, en particular mediante la innovación tecnológica, han hecho que a los sindicatos les resulte aún más difícil organizar. La creciente **fragmentación y precariedad en el mercado de trabajo** está haciendo que ese desafío sea aún mayor. El 40 por ciento de la mano de obra mundial lucha por sobrevivir en la economía informal, y la gran mayoría de los trabajadores en la economía formal están experimentando niveles de inseguridad sin precedentes – la Encuesta Mundial de la CSI 2017 revela que el 73 por ciento de la población está preocupada ante la posibilidad de perder su empleo. Muchos de los puestos de trabajo que se predice desaparecerán para 2050 son empleos con bajas cualificaciones ocupados predominantemente por mujeres, incluyendo sectores como el transporte, hostelería y alimentación.

La erosión del **sector público**, con un nivel relativamente más elevado de densidad sindical, amenaza tanto la seguridad del empleo como la cohesión social. El movimiento sindical se enfrenta al desafío de defender y promover el sector público, además de organizar a los trabajadores en servicios privatizados, como el creciente número de mujeres empleadas en servicios asistenciales privatizados y los puestos de trabajo cada vez más precarios e informales en la economía de cuidados.

Los **sindicatos se sitúan en primera línea para la defensa trabajo decente**, tanto si el trabajo se realiza por medio de empleo directo, subcontratación, contratación mediante agencia o a través de plataformas digitales u otros medios.



## Salvar la brecha de género en el empleo para las mujeres: Invertir en la economía de cuidados



Todos los trabajadores y trabajadoras deben disfrutar de los mismos derechos fundamentales: el derecho a la protección social, a un salario mínimo vital, a la negociación colectiva y a que su empleador respete las normas del trabajo, además de poder trabajar un entorno libre de discriminación y violencia. Los sindicatos trabajan para dar forma al futuro del trabajo mediante acción política para hacer frente al modelo económico dominante y garantizar empleos decentes y derechos a todos los trabajadores y trabajadoras, a través de negociaciones y acuerdos respecto a las nuevas tecnologías y la transformación industrial, una transición justa hacia empleos verdes, y a través de campañas destinadas a incrementar la participación salarial y asegurar salarios mínimos vitales. Su éxito dependerá de la **sindicalización de trabajadores y trabajadoras en todos los sectores y todos los tipos de empleo**.

Aunque la atención respecto al futuro del trabajo se centra esencialmente en el impacto de la rápida evolución tecnológica, la economía de cuidados será uno de los sectores con mayor crecimiento en el futuro. La Organización Mundial de la Salud prevé una demanda de al menos **40 millones de nuevos puestos de trabajo** tan solo en el sector sanitario, de aquí a 2030. Los sindicatos deben organizar todos los sectores de la economía de cuidados, para asegurarse de que los empleos creados sean decentes: remunerados según su valor real, respetando la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, con protección social y regulaciones sobre salud y seguridad, y que la segregación profesional se convierta en algo del pasado.

Unos sindicatos fuertes son sindicatos inclusivos. Nuestra membresía y nuestros líderes deben reflejar la diversidad de la clase trabajadora: mujeres, jóvenes, trabajadores de color, discapacitados, LGBTI, migrantes, indígenas; todos deben tener una voz equitativa y justa en la directiva de sus sindicatos. Y los sindicatos deben hacer frente a las desventajas ocasionadas a los trabajadores/as a través de una lente intersectorial que refleje la manera en que interactúan las distintas formas de discriminación.

El control de las empresas sobre los Gobiernos representa una grave amenaza con vistas a un futuro que busque garantizar empleos adecuados y sostenibles, ingresos seguros con los que las personas puedan llevar una vida digna, justicia fiscal y toda una serie de cuestiones esenciales para aportar prosperidad a la mayoría y no solo a unos pocos. Cuando los intereses empresariales buscan erosionar todavía más leyes y normas, y utilizan la tecnología de tal manera que la mano de obra queda totalmente supeditada al capital, la fuerza y la unidad sindical en acción, dando forma al futuro mundo del trabajo, resulta indispensable para garantizar no solo justicia en el trabajo, sino el futuro de la democracia y la igualdad en todo el mundo.

“ **El futuro del trabajo: empleos que protejan el planeta – empleos que protejan a las personas** ”

♀ [CSI, Dar forma al futuro del trabajo](#)

♀ [CSI, “El Futuro del Trabajo: Un Acuerdo Global”](#)

♀ [OMS, Comisión de Alto Nivel sobre el Empleo en el Ámbito de la Salud y el Crecimiento Económico – Trabajar en pro de la salud y el crecimiento: Invertir en el personal de salud 2016 \(en inglés\)](#)

♀ [Campaña de la CSI “¡Cuente con nosotras! - Mujeres líderes”](#)

♀ [OIT, La iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo](#)

# Paz, libertad y democracia

“ **La libertad de reunión pacífica y de asociación son derechos básicos precisamente porque son esenciales para la dignidad humana, el empoderamiento económico, el desarrollo sostenible y la democracia. Son la puerta a todos los demás derechos; sin ellos, todos los demás derechos humanos y civiles corren peligro.**

**Relator Especial sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación** ”

A lo largo de la historia los sindicatos han estado en primera línea de las luchas por el cambio democrático y la justicia social. En muchos países somos la única voz organizada de la oposición a Gobiernos que atacan a su propia gente o que actúan a las órdenes del poder corporativo y de los intereses creados.

La escalada de conflictos geopolíticos y guerras por procuración, la crisis de refugiados, el incremento de la desigualdad, el desempleo ya sistémico entre la juventud, la persistencia de la economía informal, el aumento de la violencia contra la mujer y la amenaza del cambio climático, son cuestiones que hacen que la necesidad de un movimiento sindical fuerte, democrático y unificado resulte más relevante que nunca antes.

La incapacidad de los Gobiernos a la hora de apoyar y defender a sus propios ciudadanos frente a los efectos del poder corporativo desenfrenado ha ocasionado que se pierda por completo la confianza, propagando la indignación y el temor popular, lo que a su vez ha alimentado el resurgimiento de populismo, nacionalismo, racismo, xenofobia, patriarcado, misoginia y homofobia. Los jóvenes se sienten marginados y abandonados por la “clase política”. Los logros alcanzados respecto a la igualdad de género y la autonomía de la mujer corren el riesgo de verse revertidos por políticas y políticos

regresivos. Cuando los Gobiernos fallan a la población, el papel de la sociedad civil resulta aún más importante. Se están intensificando y reforzando alianzas entre movimientos sociales, incluso haciendo frente en ocasiones a una violenta represión por parte del Estado.

“ **La educación o bien funciona como un instrumento para ... lograr la conformidad, o se convierte en la práctica de la libertad, por la cual hombres y mujeres se relacionan de manera crítica y creativa con la realidad y descubren cómo participar en la transformación de su mundo”.**

**Paulo Freire.** ”

Dejando la educación en manos de agentes privados, estamos dejando de lado sistemas educativos que fomentan la concienciación, lazos comunes de ciudadanía y la promoción del pensamiento crítico, facilitando la marginación, deshumanización y opresión.

El acaparamiento de tierras y recursos naturales por parte de empresas multinacionales está desplazando a las mujeres que se dedican a la agricultura y a comunidades indígenas, vulnerando su derecho a la tierra, su acceso a la alimentación y al agua, y destruyendo sus medios de subsistencia. La extracción de recursos naturales por la agroindustria, las hidroeléctricas y la minería a gran escala ocasiona daños ecológicos y contribuye al cambio climático, lo que afecta de manera desproporcionada a las mujeres, particularmente en el sur global.

Trabajar por la paz implica garantizar un nivel de vida decente para todos y todas. Implica cuidar el medio ambiente. Implica justicia social, igualdad y equidad. Implica acceso a servicios públicos de calidad en educación, sanidad, cuidados y vivienda. Implica encontrar una alternativa humana a la “globalización de la indiferencia” y hacer que la economía esté al servicio de las personas. Implica no dejar a nadie atrás.

♀ [Informe Nuevos Frentes de la CSI: Paz, Derechos Democráticos \(2016\)](#)

♀ [Índice Global de los Derechos de la CSI](#)

♀ [Informe del Relator Especial de la sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación \(2016\)](#)

♀ [Panel de Alto Nivel del Secretario General de la ONU sobre el Empoderamiento Económico de la Mujer: Reforzar la visibilidad, la voz colectiva y la representación \(toolkit\) \(en inglés\)](#)

Editora responsable legal:  
**Sharan Burrow**, Secretaria General

**CSI**  
Bd du Roi Albert II, 5, Bte 1, 1210-Bruselas, Bélgica  
Tel : +32 2 224 0211 Fax : +32 2 201 5815  
Email : [press@ituc-csi.org](mailto:press@ituc-csi.org) Web : [www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org)