



# Del Aula al Lugar de Trabajo

– Posicionando a las Mujeres para el Trabajo Decente en la Economía del Conocimiento



**¡Involúcrese!  
¡Apoye las demandas  
de las mujeres trabajadoras  
por la Calidad Educativa para  
las niñas y el trabajo decente  
para las mujeres!**

Visite nuestro blog Sindical  
UN CSW 2011 en:  
<http://unioncsw.world-psi.org/>

Documento de  
Discusión de Antecedentes  
preparado conjuntamente por

**Internacional de la Educación (IE),  
Confederación Sindical Internacional (CSI),  
e Internacional de Servicios Públicos (ISP),**

para la Quincuagésima quinta sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de las Mujeres de las Naciones Unidas, (UN CSW55, Nueva York, 22 febrero – 4 marzo, 2011) en el Ítem 3 (a) (i) de la Agenda:

**Tema Prioritario – <<acceso y participación de las mujeres y niñas a la educación, capacitación, ciencia y tecnología, incluyendo la promoción de las mujeres a igual acceso al pleno empleo y trabajo decente>>**

© Lehtikuva Oy / Reporters, 2009



© Andrew Hitchcock, Wikimedia Commons

# Del Aula al Lugar de Trabajo

## – Posicionando a las Mujeres para el Trabajo Decente en la Economía del Conocimiento

Para actualizaciones y para contribuir a nuestro blog Sindical UN CSW 2011, ver:

<http://unioncsw.world-psi.org/>

**NOTA:** El Secretario General de las Naciones Unidas ha recibido una versión más corta de esta versión que será colocado como la Declaración oficial de la IE, la CSI y la ISP ante la CSW55. Disponible en todos los idiomas de la ONU (árabe, chino, inglés, francés, ruso y español), esta Declaración aparecerá en la sección de Declaraciones de las ONG del sitio

Web de la UNCSW. La conexión de la Web es:  
<http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw55/documentation.htm>

La Declaración también está disponible en inglés, francés y español en los sitios Web de la CSI, IE e ISP.

# Introducción

## – Definiendo el Amplio Contexto de Género y Desarrollo

Actualmente, todos los países del mundo están enfrentando el desafío de lograr el crecimiento económico sostenible en un mundo globalizado donde el conocimiento técnico y científico son claves para el progreso. Sin embargo, dadas las desigualdades globales y nacionales, ellos están enfrentando los desafíos desde diferentes puntos de partida. En particular, en muchos países, se necesitan abordar las persistentes desigualdades de género en los sistemas educativos, en la transición de la escuela al trabajo y en la vida laboral. Es por esta razón que el movimiento sindical global, representado ante la CCJSM por la IE, la CSI y la ISP, se complace en participar en el diálogo político crítico previo a la CSW55, enfocándose en las relaciones entre educación y capacitación, incluyendo ciencia y tecnología (C&T), y el mundo laboral.

La inversión en la calidad de todos los servicios públicos es un factor de impulso clave del desarrollo. En ese sentido, los sindicatos tienen graves preocupaciones con la reducción de los presupuestos que financian los servicios públicos que los gobiernos

han asumido en respuesta a la actual crisis económica. Estos recortes están teniendo un impacto negativo en la provisión de calidad de los servicios públicos que son centrales para la erradicación de la pobreza a través de proporcionar atención de salud, educación y trabajo decente para las mujeres. Se debería incrementar la inversión en el sector público y en los ministerios sociales encargados del desarrollo, trabajo e igualdad de género, y no disminuirla en un tiempo de crisis, si se deben cumplir con los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y con Educación para Todos (EPT).

Dada la importancia de la erradicación de la pobreza y el desarrollo sostenible, ampliamente definido, para el progreso económico y social, los sindicatos consideran que el tema de la Ciencia y la Tecnología (C&T) para el empleo de las mujeres, necesitan ser analizado en el amplio contexto de las desigualdades estructuradas que le niegan a las mujeres, en diferentes países y sectores económicos, la oportunidad de participar plenamente y beneficiarse de la vida económica. Se debería reconocer que la educación

de las niñas es de crucial importancia para el desarrollo de las sociedades. La evidencia muestra claramente que las exclusiones y discriminaciones se inician tempranamente, a menudo en el aula o a través de negarles el acceso a ésta. Luego las mismas exclusiones y discriminaciones son perpetuadas y exacerbadas en el continuum de la escuela a la vida laboral. Las múltiples dimensiones que conforman la discriminación de género incluyen el estatus económico, ubicación geográfica, falta de acceso a servicios públicos de calidad, etnicidad y discapacidad.

En muchos países en desarrollo, particularmente en el África sub-Sahariana, la niñez no está adquiriendo los conocimientos básicos y las habilidades numéricas al finalizar sus años escolares de primaria. Estos países están por debajo de las metas de la EPT y los ODM relativos a que las niñas se gradúen de la escuela primaria. Es cierto que las estrategias para mejorar el acceso a la educación se han implementado. Éstas han resultado en el incremento de la cantidad de niñas matriculadas y el progreso hacia la paridad de género en la terminación de la

universal de la escuela primaria. Sin embargo, aún prevalecen los altos índices de deserción, y estos son mayores para las niñas en muchos países en desarrollo. Sólo el 60% de todos los niños y niñas en el África sub-Sahariana completa la escuela primaria, con las niñas muy por detrás de los niños, mostrando un 55% que completa la escuela primaria. Debemos observar con detenimiento los complejos factores interconectados que se encuentran tras las altas tasas de

deserción, incluyendo la calidad de la educación, la seguridad del contexto de aprendizaje. Se ha sugerido, por ejemplo, que parte de ese diferencial puede ser explicado por el uso de cuotas. Donde éstas son aplicadas, los padres están más motivados para usar sus limitados recursos en la educación de los hijos hombres en vez de en sus hijas mujeres, dado que según su punto de vista, esta última inversión será cosechada, no por ellos, sino por su familia política.



© UNESCO/Sake Rijpkema

## Alfabetización de mujeres

Si bien ha habido un crecimiento en las tasas de alfabetización de las mujeres en muchas regiones, los datos de alfabetización de adultos para el año 1985 a 2005 muestran que las disparidades de género siguen existiendo. Las desigualdades son mayores en los Estados Árabes, Asia del Sur y Occidental y el África sub-Sahariana. A pesar de esto, el crecimiento ha sido más sustancial en el Asia del Sur y Occidental, donde la proporción de mujeres adultas alfabetas se ha incrementado por casi 20 puntos porcentuales entre 1985 y 2005. Dicho lo cual, se debe resaltar que más de 500 millones de mujeres aún se mantienen analfabetas a la fecha.

UNESCO UIS Infosheet No 4, 2009

Para actualizaciones y para contribuir a nuestro blog Sindical UN CSW 2011, ver:

<http://unioncsw.world-psi.org/>

# Estableciendo las Bases para los Enfoques de Género Inclusivos en todos los Niveles Educativos

Los índices de deserción están claramente asociados con la pobreza, así como el fenómeno relacionado del trabajo infantil, donde las niñas están más severamente afectadas. En India, por ejemplo, el 96% de los niños trabajadores vive en hogares cuyos ingresos per cápita son menores que US\$ 2 por día, y las niñas jóvenes constituyen el 42% de todos los niños trabajando. Las niñas enfrentan retos adicionales de vulnerabilidad, de trabajo de riesgo en la industria del entretenimiento donde son víctimas de tráfico, o como trabajadoras domésticas, donde se encuentra la mayoría de las niñas que están atrapadas en trabajos infantiles abusivos. Las discriminaciones estructuradas también afectan a las niñas en las áreas rurales, dado que cerca del 70% de las mujeres pobres vive en las áreas rurales y tienen empleos de bajos ingresos como trabajadoras independientes o como trabajadoras en granjas familiares, o en la economía informal. Ellas no pueden permitirse mantener a sus hijos en la escuela y, una vez más, prefieren usar a las niñas como una ayuda del hogar.

A pesar de los progresos encomiables en desarrollar sistemas educativos y abordar las disparidades de género en línea con las metas de los ODM y de la EPT, el análisis anterior muestra que los graves problemas de desarrollo aún deben ser superados. Es crucial abordarlos de manera adecuada con el fin de establecer las bases para el progreso con educación inclusiva de género en todos los niveles, incluyendo en la C&T. Adicionalmente, donde se está haciendo un progreso satisfactorio en la C&T, persisten las disparidades de género y necesitan ser abordadas.

En algunas regiones y países (América Latina, El Caribe, Norte de África), las niñas y las mujeres jóvenes muestran un rendimiento académico bueno en la C&T en los niveles secundarios y terciarios, incluso superando a los niños y varones jóvenes. Sin embargo, las estadísticas indican que las niñas y las mujeres muestran una preferencia por las ciencias de la vida (la medicina, la biología, la bio-química), más que por la física, la ingeniería y las ciencias de la computación. Una cantidad de factores

contribuyen a estas elecciones: estereotipos de género de las llamadas carreras masculinas y femeninas, que siempre se reflejan en los materiales de enseñanza; una falta de apoyo para los programas para hacer frente a los estereotipos de género y segregación en la educación; y la falta de modelos femeninos para las niñas, tanto con respecto a las maestras de ciencia y tecnología en todos los niveles de la educación, así como mujeres que han seguido carreras profesionales o administrativas en el área de ciencia y tecnología.

# Logro Académico y Desarrollo Profesional en Ciencia y Tecnología

## – Una Falta de Coincidencia

Si las niñas obtienen acceso, alcanzan un logro. Claramente, un número creciente de mujeres están completando los programas de nivel universitario en la C&T e ingeniería, pero esto no se está traduciendo en iguales oportunidades en la carrera y los salarios. Después de la primera entrada en el campo de la C&T, las oportunidades para el avance profesional son mínimas y la retención laboral es pobre. Se ha notado un alto nivel de segregación vertical, estando las mujeres concentradas en los escalones más bajos de la escalera ocupacional, enfrentando barreras que obstaculizan el avance a puestos de jefatura en investigación y en los administrativos o cátedras. Se han observado las tasas de deserción de las niñas y las mujeres a través de la escuela al trabajo continuo en los campos de la C&T, pero particularmente es marcado en la transición de la universidad al trabajo. Claramente, ésta es una falta de coincidencia entre el nivel de instrucción para las mujeres, por un lado, y el desarrollo profesional y la remuneración en el otro, comparándolas con los hombres; también es persistente la desigualdad de pago.

Las altas tasas de deserción se han atribuido al hecho de que tanto en el ámbito educativo como en el laboral el campo de la Ciencia y la Tecnología (C&T) son hostiles a las mujeres, a la vez que recompensan el desempeño de los hombres. Los estereotipos de género los asumen como “territorios masculinos” lo cual ayuda a mantener la hostilidad de género con respecto a la búsqueda de carreras en estos campos para las mujeres. En el campo científico, la ética prevaleciente premia largas horas de compromiso con los esfuerzos y publicaciones profesionales. Sin las políticas necesarias para alentar una forma igualitaria de compartir responsabilidades entre las mujeres y los hombres, esto representa una mayor barrera para las mujeres que deben combinar las responsabilidades profesionales con las familiares. No sólo no son reconocidos los roles de las mujeres en la reproducción social y en la economía del cuidado, las mujeres son penalizadas por sus esfuerzos por balancear estos roles con las carreras profesionales en el campo de la Ciencia y la Tecnología.

Para actualizaciones y para contribuir a nuestro blog Sindical UN CSW 2011, ver:

<http://unioncsw.world-psi.org/>

# Del Aula a un Lugar de Trabajo Decente

## – Un enfoque Holístico

Negarles a las mujeres las oportunidades para la plena participación en los campos de la Ciencia y la Tecnología resulta en la pérdida de un fondo de recursos valiosos, necesarios para contribuir al diseño de un conocimiento económico inclusivo de género centrado en las personas, además de ser una negación a los derechos fundamentales de las mujeres. Para ser sostenibles, las políticas que abordan esta esfera de desigualdad de género deben operar en un marco de política holística orientada a hacer frente a toda una gama de desafíos al desarrollo y desigualdades estructuradas que impiden la fluida transición del aula al lugar de trabajo decente.

Es clave lograr la calidad en la educación. Se deben formular políticas para la educación de calidad con los tres ejes principales e inclusivos del género:

- *Mejorando el currículo educativo y la metodologías para hacerlas relevantes para el logro de la educación de calidad para todos, aprendizaje a lo largo de la vida y el mundo laboral;*

*asegurando un adecuado suministro de textos escolares y materiales; organizando capacitaciones con perspectiva de género para maestros/os;*

- *Mejorando el ambiente físico y material en términos de edificios amigables que aseguren que son espacios seguros para las niñas, incluyendo las instalaciones sanitarias; asegurando un adecuado suministro de equipo técnico y de la Tecnología de la Información, y haciéndolas accesibles y atractivas para las niñas;*
- *Mejorando la plana docente en cantidad y calidad a través de adecuadas estrategias de reclutamiento, inducción y retención, incluyendo capacitación previa a la contratación y durante el servicio, oportunidades para el desarrollo y avance profesional, remuneración adecuada; eliminando la desigualdad salarial.*

Más aún, se necesitan políticas, programas y campañas destinadas a elevar la conciencia y combatir los estereotipos negativos y alentar a las niñas a participar



## Trabajo decente

Como lo establece la Declaración de la Organización Intenacional del Trabajo (OIT) sobre Justicia Social para una Globalización Justa del 2010, el Trabajo Decente abarca cuatro objetivos estratégicos: empleo, protección social, diálogo social y tripartismo, y principios fundamentales y derechos al trabajo. En sus esfuerzos por lograr la igualdad de género, la OIT ha adoptado un enfoque holístico, para asegurar que la igualdad de género sea transversal a los cuatro objetivos.

*Fuente: Resolución 2009 de la OIT sobre Igualdad de Género en el Corazón del Trabajo Decente– párrafo 13.*

en todos los campos de estudio, incluyendo la ciencia y tecnología.

# Creando un Entorno Propicio para Apoyar el Acceso de las Mujeres al Pleno Empleo y Trabajo Decente



## Trabajo decente Objetivo Estratégico I - Empleo

Las políticas de empleo sensibles al género son de importancia crítica para reducir el déficit de trabajo decente, abordar temas relativos a la pobreza feminizada, particularmente en la economía informal, la desigualdad de sueldos, la segregación ocupacional, las condiciones laborales de explotación, el trabajo precario, el igual acceso a oportunidades de educación y de desarrollo de capacidades.

*Fuente: Resolución de la OIT 2009 sobre Igualdad de Género en el Corazón del Trabajo Decente, párrafos 14, 16 y 17.*

El acceso a servicios públicos de calidad, ya sea en salud y servicio social, agua y desagüe, electricidad y energía, administración pública, capacitación vocacional y mayor educación, es fundamental para el acceso de las mujeres al pleno empleo y trabajo decente. Una distribución desigual de las responsabilidades domésticas y de cuidado entre mujeres y hombres continúa limitando la plena participación de las mujeres en los mercados laborales y en trabajo decente que es permanente y seguro. La segregación de género limita más la plena participación de las mujeres en los mercados laborales. Las mujeres – en particular las jóvenes – son especialmente vulnerables a los empleos “precarios” que son temporales o casuales, generalmente mal pagados, con poca o ninguna protección social. Las medidas políticas que busquen asegurar el acceso de las mujeres al pleno empleo y trabajo decente deben abordar estos déficits de trabajo decente que aun prevalecen.

Para actualizaciones y para contribuir a nuestro blog Sindical UN CSW 2011, ver:

<http://unioncsw.world-psi.org/>



# Conclusiones

## – Aplicando una Política y un Marco Normativo Amplio

El marco político y normativo existe para sustentar un entorno favorable con el fin de que cumpla con la igualdad de género real. Debe aplicarse ahora. Este marco consiste notablemente de:

- **La Plataforma de Acción de Beijing y la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres.**
- **Convenciones OIT Claves: Convenio Relativo a la Igualdad de Remuneración, 1951 (100), Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (111), Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (156), Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (183).**

La IE, la CSI y la ISP hacen un llamado a los Estados Miembros ante el 55 período de la CCJSM a introducir y fortalecer las políticas de intervención en el marco de las políticas y normativa dirigidas a superar las discriminaciones estructuradas y barreras que

### Trabajo decente Objetivo Estratégico 2 – Protección social

La OIT enérgicamente recomienda el establecimiento, a nivel nacional, de modelos sostenibles, basados en impuestos, de seguridad social que sean sensibles al género y que brinden a los ciudadanos servicios claves, tales como atención de salud de calidad, beneficios de desempleo, protección a la maternidad y un ingreso básico. Las disposiciones legislativas y las políticas laborales también deben incluir medidas de salud y de seguridad ocupacional, guarderías de costo asequible y atención a dependientes, así como planes de transferencias de efectivo y de garantía de empleo, como medidas para combatir la pobreza, garantizar el pleno acceso de las mujeres a todos los servicios y beneficios. Para el acceso inclusivo justo es clave la aplicación del Convenio 156 de la OIT sobre Responsabilidades Familiares.

*Fuente: Resolución 2009 de la OIT sobre Igualdad de Género en el Corazón del Trabajo Decente, párrafos 25, 26 y 28.*

afectan las posibilidades de vida de las niñas y las mujeres en términos de una educación y capacitación adecuadas que las preparen y amplíen sus posibilidades para un empleo pleno y productivo y un trabajo decente. También es importante que quienes deciden en las políticas establezcan un proceso

consultivo que permita el diálogo social con los sindicatos, quienes, desde su experiencia, pueden contribuir ampliamente a los procesos de formulación de políticas que aumenten el importante nexo entre la educación y la capacitación, y el trabajo decente.



## Trabajo decente

### Objetivo Estratégico 3

#### - Diálogo Social

El diálogo social y el tripartismo son herramientas políticas claves para avanzar la igualdad de género. Involucran a representantes del gobierno, los empleadores y los trabajadores reuniéndose y entablando diálogo hacia el establecimiento y la implementación de legislación no discriminatoria y políticas y medidas de igualdad de género. La negociación colectiva es un medio clave para determinar los términos y condiciones adecuadas a nivel del lugar de trabajo. La negociación colectiva debe incorporar objetivos de igualdad de género claves, tales como vencer la brecha de sueldos, disponer de guarderías, eliminar la violencia y el acoso del lugar de trabajo e instituir medidas de trabajo/familia. Se debe establecer o fortalecer los órganos consultivos, con miras a institucionalizar el diálogo sobre temas de género con los socios sociales (gobiernos, trabajadores y empleadores), y con las partes de la negociación de acuerdos colectivos. Estos actores deben ser capacitados sobre cómo incorporar las disposiciones de igualdad de género en las políticas y los acuerdos colectivos. Se deben establecer medidas de acción afirmativa para asegurar la plena participación de las mujeres sindicalistas, tanto en el diálogo social como en el proceso de negociación colectiva.

*Fuente: Resolución 2009 de la OIT sobre Igualdad de Género en el Corazón del Trabajo Decente, párrafos 36 y 37.*

La négociation collective doit être utilisée comme un instrument clé de promotion des résultats de l'égalité des genres qui sont garantis par les conventions de l'OIT que l'on a citées précédemment, tels que l'égalité de rémunération, l'égalité des chances de promotion professionnelle, la protection de la maternité et le partage égal des responsabilités familiales.

Para actualizaciones y para contribuir a nuestro blog Sindical UN CSW 2011, ver:

<http://unioncsw.world-psi.org/>

## Trabajo decente

### Objetivo Estratégico 4 – Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo

Las normas laborales internacionales son un medio principal para promover la igualdad en el mundo laboral. Los convenios claves en este sentido son el Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (No 100) y el Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 (No 111). Estos deben ser ratificados, implementados y monitoreados por todos los Estados miembros. Además, el Convenio sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (No 156) y el Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (No 183), hacen un llamado a los Estados para que brinden orientación política y medios prácticos para reconciliar el trabajo con las responsabilidades familiares, y para que protejan a las trabajadoras embarazadas. El respeto hacia estos Convenios, respaldado por políticas apropiadas, es de importancia crítica para lograr la igualdad de género. Finalmente, dos Convenios fundamentales son de particular relevancia para la igualdad de género, el Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (No 87) y el Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (No 98), los cuales contienen derechos que permiten buscar la igualdad de género. La aplicación de estos dos Convenios es particularmente importante para la realización de todos los derechos, incluyendo los derechos humanos de las mujeres.

*Fuente: Resolución 2009 de la OIT sobre Igualdad de Género en el Corazón del Trabajo, párrafos 29, 30 y 34.*

# Los sindicatos empoderan a las mujeres trabajadoras

Los sindicatos juegan un rol crucial en organizar a las mujeres, negociar por mejores condiciones laborales y brindar a las mujeres acceso justo a trabajos decentes.

La representación laboral da a las mujeres trabajadoras el poder para avanzar sus derechos tanto en el lugar de trabajo como en la sociedad. Las organizaciones sindicales trabajan para asegurar que los derechos de las mujeres sean protegidos y respetados en todos los niveles, y sean apoyados por la legislación. Ello incluye promover a las mujeres como líderes y como personas que toman decisiones en todos los niveles en los sindicatos, los organismos regionales y las instituciones internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Comisión de las Naciones Unidas sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer (UNCSW).

La Convención de las Naciones Unidas para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres (CEDAW) y los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT establecen principios

diseñados para asegurar que las mujeres no sean discriminadas en sus lugares de trabajo, y que tengan el derecho a afiliarse a sindicatos y participar en negociaciones colectivas.

Dada la actual necesidad de monitorear y abordar los impactos de la crisis económica en las mujeres, dos instrumentos de políticas adicionales, adoptados por la OIT en 98ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2009 son de especial importancia. Estos son: el Pacto Mundial para el Empleo de la OIT y la Resolución de la OIT sobre Igualdad de Género en el Corazón del Trabajo Decente.

Muchas mujeres trabajan en la economía informal sin protección legal. Las federaciones y confederaciones sindicales están trabajando para contar con legislación laboral que se aplique a la economía informal, para reconocer formalmente los derechos de estas trabajadoras vulnerables y para brindarles cobertura de seguridad social.

Para actualizaciones y para contribuir a nuestro blog Sindical UN CSW 2011, ver:

<http://unioncsw.world-psi.org/>

## La Internacional de la Educación (IE)

5, Blvd du Roi Albert II  
BE-1210 Bruselas  
BÉLGICA  
Tel: +32 2 224 0611  
Fax: +32 2 224 0606  
[equality@ei-ie.org](mailto:equality@ei-ie.org)  
[www.ei-ie.org](http://www.ei-ie.org)



## La Internacional de la Educación (IE)

Es una federación sindical mundial que representa a más de 30 millones de docentes y trabajadores y trabajadoras de la educación, a través de afiliados en 172 países y territorios. La IE defiende los servicios públicos de calidad, especialmente la educación pública de calidad para todos y todas, particularmente las niñas en zonas en desventaja. Asegurar que los y las docentes estén calificadas y que las escuelas sean seguras para niños, niñas y sus docentes garantiza la disposición de educación de calidad. La Primera Conferencia Mundial de la Mujer de la IE "En Camino hacia la Igualdad" de enero del 2011, en Tailandia, se propuso acelerar los avances en la igualdad de género en la educación, los sindicatos y la sociedad.

## La Internacional de Servicios Públicos (ISP)

BP 9,F-01211  
Ferney-Voltaire Cedex  
FRANCIA  
Tel: +33 450 40 6464  
Fax: +33 450 40 7320  
[equality@world-psi.org](mailto:equality@world-psi.org)  
[www.world-psi.org](http://www.world-psi.org)



## La Internacional de Servicios Públicos (ISP)

Es una federación sindical mundial que representa a más de 20 millones de mujeres y hombres que trabajan principalmente en los servicios públicos en todo el mundo. Dos tercios de su membresía son mujeres, muchas de las cuales trabajan en los sectores de salud y atención social. La ISP cree en la acción afirmativa para lograr la igualdad de género y promueve una "política de 50/50" entre sus organizaciones afiliadas, alentando la igual participación en el liderazgo de mujeres y hombres. La ISP promueve los servicios públicos de calidad que son clave para empoderar a las mujeres, y aboga por temas específicos incluyendo la equidad salarial, la protección a la maternidad y poner fin a la violencia contra las mujeres.

## ITUC

5 Blvd du Roi Albert II, Bte 1  
BE-1210 Bruselas  
BÉLGICA  
Tel: +32 2 224 0211  
Fax: +32 2 201 5815  
[equality@ituc-csi.org](mailto:equality@ituc-csi.org)  
[www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org)



## Confederación Sindical Internacional (CSI)

Es la organización sindical mundial que representa a más de 168 millones de trabajadores, a través de organizaciones afiliadas en 155 países y territorios. En la primera Conferencia Mundial de la Mujer de la CSI en octubre del 2009, las delegadas expresaron su profunda preocupación por los impactos negativos de la crisis económica mundial sobre las mujeres, y afirmaron que el compromiso de avanzar la igualdad de género no debe ser erosionado por esta crisis. Se dio un fuerte apoyo a la recientemente adoptada resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre igualdad de género en el corazón del trabajo decente, el cual enfatiza que "las crisis no deben ser usadas como excusas para crear incluso mayores desigualdades ni para debilitar los derechos adquiridos de las mujeres".