

Documento de resultados de la 4ª CMM en 2022



EMPLEOS RESPETUOSOS CON EL CLIMA
SALARIOS
DERECHOS
PROTECCIÓN SOCIAL
IGUALDAD
INCLUSIÓN

Un Nuevo Contrato Social



Índice

Introducción	3
Un Nuevo Contrato Social basado en una agenda transformadora respecto al género	3
Construir una economía del cuidado	5
Erradicar la violencia y el acoso por razón de género en el mundo del trabajo	8
Igualdad de género e inclusión para la paz y la democracia	9
Conseguir igual salario por trabajo de igual valor para todos y todas	10
Hacia sistemas de protección social universal con perspectiva de género	12
Garantizar una transición inclusiva y transformadora respecto al género	14
Acceso equitativo al desarrollo de competencias, formación y aprendizaje permanente	16
Construcción de un liderazgo de mujeres transformador	19

Introducción

La 4ª Conferencia Mundial de Mujeres de la CSI tiene lugar en un momento de crucial importancia para los trabajadores y trabajadoras y el movimiento sindical. El mundo se enfrenta aún a una pandemia sanitaria mundial que continúa cobrándose vidas, ocasionando graves patologías y afectando los medios de subsistencia de muchas personas. La actual crisis socioeconómica ha supuesto una pérdida sin precedentes de empleos e ingresos para la gente trabajadora. Durante 2020, se perdió el 8,8% de las horas de trabajo a escala mundial, lo que equivale a 255 millones de empleos a tiempo completo. Supone aproximadamente cuatro veces más que la cifra registrada durante la crisis financiera mundial de 2009.

Pero aunque se trata de una crisis que nos afecta a todos, no todas las personas se ven afectadas de la misma manera, ni en la misma medida. Los efectos de la pandemia de COVID-19 no son neutrales respecto al género. La pandemia mostró un impacto desigual de la crisis en cuanto a la situación de las mujeres en el mercado laboral y la distribución del trabajo de cuidados. Comprender el impacto de género de la actual crisis resulta crucial para conformar las respuestas más eficientes, efectivas y justas para una recuperación y resiliencia equitativa respecto al género.

Un Nuevo Contrato Social basado en una agenda transformadora respecto al género

Sabemos que al comenzar la actual crisis, el mundo registraba ya un déficit de igualdad, particularmente en relación con la presencia de mujeres en el mercado laboral: la brecha global de género en cuanto a la participación en la fuerza laboral se estimaba en 27 puntos porcentuales en 2019; persiste una brecha salarial de género de cerca del 20% a nivel global; y el 60% de la población mundial no cuenta con la seguridad que ofrece una protección social integral, siendo las mujeres quienes quedan más excluidas.

Las mujeres han perdido alrededor de 800.000 millones de USD en ingresos durante la pandemia, lo que equivale al PIB combinado de 98 países. Las mujeres jóvenes, racializadas, trabajadoras migrantes, mujeres indígenas, las que trabajan en la economía informal –incluidas las trabajadoras del hogar–, así como las mujeres discapacitadas, que ya eran muy vulnerables incluso antes de la crisis actual, se han visto especialmente afectadas por la pandemia debido a unos niveles inadecuados de protección laboral.

Las mujeres realizaban ya tres veces más tareas de cuidados no remunerados que los hombres. Durante la crisis, la desigual distribución de una mayor demanda en cuidados continúa afectando de manera desproporcionada a las mujeres. Además de la dimensión de cuidados, también se ha registrado un incremento de la violencia doméstica, especialmente a causa de las medidas de confinamiento, así como un mayor número de incidentes de violencia y acoso por razón de género contra trabajadores/as en sectores situados en primera línea, como la alimentación, la venta al por menor, los servicios sanitarios y de cuidados, la educación y la limpieza. El aumento del teletrabajo entraña el riesgo de un aumento correlativo del “ciberacoso”.

A nivel mundial, las mujeres se han visto desmesuradamente afectadas en cuanto a pérdidas de empleos: Entre 2019 y 2020, en todo el mundo el empleo de las mujeres se redujo un 4,2%, lo que representa una caída de 54 millones de puestos de trabajo, mientras que el de los hombres se redujo un 3%, equivalente a 60 millones de puestos de trabajo. Además, según las estimaciones más recientes de la OIT, en 2021 todavía había 13 millones menos de mujeres empleadas que en 2019, mientras que el empleo de los hombres recuperó los niveles de 2019. Si los datos observados en 2022 confirman las estimaciones, en 2021 apenas el 43,2% de las mujeres con edad de trabajar en todo el mundo estaban empleadas, frente al 68,6% de los hombres, lo que implica que las mujeres tendrían 25,4 puntos porcentuales menos de probabilidad de tener un empleo que los hombres¹. Este panorama sugiere que las vidas laborales de las trabajadoras podrían verse perturbadas durante mucho tiempo, a menos que se adopten medidas apropiadas.

Necesitamos, por tanto, políticas urgentes y a largo plazo con perspectiva de género, que reviertan las sucesivas medidas de austeridad adoptadas por gobiernos para combatir el déficit y la sostenibilidad de la deuda. **Abarcan marcos macroeconómicos que promuevan el empleo y con perspectiva de género, incluyendo políticas fiscales, monetarias, industriales, sectoriales, así como políticas inclusivas respecto al mercado laboral.**

Movilizar recursos internos a través de una fiscalidad progresiva, así como mejorar la cooperación multilateral, con alivio de la deuda y colaboración sobre fiscalidad (luchando contra la evasión y el fraude fiscal), resultará clave para que los países puedan poner dichas medidas en marcha² y potenciar las capacidades de inversión.

Los trabajadores y trabajadoras en todo el mundo reclaman un **Nuevo Contrato Social**, basado en una agenda transformadora en cuanto al género, para la recuperación y la resiliencia:

1. **Empleo:** empleos respetuosos con el clima con medidas de transición justa. La inversión en la economía de cuidados resulta crucial al respecto, con la creación de millones de nuevos puestos de trabajo y ofreciendo la oportunidad de formalizar el empleo informal en cuidados.
2. **Derechos:** la promesa contenida en la Declaración del Centenario de la OIT, de derechos y protecciones para todas las personas que trabajan, independientemente de su modalidad de empleo, incluyendo la salud y seguridad en el trabajo.

¹ Véase OIT, *Avanzar en la reconstrucción con más equidad: Los derechos de las mujeres al trabajo y en el trabajo, en el centro de la recuperación de la COVID-19*, Julio de 2021, https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_814506/lang-es/index.htm.

² Véase CSI, *Financiar la recuperación y construir la economía del futuro*, Abril de 2021: <https://www.ituc-csi.org/financiar-la-recuperacion-y>.

3. **Salarios:** salarios mínimos vitales, establecidos mediante procesos estatutarios o negociación colectiva, tal como se indica en la Declaración del Centenario de la OIT.
4. **Protección social universal:** protección social para todos, incluyendo un fondo mundial para la protección social destinado a ayudar a los países más pobres.
5. **Igualdad:** igualdad de ingresos— con una garantía de ingresos mínimos para quienes no están empleados— así como igualdad de género y razas. La eliminación de la violencia y el acoso por razón de género no son negociables en un mercado laboral igualitario respecto al género.
6. **Inclusión:** un mundo pacífico y justo, concretizado a través de la promesa de los ODS y una reforma multilateral.

La 4ª Conferencia Mundial de Mujeres de la CSI reclama:

1. Un **Nuevo Contrato Social**, basado en una agenda transformadora en cuanto al género, para la recuperación y la resiliencia, en línea con el ODS 8 y el ODS 5 y que se apoye en **sólidas instituciones del mercado de trabajo, incluyendo el diálogo social y la negociación colectiva.**
2. La adopción de **marcos macroeconómicos que promuevan el empleo y con perspectiva de género, incluyendo políticas fiscales, monetarias, industriales, sectoriales, así como políticas inclusivas respecto al mercado laboral.** Mejorar la cooperación multilateral, con alivio de la deuda y colaboración sobre fiscalidad, resulta clave para permitir su establecimiento en los distintos países.
3. Un **enfoque interseccional de la recuperación** para dismantlar las tradicionales y persistentes barreras estructurales que se encuentran en la intersección de clase, género, raza, origen étnico, orientación sexual, identidad de género, y condición migratoria, indígena o discapacidad, además de abordar las necesidades de aquellas personas ya excluidas.

La implementación de estas demandas es esencial para la realización de los ODS. **Es lo que nos indican el ODS 8 y el ODS 5³, y unas instituciones laborales sólidas con diálogo social y negociación colectiva resultan fundamentales** al respecto.

Construir una economía del cuidado

Las peticiones de la gente trabajadora respecto a un Nuevo Contrato Social establecen un objetivo global para la creación de 575 millones de nuevos puestos de trabajo para 2030, así como formalizar

al menos mil millones de empleos informales, que representan la mitad de la economía informal a nivel mundial⁴.

³ Véase CSI, *El ODS 8 en un Nuevo Contrato Social para una recuperación y resiliencia rica en empleo*, Julio de 2021, <https://www.ituc-csi.org/el-ods-8-en-un-nuevo-contrato-social-para-una-recuperacion-y-resiliencia-rica-en-empleo>

⁴ CSI, *Creación de empleo: ¿Qué pueden hacer los Gobiernos? - Nota informativa sobre la campaña "Justo crear empleo"* <https://www.ituc-csi.org/creacion-de-empleo-que-pueden>

La inversión en la economía de cuidados es un elemento central de esas demandas de creación de empleo, incluyendo la formalización de puestos de trabajo de cuidados en la economía informal. Tal como señaló el Secretario General de la ONU, duplicando la inversión en educación, sanidad y trabajos sociales de aquí a 2030, podrían crearse 269 millones de nuevos empleos⁵.

Con los cambios demográficos y el envejecimiento de la población en muchos países, se prevé un aumento exponencial de la demanda en cuidados. Casi el 40% de las oportunidades de empleo previstas en profesiones emergentes entre 2020 y 2023 corresponderían al sector del cuidado⁶. Teniendo en cuenta que principalmente son las mujeres quienes aportan cuidados tanto a los hijos como a familiares de edad avanzada, **construir una economía de cuidados robusta, mediante inversiones públicas adecuadas en servicios de cuidados y la adopción de políticas favorables a la familia, puede promover una participación efectiva de las mujeres en el mercado laboral, además de promover un reparto más equitativo de las responsabilidades de cuidados no remunerados.**

Invertir en cuidados –sanidad, educación, cuidados infantiles y de mayores y otros servicios sociales– puede crear millones de nuevos empleos decentes para las mujeres y facilitar su efectiva participación en la economía en general⁷. **Se necesitan servicios públicos de calidad en sanidad, cuidados y educación disponibles y accesibles, si queremos construir unas sociedades más justas, inclusivas y dignificadas.**

Los sindicatos reclaman inversiones públicas asignando un mayor porcentaje del PIB nacional a la economía de cuidados.

Una economía del cuidado sólida y la plena participación económica de la mujer en pie de igualdad únicamente podrá conseguirse en base a políticas públicas firmes y políticas activas del mercado de trabajo que conduzcan a un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares y otras obligaciones de cuidados, así como arreglos de trabajo flexibles que resulten neutrales respecto al género. Esto deberá complementarse con una negociación colectiva fuerte e inclusiva en cuanto al género a nivel nacional, sectorial y de empresa, donde las mujeres tengan un papel más destacado. Las campañas e iniciativas de sensibilización resultan asimismo cruciales al respecto, para combatir el patriarcado y hacer frente a normas y estereotipos de género.

Demasiados trabajadores y trabajadoras del cuidado –dos tercios del personal de cuidados son mujeres– siguen atrapados en empleos mal remunerados, precarios e informales. **El empleo en cuidados debe ser decente, con condiciones de trabajo seguras y una remuneración adecuada – incluyendo igual salario por trabajo de igual valor y cobertura de protección social–.**

La pandemia ha agravado exponencialmente la situación para el personal de cuidados, ya desfavorecido por una sistémica discriminación y segregación laboral. **Resulta esencial garantizar un sector del cuidado bien regulado:** respetando los derechos laborales y sindicales del personal de cuidados que, en el caso de cuidados a domicilio, por ejemplo, está integrado muchas

⁵ Informe de política del Secretario General: *Invertir en empleo y protección social para erradicar la pobreza y lograr una recuperación sostenible*. <https://unsdg.un.org/es/resources/informe-de-politica-del-secretario-general-invertir-en-empleo-y-proteccion-social-para> OIT, *Una mayor inversión en los cuidados podría crear casi 300 millones de empleos*, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_838500/lang--es/index.htm

⁶ Foro Económico Mundial: (en inglés) <https://www.weforum.org/agenda/2021/05/care-economy-emerging-job-opportunities/>

⁷ “Habida cuenta de la composición de género del trabajo de cuidados, la expansión de los servicios de cuidado crea nuevos empleos particularmente en las ocupaciones y sectores en los que predominan las mujeres”. Por otro lado, “dado el coeficiente de mano de obra considerablemente mayor del trabajo de cuidados, cada dólar invertido en el sector del cuidado tiene el potencial de generar entre dos y tres veces más empleos que si el mismo dólar se invirtiera en otros sectores, tales como la infraestructura física y la construcción”. ONU-Mujeres y OIT, *Una guía para las inversiones públicas en la economía del cuidado*, marzo de 2021, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_782877.pdf

veces por mujeres migrantes y procedentes de comunidades negras o minorías étnicas; asegurar la formalización del trabajo informal en cuidados; revalorizar el trabajo en cuidados para garantizar que se remunere en función de su valor, promoviendo la profesionalización; y evitar la descalificación.

Organizar a los trabajadores/as de cuidados

reviste una importancia fundamental para garantizar empleos decentes en cuidados: los sindicatos han de dar prioridad a esta cuestión en sus programas políticos y planes operativos.

La 4ª Conferencia Mundial de Mujeres de la CSI reclama:

4. La implementación de marcos exhaustivos en relación con la economía del cuidado⁸, basados en **reconocer, reducir y redistribuir** la prestación de cuidados no remunerada garantizando **ingresos; prestaciones** de protección social relacionadas con los cuidados y más empleos decentes; además de garantizar la **representación** de cuidadoras y cuidadores mediante la negociación colectiva y el diálogo social.
5. **Inversión pública de un porcentaje adecuado del PIB nacional en la economía del cuidado**, creando así millones de nuevos empleos decentes para las mujeres, facilitando su efectiva participación en la economía en general y garantizando el acceso universal a servicios públicos de calidad en salud, cuidados y educación.
6. La adopción de **políticas públicas sólidas y de políticas activas del mercado de trabajo que tengan en cuenta las cuestiones de**

género, así como de políticas favorables a la familia en el lugar de trabajo, fomentando un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares y otras obligaciones de cuidados, además de promover arreglos de trabajo flexibles que resulten neutrales respecto al género.

A tal efecto, será necesario desarrollar **campañas de sensibilización** para combatir el patriarcado y hacer frente a normas y estereotipos de género.

7. **Una economía del cuidado bien regulada para combatir la sistémica discriminación y segregación laboral:** el empleo en cuidados debe ser decente, con condiciones de trabajo seguras, libres de acoso y violencia de género, y con una remuneración adecuada, incluyendo igual salario por trabajo de igual valor y cobertura de protección social. Es necesario establecer medidas para revalorizar el trabajo en cuidados y reconocer su contribución social y económica, promoviendo la profesionalización y evitando la descalificación.
8. **Un papel más destacado para las mujeres en la negociación colectiva**, que se refleje en la participación de las mujeres en los equipos de negociación colectiva y la inclusión de disposiciones/cláusulas sobre igualdad de género en los convenios colectivos.
9. Dar prioridad a **organizar a los trabajadores/as de cuidados** en los programas políticos y planes operativos de los sindicatos.

⁸ Véase *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, OIT(2018), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633168.pdf

Erradicar la violencia y el acoso por razón de género en el mundo del trabajo

Desde la 3ª Conferencia Mundial de Mujeres de la CSI en 2017, hemos celebrado la histórica adopción del Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT, en junio de 2019. Estos instrumentos consagran el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. La adopción de ambos instrumentos es el resultado de muchos años de presión, cabildeo y campañas por parte de las mujeres en los sindicatos, con el apoyo de organizaciones aliadas en la sociedad civil.

La pandemia y las medidas de emergencia asociadas provocaron un aumento de la violencia y el acoso por razón de género, en particular de la violencia doméstica, en forma de abusos físicos, psicológicos y económicos. Esto ha tenido consecuencias devastadoras sobre las vidas de las mujeres, además de tener repercusiones económicas adversas respecto a sus medios de subsistencia (dificultando su capacidad para acceder, mantener y progresar en un trabajo remunerado). Así pues, el hecho de no abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo tiene también un coste económico⁹.

La ratificación y efectiva implementación del C190 junto con la R206 que lo acompaña revisten mayor urgencia que nunca¹⁰. Tal como muestran las experiencias en varios países, las campañas de concienciación, presión y promoción y el establecimiento de alianzas estratégicas con

organizaciones de la sociedad civil, movimientos feministas y de defensa de los derechos de la mujer, resultan instrumentales para que los sindicatos obtengan progresos respecto a la ratificación. No obstante, la ratificación resulta inútil sin una implementación efectiva. **Las disposiciones del C190 y la R206 deben integrarse en la legislación y la normativa nacionales, y la participación de los interlocutores sociales en este proceso resulta asimismo fundamental.**

Los convenios colectivos establecidos entre los interlocutores sociales a nivel sectorial y de empresa son asimismo cruciales a este respecto y en ocasiones pueden allanar el camino para la ratificación.

La 4ª Conferencia Mundial de Mujeres de la CSI reclama:

- 10. La ratificación y efectiva implementación del C190 y la R206.** La CSI y sus afiliadas reafirman su compromiso a hacer campaña por una amplia ratificación del C190, la introducción de reformas en la legislación y las políticas nacionales, la adopción de políticas adecuadas en los lugares de trabajo y la inclusión de medidas relevantes en los convenios colectivos, en línea con lo dispuesto en el C190 y la R206.
- 11. Un enfoque interseccional en la implementación del C190 y la R206.**

⁹ Un incremento de 1 punto porcentual de la violencia contra las mujeres se asocia a un nivel un 9% inferior de actividad económica – ver *Por qué la violencia doméstica es una amenaza para el desarrollo económico*, FMI 2021: <https://blog-dialogoafondo.imf.org/?p=16647>

¹⁰ Hasta la fecha, 10 gobiernos han ratificado el C190 –Argentina, Namibia, Somalia, Ecuador, Mauricio, Grecia, Italia, Uruguay, Fiji y Sudáfrica– y más de 20 están en proceso de hacerlo.

Igualdad de género e inclusión para la paz y la democracia

La igualdad y la inclusión son elementos centrales para la paz, la democracia y en el llamamiento de la gente trabajadora reclamando un Nuevo Contrato Social.

Los trabajadores y trabajadoras, y la población en general, siguen siendo víctimas de ataques contra sus derechos humanos y laborales en el mundo entero. En situaciones extremas, como es el caso de los países en situación de riesgo, las mujeres incluso ven amenazadas sus vidas por el simple hecho de ser mujeres. La solidaridad sindical internacional es crucial para brindar apoyo a las organizaciones fraternas en todo el mundo, apoyando la sindicalización, dejando claras las responsabilidades de los gobiernos a la comunidad internacional, y contribuyendo al establecimiento de un sistema multilateral realmente inclusivo en el que las mujeres tengan un papel crucial para el mantenimiento y la promoción de la paz y la seguridad¹¹.

Conviene señalar que ni siquiera aquellos países que cuentan con sistemas democráticos son inmunes a tendencias autocráticas que amenazan a la población y a los derechos laborales. Fuerzas políticas populistas de extrema derecha han ido cobrando impulso en muchos países. Por otro lado, la pandemia ha agravado el racismo y la xenofobia ya existentes, así como la discriminación y la explotación de trabajadores y trabajadoras migrantes, personas LGBTQI+, pueblos indígenas y personas de color.

Los sindicatos han de mantenerse vigilantes frente estas amenazas y reafirmar su compromiso a defender los derechos y las libertades fundamentales y a luchar contra el extremismo, la violencia y la intolerancia ahí donde se produzcan¹².

La 4ª Conferencia Mundial de Mujeres de la CSI:

12. Reafirma el compromiso del movimiento sindical para conformar un **mundo libre de toda forma de discriminación en función de género, raza, origen étnico, ideología, religión, orientación sexual o identidad de género, entre otros motivos, así como en aquellos casos en que se entrecruzan éstos;**
13. reclama la ratificación universal y la efectiva implementación del **Convenio 111 de la OIT;**
14. reafirma la importancia central de la **solidaridad sindical internacional** y la implicación de los sindicatos con vistas a establecer un **modelo de desarrollo basado en los derechos con un sistema multilateral renovado;**
15. insta a las organizaciones sindicales a garantizar la **naturaleza inclusiva de sus propios programas, procesos y estructuras, y a lograr una representación igualitaria y equitativa de las mujeres en sus cargos directivos;** e
16. insiste en que las organizaciones sindicales garanticen la participación equitativa de las mujeres y su plena implicación en todas las iniciativas enfocadas al mantenimiento y la promoción de la paz y la seguridad, en particular en las negociaciones y los procesos de paz.

¹¹ Véase la Resolución 1325 de la ONU sobre mujeres, paz y seguridad: <https://acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2006/1759.pdf>

¹² Véase la Resolución del Consejo General de la CSI sobre las maniobras de la extrema derecha para sabotear los sindicatos, noviembre de 2021

Conseguir igual salario por trabajo de igual valor para todos y todas

El hecho de que no se garantice igual salario por trabajo de igual valor es uno de los principales factores que dificultan que el mercado laboral sea equitativo e inclusivo, con la **persistencia de una brecha salarial de género de cerca del 20% a nivel mundial**¹³.

El ODS 8 establece la igualdad de remuneración entre sus metas, poniendo de relieve que **un mundo del trabajo equitativo e inclusivo es una condición indispensable para lograr la igualdad de género y el progreso en la sociedad en general** (ODS 5).

El salario más bajo de las mujeres, combinado con una mayor concentración en el trabajo a tiempo parcial, informal y precario, así como las interrupciones de carrera o la pérdida de empleo debido a su participación desproporcionada al asumir el trabajo de cuidado no remunerado, **aumenta el riesgo de pobreza de las mujeres**, algo especialmente cierto ahora, en medio de una crisis. El hecho de cobrar un salario inferior contribuye asimismo a que el total de las cotizaciones de las mujeres a la seguridad social sea menor y, por ende, **sus derechos a la seguridad social resulten inadecuados o incluso inexistentes**, lo que las hace especialmente vulnerables en la vejez¹⁴.

La brecha salarial de género depende de múltiples motivos y factores, que van desde la **segregación**

profesional sectorial (representación excesiva en ciertos sectores y empleos donde se cobra menos, lo que ha sido la principal causa de vulnerabilidad durante la crisis) a **deficiencias en la conciliación trabajo-familia** donde existen diferencias de género en el reparto de las responsabilidades familiares (afectando el progreso en la carrera profesional de las mujeres, sus oportunidades para acceder a un trabajo remunerado y sus perspectivas salariales) que también pueden ser la causa de la **escasa representación de mujeres en puestos directivos**. La proporción de mujeres en puestos directivos en todo el mundo ha aumentado apenas ligeramente en las últimas dos décadas, concretamente del 25,3% en 2000 al 28,3% en 2019. Se mantuvo sin cambios de 2019 a 2020, que fue el primer año sin un aumento desde 2013. Según la OIT, **al ritmo actual de progreso, tendrían que pasar más de 140 años para lograr la paridad de género en los puestos directivos**¹⁵. Por último, la discriminación de género, ya sea directa o indirecta, sigue representando un grave problema y contribuye en gran parte a la brecha salarial de género.

La **discriminación intersectorial** agrava aún más la brecha salarial para las mujeres que pertenecen a grupos desfavorecidos, tales como las mujeres migrantes, las mujeres de minorías étnicas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores y las mujeres de color.¹⁶

¹³ Organización Internacional del Trabajo, Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo – Estimaciones actualizadas y análisis, Quinta edición, 2020 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf

¹⁴ Véase Nota informativa de la CSI sobre políticas económicas y sociales: La brecha salarial de género <https://www.ituc-csi.org/informe-brecha-salarial>

¹⁵ <https://ilostat.ilo.org/es/covid-19-and-the-sustainable-development-goals-reversing-progress-towards-decent-work-for-all/>

¹⁶ Véase Nota informativa de la CSI sobre políticas económicas y sociales: La brecha salarial de género <https://www.ituc-csi.org/informe-brecha-salarial>

El compromiso con la igualdad de género en el trabajo nunca había sido tan inflexible. Toda una serie de medidas son posibles, dependiendo de si las brechas salariales se sitúan en la parte inferior, la mitad o la parte superior de la distribución salarial. **Políticas de mercado laboral inclusivas, medidas para formalizar el trabajo informal y medidas para combatir la discriminación y la segregación profesional** han demostrado su eficacia para reducir brechas salariales de género, al igual que la adopción de salarios mínimos vitales¹⁷.

El establecimiento de **salarios mínimos vitales**, con negociación colectiva, son esenciales para luchar contra la pobreza, junto con **sistemas y pisos mínimos de protección social universal** en conformidad con las normas internacionales del trabajo.

Unos ingresos y salarios mínimos vitales resultan clave para sacar a las mujeres de la economía informal.

La 4ª Conferencia Mundial de Mujeres de la CSI reclama:

1. Establecer un objetivo global para la creación de **575 millones de nuevos empleos decentes para 2030 y la formalización de mil millones de empleos informales**, mayoritariamente ocupados por mujeres.
2. **La aplicación efectiva de legislación sobre igualdad salarial y anti-discriminación** y acceso a reparación en línea con las normas internacionales del trabajo –como los Convenios 100 y 111 de la OIT–, para garantizar igualdad de trato a grupos de trabajadores excluidos, como mujeres migrantes e indígenas, de color y con

discapacidades, respecto a quienes las brechas salariales son más importantes.

3. Legislación y medidas sobre **transparencia salarial** y datos accesibles respecto a los niveles salariales para todas las categorías de empleo, desagregados en función del género.
4. **Cuotas y/o iniciativas destinadas específicamente** a capacitar, contratar y retener a mujeres en sectores y empleos donde están poco representadas (como CTIM)¹⁸ para combatir la segregación profesional, tanto horizontal como vertical, basada en el género en diversos sectores y categorías de empleo.
5. Eliminación de la violencia y el acoso por razón de género en el trabajo y la **ratificación y efectiva implementación del C190 y la R206 de la OIT**¹⁹.
6. Incrementar **la inversión pública en el sector del cuidado y adoptar políticas favorables a la familia** para facilitar la conciliación entre trabajo y responsabilidades familiares²⁰.
7. **Salarios mínimos vitales**, establecidos mediante procesos estatutarios o negociación colectiva, tal como se indica en la Declaración del Centenario de la OIT.
8. **Sistemas y pisos de protección social universal** adecuados, en conformidad con el Convenio 102 y la Recomendación 202 de la OIT²¹.
9. La importancia central de **la negociación colectiva y el diálogo social** para acabar con la brecha salarial de género.

¹⁷ Unos salarios mínimos vitales pueden contribuir a reducir las disparidades salariales, particularmente en países de renta baja.

¹⁸ Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas.

¹⁹ Véase la sección relevante en este documento.

²⁰ Véase la sección sobre Construir una economía del cuidado en este documento.

²¹ Véase la sección sobre sistemas de protección social universal con perspectiva de género, en este documento.

Hacia sistemas de protección social universal con perspectiva de género

Según la OIT²², solo el 46,9% de la población mundial está efectivamente cubierta por al menos una prestación de protección social, mientras que el 53,1% restante –nada menos que **4.100 millones de personas– queda totalmente desprotegido.** Apenas del 30,6% de la población en edad de trabajar está legalmente cubierta por sistemas de seguridad social integrales que incluyan toda una serie de prestaciones, desde asignaciones familiares y por hijos a cargo a pensiones de jubilación.

La pandemia ha puesto de manifiesto las **brechas de género en cuanto a la cobertura de la protección social**, dado que la cobertura para las mujeres es inferior a la de los hombres en nada menos de ocho puntos porcentuales²³. Además de que las mujeres cuentan con una menor cobertura de protección social, **las brechas de género en cuanto a los niveles de prestaciones son extremadamente importantes en algunos países.** Las brechas de género en cuanto a la protección social tienden a ser especialmente profundas tras la edad de la pensión, con lo que las mujeres corren mayor riesgo de pobreza que los hombres.

Las brechas de género en la cobertura de la protección social están relacionadas tanto con desigualdades en el mercado laboral como con el sesgo de género en el diseño de los

sistemas de protección social²⁴. Las cotizaciones de las mujeres suelen ser más bajas porque están **subrepresentadas en el mercado laboral** y en los empleos con salarios más altos, y están sobrerrepresentadas en formas **más precarias e informales de empleo** (con salarios inferiores). Por otro lado, las mujeres siguen asumiendo toda la **responsabilidad en materia de trabajos de cuidados no remunerados** dentro del hogar, lo que limita directamente sus oportunidades de empleo y, en consecuencia, su acceso a la protección social.

Para cerrar las brechas de género en el ámbito de la protección social, es preciso eliminar los obstáculos para la participación de mujeres en el mercado laboral mediante masivas **inversiones públicas en la economía de cuidados**, así como políticas para **fomentar la transición a la economía formal.** Una inversión pública adecuada en servicios públicos de cuidados y la adopción de políticas favorables a las familias pueden permitir la participación efectiva de la mujer en la fuerza laboral además de promover un reparto más equitativo de las responsabilidades de cuidados no remunerados. En este sentido, resulta clave la implementación del **Acelerador Mundial de la ONU para el Empleo y la Protección Social**²⁵, tomando en cuenta sus ambiciosas metas en cuanto a la creación de empleos decentes en la economía del cuidado y al establecimiento de pisos de protección social para todos de aquí a 2030.

²² OIT, Informe, *Mundial sobre la Protección Social, 2020- 22*, enero 2022: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_817576/lang-es/index.htm

²³ OIT, Informe, *Mundial sobre la Protección Social, 2020- 22*, enero 2022: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_817576/lang-es/index.htm

²⁴ CSI, *Las brechas de género en la protección social*, agosto de 2018, <https://www.ituc-csi.org/brief-gender-gaps> En numerosos países, los planes de protección social se han diseñado en torno al modelo masculino como sostén de la familia. Esta perspectiva tiende a penalizar a las mujeres, que tienen mayores probabilidades de experimentar historiales diferentes a los hombres en materia de cotizaciones, y tienden a tener un total inferior de cotizaciones acumuladas.

²⁵ ONU, *Informe de política del Secretario General: Invertir en empleo y protección social para erradicar la pobreza y lograr una recuperación sostenible*, septiembre de 2021: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_821198/lang-es/index.htm

Además, **los permisos remunerados por maternidad, parental y por motivos familiares y las disposiciones de trabajo flexibles** son clave en consonancia con el **Convenio 156 de la OIT** sobre trabajadores con responsabilidades familiares y el **Convenio 183** sobre la protección de la maternidad. **Cerrar la brecha salarial de género** contribuirá asimismo a garantizar medios de subsistencia dignos para las mujeres trabajadoras y abordar en parte el equilibrio respecto a las contribuciones de hombres y mujeres a la seguridad social.

Para ampliar el acceso de la mujer a la protección social, deben asegurarse **programas de protección social no contributivos** públicos y adecuados, como unas pensiones básicas y la garantía de prestaciones mínimas de desempleo, en consonancia con la **Recomendación 202 de la OIT sobre los pisos de protección social**.

El establecimiento de **sistemas de protección social permanente, universal y con perspectiva de género** es esencial para avanzar en cuanto al logro de los ODS, especialmente el SDG 8 con sus metas sobre empleo y trabajo decente, que aporta un fuerte efecto impulsor para alcanzar el ODS 5 (igualdad de género) y el ODS 10 (combatir las desigualdades), así como para erradicar la pobreza y el hambre (ODS 1 y 2)²⁶.

La planificación e implementación de sistemas de protección social universal ha de basarse en el **diálogo social** y no repetir las desastrosas experiencias derivadas de la privatización de sistemas estatales de pensiones y seguridad social.

La 4ª Conferencia Mundial de Mujeres de la CSI reclama:

- 1. Sistemas de protección social sostenibles y con perspectiva de género** para lograr una protección social adecuada para todos, incluyendo pisos mínimos, tal como

establecen **las normas de la OIT²⁷ y la Declaración del Centenario de la OIT**.

- 2. Políticas específicas** destinadas a **cerrar la brecha de género en cuanto a la protección social**, como por ejemplo:

- inversiones públicas en la economía de cuidados y la promoción del empleo decente;
- reconocimiento de créditos adecuados en los sistemas contributivos de protección social por períodos destinados a aportar cuidados, para mantener los niveles de cotizaciones;
- disposiciones relativas a permisos por maternidad y permisos parentales –en el caso de este último, para permitir un reparto más equitativo de las responsabilidades de cuidados entre ambos padres–;
- desarrollo de pisos nacionales de protección social, incluyendo pensiones básicas y prestaciones mínimas por desempleo, con cobertura universal que incluya a mujeres con formas precarias e informales de trabajo;
- políticas específicas para apoyar y facilitar la transición a la economía informal, en línea con la Recomendación 204 de la OIT; y
- diversas políticas para cerrar la brecha salarial de género incluyendo transparencia salarial, salarios mínimos vitales y una sólida legislación anti-discriminación, así como la promoción de la negociación colectiva.

- 3. Establecer un fondo mundial para la protección social** destinado a los países menos ricos²⁸, en línea con las Conclusiones de la CIT en 2021 sobre Seguridad Social y con el Informe de la ONU Nuestra Agenda Común.

²⁶ Comisión de Desarrollo Social de la ONU, *Resolución del 60º periodo de sesiones*, febrero de 2022: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/LTD/N22/254/83/PDF/N2225483.pdf?OpenElement>

²⁷ Instrumentos de la OIT que permitirán cerrar aún más las brechas de género en la protección social: Convenio 102 y Recomendación 202, C156, C183, C100, C190, C189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos y C177 de la OIT sobre el trabajo a domicilio.

²⁸ CSI, Un fondo mundial de protección social es posible, junio de 2020: <https://www.ituc-csi.org/global-social-protection-fund-es>

4. **Diálogo social** en el establecimiento y la implementación de sistemas de protección social transformadores en materia de género.
5. **La financiación adecuada de reformas de protección social con perspectiva de género**, a través de sistemas fiscales

progresivos nacionales, medidas de reforma fiscal (incluyendo una tasa mínima del impuesto de sociedades, tasas sobre las transacciones financieras, impuestos sobre la fortuna y combatir la evasión de impuestos por parte de empresas y de las grandes fortunas) y alivio de la deuda²⁹.

Garantizar una transición inclusiva y transformadora respecto al género

El último informe del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC)³⁰ ofrece el panorama más sombrío de la historia respecto a la emergencia climática, que afectará de manera desproporcionada a miles de millones de personas que subsisten y trabajan sumidas en la pobreza. **Demasiados países siguen sin cumplir las ambiciones reflejadas en el Acuerdo de París y los ODS, así como sus obligaciones en base a las Contribuciones Determinadas a nivel Nacional (CDN)** respecto a la reducción de emisiones³¹ y la adaptación al clima.

Se requiera una mayor cooperación internacional. Los países desarrollados deben colaborar con las economías de renta baja, en desarrollo y emergentes, para trazar la vía hacia un futuro con cero carbono. Esto implica la aportación

de suficiente financiación para permitir que los países en desarrollo puedan invertir en medidas de mitigación del cambio climático y crecimiento económico sostenible. Globalmente, África es la región con la mayor brecha de financiación del clima. A menos que la situación cambie pronto, la energía limpia representará apenas el 10% de la nueva generación de energía en África en 2030³².

Junto con los Gobiernos, **el sector empresarial tiene una responsabilidad clave en relación con el clima y la sostenibilidad medioambiental**, y la petición de diligencia debida y rendición de cuentas por parte del sector privado nunca había sido tan importante.

La emergencia climática agravará aún más la desigualdad de género las inequidades en el

²⁹ Véase CSI, *Financiar la recuperación y construir la economía del futuro*, Abril de 2021: <https://www.ituc-csi.org/financiar-la-recuperacion-y>

³⁰ <https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg2/resources/press/press-release-spanish>

³¹ Mantener el calentamiento global por debajo de 1,5 oC.

³² Sharon Ikeazor, ministra de Medio Ambiente de Nigeria <https://www.project-syndicate.org/commentary/africa-climate-change-funding-gap-by-sharon-ikeazor-2021-04/spanish?barrier=accesspaylog>

mundo del trabajo debido a la pérdida de empleos y medios de subsistencia, la carencia de productos esenciales como comida y energía, la falta de acceso a la protección social, a servicios de salud y cuidados o transportes seguros, y todo ello supone además el riesgo de que aumente la violencia de género en el lugar de trabajo. **El peso de la emergencia climática recaerá particularmente en las mujeres y se corre el riesgo de que se profundicen aún más las desigualdades ya existentes en el mercado laboral.**

Los sindicatos han situado la emergencia climática como un elemento prioritario de su petición de un Nuevo Contrato Social, reclamando inversiones para la **creación de empleos respetuosos con el clima con medidas de transición justa para sustentar transformaciones industriales.** Aunque las transformaciones económicas hacia una economía limpia son imperativas, no pueden llevarse a cabo en detrimento del futuro de los trabajadores y trabajadoras. Las estrategias sostenibles deberán conformarse vinculando las políticas industriales al empleo, así como a políticas del mercado laboral y el trabajo decente³³.

La transición justa requiere inversiones y políticas transformadoras respecto al género para garantizar resultados equitativos en la respuesta a la emergencia climática. La economía del cuidado representa un sector clave a este respecto, y requiere una sólida inversión pública para la creación de cerca de 300 millones de nuevos empleos decentes y respetuosos con el medio ambiente en educación, sanidad y servicios sociales³⁴.

Incrementar las inversiones en infraestructuras verdes, agricultura sostenible y energías

renovables es también crucial³⁵. Las energías renovables podrían dar trabajo a millones de personas para 2050, mejorando la eficiencia energética y consiguiendo un mejor equilibrio de género en el sector energético del futuro. Esto representa una oportunidad para las mujeres, dado que el empleo es más inclusivo en la energía renovable, con un mejor equilibrio entre géneros (32% de mujeres en la mano de obra de energías renovables, frente al 21% en las energías fósiles)³⁶.

Se necesitan asimismo políticas transformadoras para superar la segregación sectorial y profesional, incluyendo un acceso equitativo a educación y empleos relacionados con los sectores CTIM³⁷.

El Acuerdo de París consagra los imperativos de una Transición Justa de la mano de obra³⁸, la creación de trabajo decente, y la importancia crítica de los sindicatos y el diálogo social.

Apenas 64 de 190 CDN sobre objetivos climáticos aludían a las mujeres³⁹. Esto es algo que debe revertirse. Los planes de transición justa deben tener lugar con una participación y representación igualitaria de las trabajadoras, en toda su diversidad, en la toma de decisiones a todos los niveles.

La 4ª Conferencia Mundial de Mujeres de la CSI reclama:

1. La creación de **575 millones de nuevos puestos de trabajo decentes y respetuosos con el medio ambiente para 2030 y que se formalicen al menos mil millones de empleos informales**, lo que representa la mitad de la economía informal mundial total⁴⁰.

³³ Las medidas de transición justa incluyen protección social, apoyo a los ingresos junto con ayudas para la recapacitación y recolocación, apoyo a capacidades locales y desarrollo del espíritu empresarial, especialmente para mujeres y jóvenes.

³⁴ OIT, *Una mayor inversión en los cuidados podría crear casi 300 millones de empleos*, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_838500/lang-es/index.htm. Ver también la sección sobre el cuidado en este documento.

³⁵ Véase CSI https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/just_jobs_campaign_brief_es-2.pdf

³⁶ Véase IRENA, *Energías renovables y empleo: balance anual 2020*, <https://www.irena.org/publications/2020/Sep/Renewable-Energy-and-Jobs-Annual-Review-2020>

³⁷ Ciencia, Tecnología, Ingeniería, y Matemáticas

³⁸ El Acuerdo de París: https://unfccc.int/sites/default/files/spanish_paris_agreement.pdf y página de la ONU con información adicional sobre el acuerdo: <https://www.un.org/es/climatechange/paris-agreement>

³⁹ Véase ONU Mujeres, *El progreso en el cumplimiento de los ODS, panorama de género, 2021* <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2021-12/Progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2021-es.pdf>

⁴⁰ CSI, *Creación de empleo: ¿Qué pueden hacer los Gobiernos?* - Nota informativa sobre la campaña "Justo crear empleo" <https://www.ituc-csi.org/creacion-de-empleo-que-pueden>

2. Adoptar e implementar **planes de transición justa transformadores respecto al género**⁴¹, en línea con las Directrices de política de la OIT para una transición justa⁴², incrementar la inversión pública en la economía del cuidado, en infraestructuras verdes, en agricultura sostenible y en energías renovables, y garantizar el acceso de mujeres jóvenes a educación y empleos relacionado con los sectores CTIM.
3. Asegurar una **participación y representación igualitaria de las trabajadoras, en toda su diversidad, en la toma de decisiones a todos los niveles** así como en el diálogo social y apoyar el liderazgo de (jóvenes) trabajadoras respecto al clima⁴³.
4. Asegurar la **debida diligencia respecto al medio ambiente y los derechos humanos en las operaciones de las empresas** y a todo lo largo de las cadenas de suministro mundiales.
5. Una **financiación del clima transformadora respecto al género**, incluyendo el compromiso de asignar 100.000 millones de USD a descarbonizar el Sur Global, ampliar el espacio fiscal mediante políticas fiscales progresivas y acabar con los paraísos fiscales para asegurarse de que las compañías y los países más ricos contribuyan más.
6. Movilizar ingresos relacionados con el mercado del carbono mediante la recaudación de **impuestos progresivos sobre el carbono**, que sirvan además para fomentar la ambición en cuanto a la reducción de emisiones⁴⁴.

Acceso equitativo al desarrollo de competencias, formación y aprendizaje permanente

Si bien se han logrado avances en la consecución de la igualdad de género en la educación, lo cierto es que la pobreza, el matrimonio precoz, la violencia de género, la carga del trabajo doméstico no remunerado que soportan las jóvenes, así

como la migración y la condición de refugiado siguen siendo obstáculos importantes. Antes de la COVID-19 había aproximadamente 258 millones de niños y jóvenes sin escolarizar, y dos tercios de todos los niños que nunca han ido a la

⁴¹ Véase CSI, *Informe de expertos sobre transición justa*, https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/66/EGM/Expert%20Papers/Samantha%20SMITH_CSW66%20Expert%20Paper.pdf y la declaración de los Sindicatos Mundiales a la CSW66, *Los Sindicatos Globales hacen un llamado a la acción para una transición justa, inclusiva y transformadora de género para un mundo verde y cuidador* https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/uncsw66_global_unions_statement_final.pdf

⁴² Véase OIT (2015) *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432865.pdf

⁴³ Solo el 24% de quienes integran los comités de respuesta al COVID-19 son mujeres, lo que limita la eficacia de la planificación y formulación de políticas de cara a la crisis Véase ONU Mujeres, *Más allá del COVID-19: Un plan feminista para la sostenibilidad y la justicia social*, <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2021-12/Feminist-plan-Key-messages-es.pdf>

⁴⁴ Véase CSI, *Financiar la recuperación y construir la economía del futuro*, abril de 2021: <https://www.ituc-csi.org/financiar-la-recuperacion-y>

escuela son niñas⁴⁵. Una de las consecuencias más preocupantes y persistentes de la pandemia de COVID-19 es el abandono escolar: el aprendizaje a distancia sigue estando fuera del alcance de al menos 500 millones de estudiantes⁴⁶. Además, se calcula que, en 2020, 101 millones más de niños y jóvenes (de 1º a 8º curso) quedaron por debajo del nivel mínimo de comprensión lectora debido a las consecuencias de la pandemia, que ha echado por tierra los avances educativos conseguidos en los últimos 20 años⁴⁷.

Dado que la educación básica suele ser un requisito previo para el desarrollo de otras competencias, esta desventaja educativa se acumulará a lo largo de la vida de las mujeres. El acceso de todos a la educación básica, junto con la eliminación del trabajo infantil, revisten una importancia crucial.

El aprendizaje permanente requiere inversiones a todos los niveles, desde la educación preescolar hasta la educación superior. La igualdad de acceso para las niñas y las mujeres a todos los niveles es vital, como lo es el desarrollo y el reconocimiento de vías de cualificación que permitan a los trabajadores ampliar sus conocimientos y cambiar de trabajo.

El acceso desigual a la educación y la formación es uno de los numerosos factores que obstaculizan la participación efectiva de las mujeres en el mercado laboral. Como consecuencia, las mujeres se incorporan al mercado laboral en condiciones de desigualdad respecto a los hombres, y tienen más dificultades para encontrar un empleo decente y seguro. En el caso de las mujeres que trabajan, incluso antes de la crisis actual, la segregación profesional y los estereotipos de género las han mantenido confinadas en puestos de trabajo peor remunerados y de categoría inferior, con escasa o ninguna protección social, y sin acceso a la

educación y la formación. Estos incluyen empleos en el sector de los cuidados, como la educación, la sanidad y los servicios asistenciales; en la hostelería, el trabajo administrativo, de venta al por menor y comercial; y en la manufacturación ligera en cadenas de suministro mundiales.

La crisis ha puesto aún más de manifiesto los bajos salarios y las precarias condiciones laborales de las trabajadoras en empleos y sectores considerados “esenciales”, como la alimentación, la venta al por menor, la sanidad y los servicios de cuidados, la educación y los servicios de limpieza. Estos trabajos han estado sistemáticamente infravalorados y mal pagados por el mero hecho de ser desempeñados por mujeres. Más del 70% de la mano de obra del sector social y sanitario está compuesta por mujeres⁴⁸, mientras que el porcentaje de mujeres empleadas en los servicios, en particular el trabajo doméstico y la alimentación, la venta al por menor y los servicios de limpieza, supera el 58%. Las mujeres de estos sectores, sobre todo las de la economía informal, carecen a menudo de las competencias necesarias para desempeñar su trabajo de forma eficiente y en condiciones seguras. Y cuando las mujeres han adquirido las competencias necesarias para desempeñar su trabajo, estas no suelen reconocerse como es debido ni reflejarse en su salario⁴⁹.

Las estrategias de educación y formación con políticas activas del mercado de trabajo para la cualificación, la recualificación y la mejora de las competencias son fundamentales para los planes de transición justa en el contexto del cambio climático y los avances tecnológicos.

Sin embargo, la brecha de género en el acceso de las mujeres al desarrollo de competencias sigue siendo considerable debido a una serie de factores: obstáculos a la educación y la

⁴⁵ CSI, *Papel crucial de los sindicatos en la implementación de la plataforma de acción de Beijing - Beijing +25*, 2020 https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/beijing_25_report_es.pdf

⁴⁶ Véase <https://sdgs.un.org/sites/default/files/2020-11/Goal%204%20-%20sp.png>

⁴⁷ Véase <https://sdgs.un.org/es/goals/goal4>

⁴⁸ https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_741192/lang-es/index.htm

⁴⁹ Existe un elemento de desajuste de competencias en los mercados laborales regionales. Según estudios recientes de la OIT, en los países de la OCDE la incidencia de la sobreeducación tiende a ser mayor en el caso de las mujeres que en el de los hombres. En varios países de la región árabe y del norte de África, las elevadas tasas de desempleo entre las licenciadas universitarias indican que las mujeres están en desventaja a la hora de conseguir un trabajo adecuado a su formación y competencias. Véase pág. 6 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_759888.pdf

formación, especialmente en las economías rurales e informales; limitaciones socioculturales y económicas; prejuicios de género en las opciones profesionales; y una baja representación de las mujeres en las asignaturas troncales (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas)⁵⁰.

Siguen existiendo disparidades de género en el acceso a la enseñanza y la formación técnica y profesional (EFTP), a la educación y la formación formales y no formales, así como al aprendizaje y los períodos de prácticas.

Las mujeres también se encuentran obstáculos en el acceso a las competencias digitales, indispensables sobre todo en los sectores que adoptaron el teletrabajo durante la pandemia, como los sectores de la educación y los servicios.

Sin embargo, el acceso de las mujeres al desarrollo de competencias no siempre se traduce en un aumento de las tasas de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo o en más oportunidades de desarrollo profesional, lo cual se debe a la persistencia de obstáculos estructurales económicos, sociales y culturales –como la falta de acceso a los servicios públicos de cuidados (infantiles), a los permisos por maternidad remunerados y a otras prestaciones favorables a la familia en el ámbito laboral– y a la discriminación basada en el género.

El diálogo social, la negociación colectiva y el papel de los sindicatos son fundamentales para el diseño y la aplicación de planes de aprendizaje permanente y vías de desarrollo de competencias. Muchos sindicatos también organizan e imparten aprendizaje como parte de los servicios que prestan.

La 4ª Conferencia Mundial de la Mujer de la CSI hace un llamamiento para:

1. Garantizar estrategias inclusivas y con perspectiva de género en materia de competencias y aprendizaje permanente en consonancia con los ODS.

2. Garantizar un acceso equitativo al desarrollo de competencias, la formación y el aprendizaje permanente para todos, independientemente del género, la raza, la etnia, la migración, la discapacidad o la condición de LGBTI+.
3. El acceso a una educación gratuita y de calidad como requisito previo para el aprendizaje permanente y una mayor inversión pública en educación y formación pública.
4. Medidas específicas para cerrar la brecha digital de género como parte de las iniciativas de aprendizaje permanente con perspectiva de género.
5. Iniciativas específicas para formar, contratar y retener a las mujeres en sectores y trabajos infrarrepresentados (como en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas)⁵¹.
6. Cuotas de género en los programas de aprendizaje o prácticas y medidas para garantizar la igualdad en el reconocimiento de las cualificaciones en todas las profesiones.
7. Participar en el diálogo social y la negociación colectiva para diseñar y aplicar políticas de aprendizaje permanente y desarrollo de competencias.
8. Apoyar a las organizaciones sindicales para crear y/o reforzar las campañas de sensibilización destinadas a abordar la discriminación por razón de género y los estereotipos de género en el trabajo y en la sociedad que contribuyen a la segregación profesional.

⁵⁰ OIT, Reseña de políticas: *La división de género en el desarrollo de competencias: Avances, desafíos y opciones de políticas para el empoderamiento de las mujeres*, agosto de 2020 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_759888.pdf

⁵¹ Véase también el apartado *Conseguir igual salario por trabajo de igual valor para todos y todas* del presente documento

Construcción de un liderazgo de mujeres transformador

Pese a haberse logrado progresos significativos en los últimos años, tanto las mujeres como otros grupos de trabajadores que reclaman equidad, como personas racializadas, migrantes, con discapacidades y pertenecientes a la comunidad LGBTQI+, siguen estando escasamente representados en puestos de liderazgo dentro de nuestro movimiento. Aunque la representación de las mujeres en los sindicatos se ha incrementado –el porcentaje medio de mujeres en la membresía de las afiliadas de la CSI ronda el 42%– esto no se refleja adecuadamente en las directivas sindicales. Desde 2014, la campaña de la CSI “¡Cuenta con nosotras!” ha venido intentando conseguir al menos 30% de representación de mujeres en los órganos de toma de decisiones de las afiliadas de la CSI. Para 2018, la tasa media de representación de mujeres en los órganos superiores de toma de decisiones de las afiliadas de la CSI se situaba en el 28%, y las mujeres ocupaban apenas el 7% de los más altos cargos directivos. Con todo, cada vez más, es el activismo de las mujeres, en toda su diversidad, lo que está haciendo avanzar al movimiento sindical.

La CSI, en sus últimos Congresos Mundiales celebrados en 2014 y 2018, ratificó la campaña “¡Cuenta con nosotras!”, instando a las afiliadas a incrementar la representación de mujeres en sus directivas, además de redirigir los esfuerzos para abordar problemas estructurales clave que impiden el progreso de las mujeres en el mercado

de trabajo, poniendo un énfasis particular en el papel de la economía de cuidados, así como en la violencia y el acoso por razón de género.

La construcción de un liderazgo de mujeres transformador en nuestro movimiento resulta especialmente crucial ahora mismo, cuando el progreso económico, las políticas sociales y de mercado laboral y los logros respecto a la igualdad de género se ven amenazados por la actual crisis sanitaria y socioeconómica y por un clima político hostil, caracterizado por un nacionalismo agresivo, la reducción del espacio democrático, ataques contra los derechos civiles y las libertades, racismo, xenofobia y misoginia.

También resulta crítico para el futuro de nuestro movimiento asegurar que su liderazgo, a todos los niveles –tanto a escala global como local y en todas las estructuras de toma de decisiones– sea reflexivo, representativo e inclusivo en relación con su base de membresía actual y futura. Esto garantizará que la visión, la agenda y las prioridades de nuestro movimiento incorporen nuevas perspectivas, estrategias y soluciones para conformar el mundo del trabajo de manera que beneficie a la gente trabajadora, en toda su diversidad. Se contribuirá así a asegurar que nuestro movimiento sea capaz de afrontar los cada vez más exigentes desafíos de hoy y del mañana.

La 4ª Conferencia Mundial de Mujeres de la CSI pide:

- 9.** a las organizaciones sindicales garantizar la naturaleza inclusiva de sus propios programas, procesos y estructuras, y conseguir una representación igualitaria y equitativa de las mujeres en sus cargos directivos;
- 10.** que los sindicatos redoblen esfuerzos para la organización de mujeres en toda su diversidad, así como de otros grupos de trabajadores que reclaman equidad, incluyendo personas racializadas, migrantes, con discapacidades y LGBTQI+;
- 11.** a las organizaciones sindicales que apoyen el desarrollo de programas, campañas e iniciativas para fomentar un transformador liderazgo de mujeres dentro de los sindicatos, así como programas de tutoría e iniciativas destinadas a las jóvenes;
- 12.** reforzar y ampliar las redes y estructuras (intersindicales) de mujeres que están impulsando una agenda transformadora respecto al género en los sindicatos;
- 13.** que, antes del 6º Congreso Mundial de la CSI, los sindicatos se comprometan a conseguir que las mujeres alcancen una representación del 50% en los órganos de toma de decisiones de todas las afiliadas de la CSI, siguiendo el ejemplo de aquellas que ya han logrado la paridad de género; y
- 14.** exhorta a los sindicatos a garantizar la paridad de género a todos los niveles de la toma de decisiones, incluyendo los equipos y las estructuras de negociación colectiva y diálogo social.

CSI
Confederación Sindical Internacional

info@ituc-csi.org

www.ituc-csi.org

Teléfono: +32 (0)2 224 0211

Fax: +32 (0)2 201 5815

Boulevard du Roi Albert II, 5, Bte 1
1210 Bruselas - Bélgica

Editora responsable legal:
Sharan Burrow, secretaria general

