PAPEL CRUCIAL DE LOS SINDICATOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PLATAFORMA DE ACCIÓN DE BEIJING

BEIJING +25

ITUC CSI IGB

Confederación Sindical Internacional

Foto de portada: Adobe Stock

Escrito por Tamara Gausi

PAPEL CRUCIAL DE LOS SINDICATOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PLATAFORMA DE ACCIÓN DE BEIJING

Hace 25 años, en septiembre de 1995, se hizo historia en Beijing. Apoyándose en el legado de las tres Conferencias de Mujeres previas (celebradas en Ciudad de México en 1975, Copenhague en 1980 y Nairobi en 1985) y con el respaldo de la movilización de 30.000 activistas y un foro paralelo de ONG en la vecina localidad de Huairou, las 17.000 personas participantes en la Cuarta Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer alcanzaron un compromiso sin precedentes para avanzar en la igualdad, el desarrollo y la paz a favor de las mujeres del mundo entero. Incluso hoy, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (PAdB) sigue siendo el documento más ambicioso y visionario en relación con los derechos de la mujer. Con sus *12 esferas decisivas de especial preocupación y sus detalladas recomendaciones, representa una clara hoja de ruta para lograr una auténtica igualdad.

© RWDSU EE.UU

¿Progresos?

Lamentablemente, el camino para su implementación no ha sido nada fácil. Pese a haberse efectuado importantes progresos en todas las áreas, ningún país ha hecho realidad la visión radical de justicia social y económica feminista establecida por la PAdB. Hoy en día se presentan además nuevos desafíos. Con la opresión que sufren los trabajadores en todo el mundo a causa de años de salarios inadecuados, una desigualdad cada vez mayor y la triple amenaza que representan la economía digital mal gestionada, los cambios demográficos y el cambio climático, la derecha populista ha contaminado la política y el discurso público como arsénico en la napa freática. El resultado es un claro retroceso en áreas clave para los derechos humanos y de la mujer, en paralelo con el sistemático desmantelamiento de los derechos laborales.

Los ataques contra los derechos sindicales son ataques contra los derechos de la mujer

En todo el mundo los sindicatos están sufriendo ataques, desde la creciente criminalización del derecho de huelga a la erosión de la negociación colectiva o la anulación del registro de sindicatos. Las empresas aplican decisiones irresponsables y con poca visión de futuro, optando por incrementar su margen de beneficios mediante recortes en los salarios y las protecciones de sus trabajadores. Y lo que es aún peor... muchos Gobiernos lo permiten. En 2019, la publicación anual de la CSI, el Índice Global de los Derechos, registró violaciones del derecho de negociación colectiva en el 85% de los países, mientras en 116 países se imponían serias restricciones. Algunas democracias liberales (denominadas así o con otros nombres) introdujeron leyes destinadas a regular y restringir las actividades sindicales, con lo que se han prohibido huelgas y ciertas protecciones ya arraigadas para los trabajadores empezaron a ser revertidas. En aquellas partes del mundo donde el Estado de derecho es más precario, los sindicalistas sufren acoso, intimidación, despidos, detenciones y, en los casos más extremos, son víctimas de violencia física y sexual, tortura e incluso asesinato. Pero el resultado de estos ataques contra los sindicatos siempre es el mismo: una disminución de los salarios; la desintegración del trabajo decente; protección laboral recortada; protección social reducida; un retroceso en cuanto a las leyes, políticas y medidas de igualdad; y mayores desigualdades – y todo ello afecta de forma especialmente dura a las mujeres.

Ese amortiguamiento de las voces y el activismo femenino a menudo oculta el hecho de que las mujeres han venido situándose a la vanguardia a la hora de determinar la agenda sindical. A escala global, más de 80 millones de mujeres están organizadas en sindicatos, impulsando la acción sindical[1] para desmantelar las tradicionales y persistentes barreras estructurales que se encuentran en la intersección de raza, género, orientación sexual, identidad de género y clase. Las mujeres sindicalistas han venido además reivindicando en

1 Folleto para la 3ª Conferencia de Mujeres de la CSI/Asamblea de Organización de Mujeres: https://www.ituc-csi.org/folleto-asamblea-de-organizacion

© CTA- Argentina

nuevos y viejos frentes, incluyendo justicia económica para la mujer, contra la violencia de género, un desarrollo equitativo y sostenible, y una transición justa por la justicia climática y la transformación industrial.

Hacer realidad la PAdB

Poniendo en práctica los objetivos transformadores de la PAdB, durante los últimos 25 años los sindicatos han estado organizando a las trabajadoras, llevando a cabo campañas y desarrollando políticas de formación y reconversión profesional. Hemos organizado mítines, hemos pedido cuentas a los gobiernos a nivel nacional y en foros internacionales como la COP y el G20, y hemos puesto ante el espejo nuestras propias estructuras sindicales para intentar hacerlo mejor, creando espacios para una participación igualitaria y equitativa de las mujeres, particularmente a nivel de los puestos de liderazgo y toma de decisiones. Hemos llevado políticas de salud y seguridad en el trabajo con perspectiva de género a los lugares de trabajo, reconociendo que hombres y mujeres pueden enfrentarse a riesgos diferentes en el trabajo, incluso en caso de exposición a riesgos químicos y la utilización de equipo de protección personal inapropiado. Las mujeres sindicalistas están incluso traspasando los límites de lo que tradicionalmente se consideraba como temas tabú, negociando políticas de seguridad y salud en el trabajo que tengan en cuenta cuestiones como la menstruación[2] o la menopausia[3]. Hemos cambiado el discurso acerca de los cuidados, considerándolos una inversión en las personas, el desarrollo y unas economías sostenibles. Hemos marcado el camino para la creación de nuevas leyes, tanto a nivel nacional, por ejemplo con el estándar de igualdad salarial en Islandia –referente mundial que esencialmente ilegaliza la brecha salarial de género–, como a escala internacional, con la histórica aprobación el año pasado del Convenio de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo. En todo el mundo, sindicalistas están negociando políticas vanguardistas como el acuerdo firmado en 2019 entre la ITF y la Asociación Internacional de Transporte Público, para reforzar el empleo de las mujeres en el transporte público, un sector donde las mujeres están escasamente representadas.

Bien sea a escala local, nacional, sectorial o global, los sindicatos están en primera línea de la lucha para crear sociedades más justas. Y al dar a los trabajadores y trabajadoras una poderosa voz colectiva, contamos con un mandato único para ello. Si las mujeres trabajadoras no tuviesen derecho a formar y afiliarse a sindicatos o a negociar colectivamente mejores condiciones de trabajo, y si los sindicatos no hubiesen venido reclamando desde protección de la maternidad a derechos para los y las migrantes o la urgente necesidad de abordar los déficits de trabajo decente, los progresos logrados hasta la fecha para la realización de ciertos elementos de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing sencillamente no habrían sido posibles. Unos sindicatos fuertes tienen asimismo un importante papel que desempeñar en la consecución de los ODS para 2030 y para garantizar que el futuro del trabajo no se parezca al pasado pre-sindical[4].

2 Visibilizar a las mujeres en salud y seguridad en el trabajo, UITA: http://www.iuf.org/w/sites/default/files/MakingwomenvisibleinOHSSpanishweb_0.pdf
3 Apoyo a las trabajadoras durante la menopausia: guía para representantes sindicales (en inglés), TUC (Reino Unido): https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/TUC_menopause_0.pdf
4 http://www.claseshistoria.com/movimientossociales/org-sindicatos.htm

Desafío de 10 años

A lo largo de 2020, tendremos diversas oportunidades para evaluar la implementación y los resultados de la PAdB: durante el 64º período de sesiones de la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social Mujer el próximo mes de marzo en Nueva York, y en el Foro Generación Igualdad convocado por ONU Mujeres y que empezará en México en mayo para culminar en Francia en julio. Las recomendaciones de estas reuniones serán presentadas a los Gobiernos durante la Asamblea General de la ONU en septiembre. Tenemos que aprovechar esta oportunidad. Apenas nos quedan diez años para materializar la enorme ambición que representan los ODS y, según diversas fuentes, también solo diez años para reducir las emisiones globales de carbono lo más cerca posible de cero si queremos tener alguna posibilidad de prevenir una auténtica catástrofe climática. Una participación equitativa en la sociedad para el 50% de la población mundial es un elemento central del futuro justo que intentamos construir, representado en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo y en los llamamientos de la CSI reclamando un Nuevo Contrato Social[5]. Trabajando juntos –sindicatos, sociedad civil, ciudadanos y gobiernos– podremos tomar el testigo que nos entregaron en 1995 y terminar esta carrera. De no hacerlo, es posible que no se nos presente una nueva ocasión.

*Las 12 esferas decisivas de especial preocupación de la Plataforma de Acción de Beijing son:

- Mujeres y pobreza
- Acceso desigual a la educación y capacitación
- Mujeres y salud
- Violencia contra la mujer
- Mujeres y conflictos armados
- Mujeres y la economía
- Mujeres en el ejercicio del poder y la toma de decisiones
- Mecanismos institucionales
- Derechos humanos de la mujer
- Mujeres y los medios de comunicación
- Mujeres y el medio ambiente
- Las niñas

© Global Unions

5 https://www.equaltimes.org/el-fracaso-de-un-modelo-por-que-el#.Xbhh1ppKhPY

MUJERES Y LA ECONOMÍA

Pese a que el mundo se ha vuelto más próspero desde la Declaración de Beijing, las desigualdades nunca antes habían sido tan extremas. Según un nuevo informe de Oxfam[6], los 2.153 multimillonarios que hay en el mundo poseen más riqueza que 4.600 millones de personas que representan nada menos que el 60% de la población mundial. La pobreza repercute de manera desproporcionada en las mujeres, todavía más en el caso de las mujeres pertenecientes a los grupos más desfavorecidos: población rural, personas racializadas, indígenas, minorías religiosas, con discapacidades, refugiadas, migrantes, personas mayores y LGBTQIA+. Los sindicatos son actores clave en la economía real, teniendo por misión central la justicia social y económica para los trabajadores y las trabajadoras, organizando y negociando para mejorar sus condiciones de trabajo. En tanto que uno de los 'interlocutores sociales' –junto con los empleadores–, los sindicatos aportan democracia al mundo del trabajo, entablando diálogo social con empleadores y Gobiernos, además de regular los mercados de trabajo y los términos y condiciones de trabajo. Sin los sindicatos, el diálogo social y la negociación colectiva para hacer frente a las persistentes desigualdades económicas que mantienen cerrado el acceso a un trabajo decente y seguro para las mujeres, éstas quedarán atrapadas en un ciclo de pobreza. Desde Beijing y ya incluso antes, los sindicatos han venido luchando por el pleno empleo y trabajo decente para todos, para cerrar la brecha de género y respecto a las pensiones, desmantelar la segregación laboral, garantizar el acceso de las mujeres a la protección social y a servicios públicos de calidad, salvaguardar el derecho a una formación y educación pública de calidad, y para lograr que la responsabilidad de los cuidados no remunerados no recaiga exclusivamente en las mujeres y niñas.

Las niñas

Una de las causas fundamentales de la desigualdad entre mujeres y hombres empieza con un acceso desigual a la educación. Aproximadamente 258 millones de niños, adolescentes y jóvenes no están escolarizados[7], y dos tercios de aquellos que nunca han asistido a la escuela son niñas. A pesar de los progresos logrados en cuanto a la igualdad de género en la educación desde la adopción de la PAdB, pobreza, embarazos, matrimonios tempranos, violencia de género, la carga del trabajo doméstico no remunerado sobre las niñas, así como el estatus en tanto que migrantes y refugiadas, continúan siendo obstáculos importantes.

Revalorizar el trabajo docente, una profesión predominantemente femenina, es también una cuestión en que se centran los sindicatos. En Dinamarca, el sindicato de pedagogos *Børne- og UngdomsPædagogernes Landsforbund* (BUPL) se sumó a otras organizaciones sindicales para obtener incrementos salariales para los educadores de la primera infancia a través de convenios colectivos. La educación de la primera infancia es probablemente el campo docente con mayor segregación de género y, por consiguiente, el peor pagado. Los educadores de la primera infancia sin un diploma universitario cobran menos que los que sí lo tienen, pero uniendo fuerzas con los sindicatos en otros sectores, BUPL consiguió garantizar dos millones de euros de salario extra para sus miembros, además de un mejor reconocimiento de la profesión.

© ACTU Australia

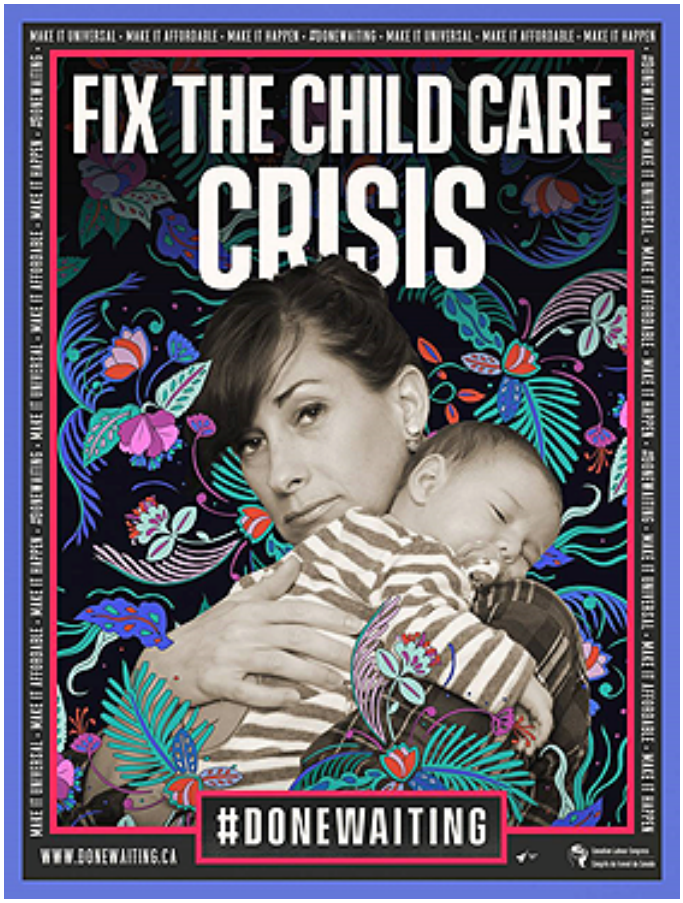
La economía de cuidados

En 2015, había 2.100 millones de personas necesitadas de cuidado[8] y para 2030 se prevé que el número de beneficiarios de cuidados ascenderá a 2.300 millones. Teniendo en cuenta que se calcula que los cuidados no remunerados representan actualmente 9% del PIB mundial, y que las mujeres dedican entre dos y diez veces más tiempo que los hombres al trabajo no remunerado de cuidados[9], los sindicatos y la sociedad civil han venido presionando a los Gobiernos para que se incremente la inversión en cuidados[10] con objeto de generar crecimiento económico, hacer frente al desafío que representa el envejecimiento de la población y ayudar a corregir la exclusión de las mujeres del mercado laboral. En Uruguay, esto ha desembocado en un Sistema Nacional de Cuidados[11] que consiguió reducir el

6 Tiempo para el cuidado: El trabajo de cuidados y la crisis global de desigualdad: https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620928/bp-time-to-care-inequality-200120-es.pdf
7 https://es.unesco.org/news/unesco-advierte-que-no-tomar-medidas-urgentes-accion-12-millones-ninos-nunca-asistiran-solo-0
8 El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente, OIT: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633168.pdf
9 Trabajo de cuidados no remunerado: el eslabón perdido en el análisis de las brechas salariales de género en los resultados laborales, OCDE (en inglés): https://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf
10 Invertir en la economía de cuidados: Un análisis de género sobre los incentivos de empleo en siete países de la OCDE / Simulación de los efectos en el empleo por género en países del Sur Global, CSI: https://www.ituc-csi.org/invertir-en-la-economia-de
11 https://www.2030spotlight.org/sites/default/files/spot2018/esp/Spotlight_Innenteil_2018_ES_cuadro4.1.pdf

trabajo no remunerado de cuidados gracias a la masiva expansión de servicios públicos de atención infantil y el establecimiento de centros de cuidado de día y residencias de larga estancia para personas mayores y con dependencia severa. La profesionalización del trabajo de cuidado remunerado, centrándose en actividades de capacitación y la certificación, ha sido un elemento central del puntero sistema de cuidados en Uruguay. También ha institucionalizado el diálogo a través de un Comité Consultivo integrado por representantes de sindicatos, organizaciones de la sociedad civil, cuidadores/as y académicos, que se reúne regularmente para influir en la elaboración de las políticas.

© CLC Canadá



En otros lugares, no obstante, continuos recortes de los servicios públicos –resultado tanto de los programas de ajuste estructural como de medidas de austeridad– han afectado de manera desproporcionada a las mujeres en tanto que usuarias finales de ciertos servicios públicos (particularmente en lo que respecta a los cuidados infantiles, de mayores y la sanidad) y también porque los servicios públicos son una de las escasas fuentes fiables de empleo seguro y bien remunerado para las mujeres. El trabajo de cuidados es central para el futuro de empleos decentes, bajos en carbono, pero de no abordarse el actual déficit, el mundo se enfrenta a una importante crisis del cuidado.

Los cuidadores –mayoritariamente mujeres y desproporcionadamente provenientes de grupos marginados– a menudo tienen bajos salarios, malas condiciones de trabajo y sufren violencia y acoso en el trabajo. En 2019, los sindicatos mundiales organizaron un día global de acción reclamando que se invierta en la economía de cuidados (el 7 de octubre, con ocasión de la Jornada Mundial por el Trabajo Decente). Desde 2017, la ISP ha venido integrando la capacidad de respuesta de los servicios públicos en cuanto al género en su trabajo, poniendo de relieve el papel de los servicios públicos para lograr la justicia de género y un desarrollo sostenible[12]. Por su parte, UNICARE (el sindicato global para la atención de salud del sector privado) y el mayor sindicato del sector privado en Nueva Zelanda, E tū, recientemente consiguieron que se pusiese fin a los contratos de cero horas, obteniendo además un incremento salarial del 20% para miles de cuidadores/as a domicilio.

En cuanto al establecimiento de horarios de trabajo flexibles y favorables a las familias para los trabajadores y trabajadoras con hijos, los países nórdicos son los líderes mundiales[13]. Con unos sindicatos fuertes y Estados del bienestar adecuadamente financiados, las mujeres en Suecia, Dinamarca, Noruega, Islandia y Finlandia disfrutan de la mejor protección de la maternidad en toda la OCDE y, como no es de extrañar, esos son los países con mayor tasa de participación de mujeres en el mercado de trabajo. En los países en desarrollo, los trabajadores y trabajadoras de la economía informal trabajan con sindicatos para encontrar sus propias soluciones[14], en ausencia de cuidados infantiles financiados por el Estado. En la India, por ejemplo, SEWA mantiene 66 cooperativas para sus miembros en el Estado de Gujarat, cobrando 150 rupias (unos 2,20 USD) al mes por un servicio de guardería infantil durante todo el día. Por su parte en Ghana, la *Ghana Association of Traders* (GATA), sindicato afiliado a la central sindical GTUC, mantiene una guardería dentro del mercado de Makola, en Accra, donde se cuida a los hijos de las vendedoras mientras sus madres trabajan, aportándoles una educación básica y comidas saludables. Organizaciones de trabajadores y trabajadoras de la economía informal y sindicatos se han unido para reclamar servicios de guardería públicos, exigiendo que se reconozcan los cuidados infantiles como parte del sistema de protección social nacional, pidiendo que se incremente el gasto estatal a nivel municipal y nacional para financiar servicios públicos de guardería, así como un trabajo decente para los trabajadores/as de atención infantil, incluyendo un salario vital, acceso a la protección social y una capacitación adecuada.

12 Promoviendo los derechos humanos de las mujeres mediante servicios públicos de calidad con sensibilidad de género, ISP: http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/web_2018_-_esp_uncsw63_grqps_working_paper.pdf
13 https://www.norden.org/en/nordic-gender-effect-work/
14 Movilización de las mujeres en empleo informal por el cuidado infantil, WIEGO (en inglés): https://www.wiego.org/sites/default/files/migrated/publications/files/Moussie%CC%81-Mobilizing-for-Child-Care.pdf

Equidad salarial

Probablemente uno de los mayores obstáculos para lograr la igualdad de género en el lugar de trabajo es la lucha permanente por obtener igual salario por trabajo de igual valor. Aunque 173 países han ratificado el Convenio de la OIT sobre igualdad de remuneración (C100), en promedio las mujeres siguen cobrando 20% menos que sus colegas hombres. Para las mujeres con discapacidades, indígenas, racializadas, trans o pertenecientes a otros grupos marginados, la brecha es aún mayor[15]: en EEUU, por ejemplo, mientras que en general las mujeres cobran en promedio 20% menos que los hombres, las latinas reciben 41% menos y las mujeres con discapacidad 28% menos; en el Reino Unido, la brecha global media es del 18,1%, pero para las mujeres de origen paquistaní o bangladesí es del 26% y para las de origen africano del 20%; y en Canadá, las mujeres aborígenes ganan 36% menos que los hombres, frente a una brecha salarial del 13% para las mujeres en general y del 34% para todas las mujeres racializadas.

© CSI y E tu Nueva Zelandia

Al ritmo actual de progresos, tardaremos al menos 66 años más para salvar la brecha salarial de género[16]. Con todo, Islandia está abriéndose camino: en 2018 se convirtió en el primer país del mundo en imponer legalmente el principio de igual salario por trabajo de igual valor. En base a la Ley de Igual Salario, todas las compañías e instituciones con más de 25 empleados están obligadas legalmente a aplicar el estándar sobre igualdad salarial y efectuar una auditoria a fin de obtener el correspondiente Certificado, que deberá renovarse cada tres años. En el resto del mundo, una mayor cobertura de la negociación colectiva[17] redunda en beneficios en cuanto al salario y las condiciones de trabajo de las mujeres, además de aportarles seguridad del empleo, reducción de la jornada laboral y opciones de horarios flexibles, como demuestra un informe publicado en 2014 por la CES, 'Negociando por la Igualdad'. Los sindicatos promueven asimismo acciones legales, negocian acuerdos, recopilan datos y hacen campaña a favor de cambios en la legislación, además de establecer alianzas para abogar por la causa de la igualdad salarial. La campaña conjunta de la Internacional de la Educación (IE) y la Internacional de los Servicios Públicos (ISP), '¡Equidad de remuneración ya!', fue la primera al respecto organizada a nivel global. Hoy en día, numerosas organizaciones sindicales nacionales, regionales e internacionales son miembros de la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC). Liderada por la OIT, ONU Mujeres y la OCDE, EPIC aspira a acelerar el logro de la meta 8.5 ("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") de los ODS.

Pero abogar por un salario igual por trabajo de igual valor no es suficiente. Los empleos y las profesiones consideradas tradicionalmente 'para mujeres' –como los sectores de la educación, los cuidados o los servicios– generalmente son de categoría inferior y peor pagados. Garantizar a las mujeres y niñas pleno acceso y en pie de igualdad a la educación y la formación profesional es un elemento integral para acabar con la segregación de género que mantiene a las mujeres fuera de los empleos mejor remunerados; la aportación de cuidados asequibles y de calidad para las familias trabajadoras es otro. En última instancia, hace falta eliminar los prejuicios enraizados en la sociedad que establecen que el trabajo realizado por las mujeres tiene menos valor que el de los hombres.

Protección social

Más de la mitad de la población mundial no está cubierta por ningún tipo de régimen de protección social[18]. Las mujeres registran tasas de cobertura aún más bajas y niveles de prestaciones sustancialmente inferiores, no sólo por el hecho de estar sobrerrepresentadas en la economía informal y recibir salarios inferiores a los hombres, sino también por tener una carrera laboral más corta debido a interrupciones para cuidar de los hijos y familiares dependientes. Esto supone para las mujeres un riesgo sustancialmente mayor de pobreza al llegar a la vejez, en aquellos casos en que los sistemas de seguridad social se basan en el principio de un empleo remunerado continuo. En Marruecos, la central sindical *Confederation démocratique du Travail* (CDT)[19], gracias a la inclusión de mujeres en el equipo de negociación, consiguió obtener mejoras salariales, cobertura médica, bajas por maternidad, permisos para poder atender a niños enfermos y otras prioridades aplicando una perspectiva de género para más de 1.200 trabajadoras empleadas en seis grandes explotaciones agrícolas. Y en Filipinas, los sindicatos contribuyeron a asegurar la aprobación de una nueva ley que aumenta significativamente el permiso remunerado por maternidad, pasando de 60 a 105 días.

15 https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/womens_conference_changing_the_care_paradigm_es.pdf
16 https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/discrimination/tackling-sex-discrimination-through-pay-equity
17 Negociando por la igualdad de género, OIT: https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS_531114/lang--es/index.htm
18 Las brechas de género en la protección social, CSI: https://www.ituc-csi.org/informe-brechas-genero
19 https://www.equaltimes.org/los-logros-de-las-trabajadoras#.XkFGlmhKhPY

© HMS India

La economía informal

La economía informal ha crecido exponencialmente desde 1995, a causa de la desregulación y flexibilización generalizadas, pero un acceso inadecuado a los cuidados infantiles y la discriminación de género implican que la proporción de mujeres atrapadas en el trabajo informal es superior a la de los hombres en la mayoría de los países. Los sindicatos han venido consagrando importantes esfuerzos a organizar a las personas con trabajos precarios, atípicos y no protegidos. En 2014, sindicatos, empleadores y gobiernos negociaron una norma internacional del trabajo cuyo objetivo es que los 2.000 millones de personas que trabajan en la economía informal (más del 60% de la población ocupada mundial[20]) consigan obtener un empleo formal, donde no se expongan a condiciones peligrosas e inseguras o no tengan ninguna protección laboral o social. La Recomendación No. 204[21] (R204) es la primera norma internacional del trabajo que proporciona un marco normativo y de desarrollo[22], centrado en la economía informal en su conjunto y en toda su diversidad. Aporta orientación sobre la forma de:

- facilitar la transición de los trabajadores y las unidades económicas desde la economía informal a la economía formal, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores y garantizando oportunidades de seguridad de los ingresos, medios de sustento y emprendimiento;
- promover la creación, preservación y sostenibilidad de las empresas y de empleos decentes en la economía formal, así como la coherencia de las políticas macroeconómicas, de empleo y de protección social y otras políticas sociales; y
- prevenir la informalización de los empleos de la economía formal.

Por dar tan solo un par de ejemplos de sindicatos que organizan en la economía informal, en la India, las trabajadoras ocupadas en la economía informal constituyeron una fuerza negociadora de 1,9 millones de mujeres agrupadas en la asociación de trabajadoras por cuenta propia *Self-Employed Women's Association* (SEWA), el mayor sindicato del mundo actualmente. Además de ayudarlas a obtener su reconocimiento en tanto que trabajadoras, SEWA adopta múltiples estrategias para mejorar las condiciones de las trabajadoras informales, incluyendo pensiones, tarjetas de identidad, prestaciones de maternidad, servicios

20 Mujeres y hombres en la economía informal: un panorama estadístico, OIT: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_635149.pdf
21 Recomendación 204: poner fin a la informalidad, *Equal Times*: https://www.equaltimes.org/recomendacion-204-poner-fin-a-la#.XkFRwGhKhPY
22 Interacciones de las organizaciones de trabajadores con la economía informal: Compendio de Prácticas, OIT: https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS_735636/lang--es/index.htm

financieros, y organiza campañas reclamando un mejor entorno laboral e incrementos salariales. En Ghana, el sindicato del sector informal *Union of Informal Workers Association* (UNIWA) y la central sindical *Ghana Trades Union Congress* (GTUC) han venido representando los intereses de trabajadores y trabajadoras informales en la Comisión Nacional Tripartita, además de brindar a sus 79.000 mujeres afiliadas capacitación sobre técnicas empresariales básicas como contabilidad o sobre seguridad y salud, como por ejemplo en la prevención de incendios.

Las trabajadoras del hogar y el Convenio 189 de la OIT

La R204 es un importante complemento al histórico Convenio de la OIT sobre trabajo doméstico (C189), que sindicatos –trabajando en estrecha colaboración con organizaciones de trabajadores del hogar–, em-

© COSATU Sudáfrica

pleadores y gobiernos negociaron y adoptaron en 2011. Un sector clave de la economía de cuidados, el trabajo doméstico, queda no obstante excluido de prácticamente todas las leyes y protecciones laborales. Su activismo, fuera y dentro de los sindicatos, ha asegurado su reconocimiento en tanto que trabajadores/as dentro del cuerpo de la legislación internacional del trabajo, lo que ha traído consigo cambios significativos en la legislación nacional[23] consagrando el derecho básico de los trabajadores/as del hogar a recibir contratos e empleo por escrito, un salario mínimo, descansos diarios y semanales, restricciones en cuanto a los pagos en especies, respeto del derecho a afiliarse a un sindicato y negociar colectivamente, y mucho más. En 2013 se estableció la FITH, que se convertiría en la primera Federación Sindical Internacional de organizaciones de trabajadores y trabajadoras del hogar.

El aislamiento y la naturaleza históricamente devaluada de su trabajo hace que las trabajadoras del hogar figuren entre los trabajadores más explotados de todo el mundo. La OIT calcula que el trabajo doméstico remunerado y no remunerado representa más de 8.000 millones de USD[24] en beneficios para empleadores sin escrúpulos que no dudan en utilizar amenazas, coerción y violencia. Pero al entrar a formar parte activista y organizada del movimiento sindical, los trabajadores y trabajadoras del hogar pueden conseguir que ni su trabajo ni sus derechos sean ignorados. Para febrero de 2020, se habían registrado 29 ratificaciones del C189, impulsadas por la campaña global '12 para 12', liderada por la CSI en cooperación con la FITH, UITA y otras Federaciones Sindicales Internacionales, teniendo por objetivo lograr 12 ratificaciones del Convenio para finales de 2012. Uruguay sería el primer país en ratificar el C189 ese año, un logro que se hizo posible porque en 2006 se había aprobado en el país la Ley No. 18.065 extendiendo toda una serie de protecciones laborales al trabajo doméstico. En Sudáfrica, gracias a las bases establecidas tras la ratificación del C189 en 2013 y una victoria histórica en los tribunales en mayo de 2019, tras la trágica muerte accidental de Maria Mahlangu en la casa particular donde trabajaba[25], las trabajadoras del hogar y sus dependientes pueden ahora reclamar una compensación a un fondo nacional en caso de sufrir lesiones, contraer enfermedades o fallecer en el trabajo. Y Qatar introdujo en 2020 un salario mínimo, incluso para el trabajo doméstico, como parte de los compromisos efectuados en un acuerdo alcanzado en 2017 con la OIT, que fue el resultado de una intensa labor de presión por parte de los sindicatos. Aunque todavía queda mucho por hacer, el C189 ha aportado justicia social y económica a millones de trabajadores y trabajadoras del hogar, a través del reconocimiento de sus derechos laborales, tanto en la ley como en la práctica.

Cadenas de suministro

En todo el mundo, las cadenas de suministro no sólo se benefician de la explotación al por mayor de una mano de obra mal pagada, insegura y mayoritariamente femenina, sino que además el actual modelo económico depende de ello. En ese contexto, los recientes esfuerzos desplegados por IndustriALL para garantizar un salario vital a las trabajadoras del sector del vestuario en todo el mundo, constituye una victoria significativa en la lucha por alcanzar el ODS 8 –crecimiento económico inclusivo y sostenible y trabajo decente–. Reforzando las capacidades de sus afiliadas en el sector del vestuario, IndustriALL ha ayudado a garantizar incrementos salariales a través de la negociación colectiva e influyendo en el proceso de fijación del salario mínimo. En 2017, las afiliadas en la República Dominicana lograron un aumento del 20,33% en el salario mínimo para los trabajadores en las zonas francas (maquila), lo que representa el mayor incremento registrado en 15 años. Y este año, el salario mínimo básico en Camboya aumentó un 4,4%, pasando de 170 USD en 2019 a 190 USD al mes. Por

23 Trabajadores y trabajadoras del hogar Unidos: Guía para reforzar el poder colectivo para conquistar derechos y protecciones para los trabajadores/as del hogar, CSI: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-domesticworkersunite-final-es-final-digital.pdf
24 Ganancias y pobreza: aspectos económicos del trabajo forzoso, OIT: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_243422.pdf
25 https://www.thedailyvox.co.za/domestic-workers-can-now-claim-for-occupational-injuries-shaazia-ebrahim/?fbclid=IwAR2nalitUW2ULe27ajFEi_GOMP7GPBBWLIsH9Bxp-fu3Bd0Ce7Qf7TNXZI-4

otro lado, en septiembre de 2019, un marco conjunto de diligencia debida[26] sería adoptado por IndustriALL y diversas grandes marcas mundiales de la industria del vestuario, con objeto de garantizar que las prácticas de compra faciliten el pago de salarios vitales para los trabajadores/as a lo largo de toda la cadena de suministro. Es la primera vez que marcas internacionales aceptan colectivamente hacerse responsables ante una Federación Sindical Internacional respecto a un cambio en sus prácticas de compra.

Transición justa

Con cada año que pasa, el número de hogares, escuelas, lugares de trabajo y vidas que ha destrozado la emergencia climática no hace más que aumentar. Careciendo tanto de trabajo decente como de protección social, muchas mujeres resultan particularmente vulnerables a los riesgos de fenómenos climáticos como inundaciones, sequías, ciclones y temperaturas extremas. Con apenas 10 años para estabilizar el incremento global de la temperatura en 1,5 °C, los sindicatos están trabajando con empresas, gobiernos y comunidades locales con vistas a garantizar una transición justa hacia un mundo con bajas emisiones de carbono y con empleos verdes y decentes y protección social para todos. Por ahora 46 países se han sumado a la iniciativa Acción Climática para el Empleo[27], una hoja de ruta cuyo objetivo es fomentar la acción climática con planes de transición justa, liderada por la OIT. Entre tanto, se están negociando convenios colectivos de empresa y sectoriales que constituyen ambiciosas políticas respecto al clima. En 2016, la CSI estableció el Centro de Transición Justa para apoyar a sus afiliadas en sus esfuerzos climáticos. Desde entonces, los sindicatos españoles obtuvieron la firma del histórico acuerdo del 'Plan del Carbón' de 250 millones de EUR[28] para una transición justa en las comarcas mineras, donde prácticamente todas las minas de carbón se cerrarán en el transcurso de la próxima década. La reinversión de los fondos de pensiones tendrá un importante papel a la hora de lograr una transición justa y en 2018, uno de los principales sindicatos del Reino Unido, UNISON, aprobó por unanimidad una moción apoyando la desinversión[29] de fondos de pensiones, por un valor colectivo de más de 200.000 millones de GBP, de las industrias del petróleo, carbón y gas.

© UGT/CCOO/USO España

26 http://www.industriall-union.org/es/las-marcas-de-la-act-asumen-la-responsabilidad-por-sus-practicas-de-compra
27 Acción climática para el empleo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/genericdocument/wcms_732093.pdf
28 http://www.industriall-union.org/es/los-sindicatos-espanoles-del-carbon-consiguen-un-acuerdo-historico-para-la-transicion-justa
29 https://cacctu.org.uk/node/1799

PONER FIN A LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER – EL CAMINO HACIA UNA NUEVA NORMA GLOBAL

© NLC Nigeria

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) define la violencia de género como "la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada". Tanto si su manifestación es física, sexual, psicológica, económica o en forma de feminicidio, la violencia y el acoso por razón de género constituye una de las más graves y generalizadas violaciones de los derechos humanos. Según la ONU, una de cada tres mujeres y niñas sufrirá abusos físicos o sexuales a lo largo de su vida[30] y, en la mayoría de los países donde se dispone de datos, menos del 40% de las víctimas de violencia de género buscan cualquier tipo de ayuda. En los últimos años, la violencia contra la mujer se ha convertido en un tema de actualidad, gracias al impacto de contundentes campañas en las redes sociales como #MeToo[31], #TimesUp y #NiUnaMenos. Los sindicatos han desempeñado un papel único y protagonista en la lucha para eliminar la violencia y el acoso por razón de género, bien sea por medio de la negociación colectiva, negociando políticas del lugar de trabajo para exponer, abordar y combatir el acoso sexual y otras formas de violencia de género, planteando la adopción de medidas de salud y seguridad en el trabajo, organizando a más mujeres en los sindicatos, desarrollando campañas de sensibilización o estableciendo alianzas con grupos feministas y de la sociedad civil.

Educación

La violencia de género representa uno de los obstáculos más persistentes para la realización del derecho a la educación y es sintomático de las desigualdades de género estructurales, basadas en normas, que siguen impidiendo que millones de niñas puedan acceder a una educación pública de calidad. La Internacional de la Educación ha venido trabajando para proteger tanto a estudiantes como a docentes del flagelo de la violencia de género relacionada con la escuela (VdGE). En una iniciativa única en su género, en el marco de un programa conjunto de 4 años entre la Internacional de la Educación y la Iniciativa para la Educación de las Niñas de la ONU[32], desarrollado entre 2016 y 2019, organizaciones miembros de la IE procedentes de siete países africanos desarrollaron y compartieron nuevas técnicas, además de establecer iniciativas sindicales específicas a cada contexto para combatir la VdGE dentro de las escuelas y en el seno de los sindicatos partícipes.

Violencia doméstica

Los sindicatos han reconocido desde hace tiempo que la violencia doméstica es una cuestión que repercute en el lugar de trabajo, emprendiendo acciones pioneras destinadas a garantizar que las mujeres estén seguras en su trabajo, incluso cuando sufran violencia en sus hogares. Podemos citar por ejemplo medidas para brindar a las trabajadoras apoyo y asistencia eficaces, desde trabajar con los empleadores para el desarrollo de procedimientos seguros de denuncia para las víctimas de incidentes violentos a proporcionar formación de manera que los miembros del personal encargados de tratar tales casos sean capaces de hacerlo con la sensibilidad y el conocimiento necesarios. Los sindicatos tratan además de asegurarse de que las afectadas

30 https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures
31 Aunque en la actualidad esté firmemente asociado con las revelaciones de acoso sexual y abusos en la industria del entretenimiento, el movimiento *Me Too* fue creado en 2006 por Tarana Burke, activista afroamericana pro derechos civiles, en referencia a supervivientes de violencia sexual, mayoritariamente mujeres jóvenes de color.
32 https://www.ei-ie.org/spa/detail/3605/educadoresas-africanosas-intensifican-la-lucha-para-erradicar-la-violencia-basada-en-el-género-en-la-escuela

no pierdan su empleo a causa del absentismo, un mal rendimiento o cualquier otro motivo relacionado con la violencia doméstica.

Australia fue el país pionero en cuanto a la adopción de cláusulas sobre violencia doméstica, cuando en 2010, el sindicato *Australian Services Union - Victorian and Tasmanian Authorities and Services Branch* negoció una cláusula de este tipo con el Concejo del Condado de Surf Coast. Entre otros puntos, dicha cláusula establecía hasta 20 días de baja por violencia doméstica. Para 2015, había ya 944 convenios colectivos en Australia que incorporan cláusulas sobre violencia doméstica, cubriendo a 804.649 empleadas, mayoritariamente en el sector privado, en todo un abanico de industrias (venta minorista, transporte público, banca, educación, manufactura, transporte aéreo y marítimo), e incluyendo a algunos de los mayores empleadores del país.

© ACTU Australia

En marzo de 2014 se creó DV@WorkNet, una red internacional de origen canadiense, integrada por investigadores, expertos en violencia doméstica, organizaciones sindicales y sociales y empleadores, que trabajan juntos para estudiar y distribuir información sobre las repercusiones de la violencia doméstica en el lugar de trabajo. Además de elaborar encuestas nacionales en países tan diversos como Mongolia, Nueva Zelanda y Bélgica, la red pone de relieve formaciones y recursos para sindicatos, empleadores y responsables de políticas.

En 2016, Manitoba se convirtió en la primera provincia canadiense en introducir permisos remunerados en caso de violencia doméstica, un paso decisivo que condujo al Gobierno federal a enmendar el código laboral del país, incluyendo cinco días de permiso remunerado por violencia doméstica para las trabajadoras federales. En 2017, la central sindical *Australian Council of Trade Unions* desarrolló una campaña reclamando la inclusión en la Normativa Nacional de Empleo de diez días de permiso remunerado por motivos familiares o violencia doméstica; esto desembocaría también en una nueva ley concediendo cinco días de permiso remunerado por motivos familiares y de violencia doméstica en 2018. En la India, las trabajadoras del transporte están trabajando, con el apoyo de la ITF, en la elaboración de un primer estudio nacional que investiga el vínculo entre la violencia doméstica y sus posibles repercusiones en el lugar de trabajo.

A nivel regional, la CES y sus afiliadas han venido liderando el combate contra la violencia de género. Ya en 2007, la CES colaboró con empleadores europeos para la negociación de un Acuerdo Marco Europeo entre los interlocutores sociales para combatir la violencia y el acoso en el trabajo. Un revolucionario estudio de 2016[33] elaborado por la CES en 11 países de la UE identificó más de 55 convenios colectivos a nivel nacional, sectorial y de empresa donde se abordaba la violencia en el lugar de trabajo.

Regulación internacional

Desde la Declaración de Beijing en 1995, los sindicatos han redoblado esfuerzos presionando por la ratificación y aplicación de los convenios de la ONU y la OIT existentes, así como para la adopción de otros nuevos. De los 13 Convenios de la OIT adoptados o revisados desde 1995, seis tienen una vinculación significativa con la protección de los derechos de las trabajadoras: el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (C177); el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (C182); el Convenio sobre la protección de la maternidad, revisado, 2000 (C183); el Convenio sobre la seguridad y salud en la agricultura, 2001 (C184); el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (C189); y el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (C190).

Además, aunque el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (C169) fue el primer instrumento de la OIT en incluir una referencia explícita al acoso sexual, desde 1995, distintas normas de la OIT han abordado la cuestión de la violencia y el acoso por razón de género: el C182 y la correspondiente Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil (R190); el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006), cuyo texto fue enmendado para hacer referencia específicamente a “acoso e intimidación”; la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (R200); el C189 y su correspondiente Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (R201); y la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (R204).

Por otro lado, diversos instrumentos de la OIT sobre salud y seguridad en el trabajo, aunque no mencionan explícitamente la violencia, contienen algunos elementos que pueden utilizarse para combatir la violencia en el mundo del trabajo. En la Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (R197), que acompaña al Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (C187), distintas disposiciones tratan sobre la promoción de la salud y seguridad en general. Pero pese a su importancia, ninguno de estos instrumentos incluye la violencia y el acoso como objetivo primario, ni define tales conductas, ni proporciona una orientación clara sobre cómo combatir el problema. Por otro lado, únicamente se hace referencia a ciertas formas de violencia o de acoso y solo cubren a grupos de trabajadores concretos o determinados sectores y ocupaciones, como los trabajadores/as del hogar, las personas indígenas o los trabajadores que viven con el VIH. La naturaleza

33 Proyecto ‘Seguras en casa, seguras en el trabajo’, CES: https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/files/safe_at_home_safe_at_work_es_etuc_background.pdf

específica de las protecciones existentes deja lagunas para aquellos no cubiertos por dichos instrumentos, que representan la gran mayoría de los trabajadores/as en el mundo. De ahí la necesidad de una norma inclusiva, global e integrada.

personas cuya experiencia de la violencia y el acoso se ve exacerbada por la discriminación y la desigualdad deben contar con una protección más importante y enérgica. El C190 extiende el concepto del mundo del trabajo más allá del lugar de trabajo físico inmediato, cubriendo situaciones vinculadas o derivadas del trabajo, tales como el trayecto hacia y desde el trabajo,

© OIT

Hacia un mundo del trabajo libre de violencia y acoso

Tras diez años de movilizaciones, en junio de 2019, el movimiento sindical internacional contribuyó a conseguir los primeros instrumentos normativos internacionales[34], el Convenio 190 y la Recomendación 206 que lo acompaña, destinados a exigir que gobiernos, empleadores y sindicatos asuman la responsabilidad de librar al mundo del trabajo de la violencia y el acoso. Esta nueva norma internacional del trabajo reconoce, por primera vez en la legislación internacional, que toda persona tiene derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, sentando las bases para establecer una cultura laboral basada en la igualdad, la dignidad y el respeto. Se aplica a todos los sectores, tanto en la economía formal como en la informal, y en las zonas rurales como en las urbanas. Cubre a todos los trabajadores, independientemente de su situación contractual, e incluye a las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo. Asimismo, reconoce que aquellas

desplazamientos relacionados con el trabajo o actividades sociales y el "ciberacoso", y exige que también se tenga en cuenta y se aborde la violencia y el acoso que impliquen a terceros, ya sean clientes, pacientes o miembros del público. Además de reconocer y definir las especificidades de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo por razón de género, requiere que los empleadores tengan en cuenta también el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo. La Recomendación 206 aporta una orientación más detallada y una guía práctica sobre cómo traducir en acción los principios consagrados en el C190. Brinda orientación, por ejemplo, sobre las medidas que pueden adoptar los Gobiernos para combatir los estereotipos de género en la educación y la formación. Ahora hay que centrarse en la ratificación: en diciembre de 2019 Uruguay (una vez más) fue el primer país en ratificar el Convenio, medida que sería aprobada por ambas cámaras legislativas. Sindicatos, grupos defensores de los derechos de la mujer y otros aliados trabajan duro para conseguir que otros gobiernos sigan sus pasos.

34 https://www.ituc-csi.org/GBV?lang=es

LAS MUJERES EN PRIMERA LÍNEA DEL FRENTE

© Gisela Volá/Sub Cooperativa/Equal Times

Con el alarmante aumento de los ataques contra los derechos de la mujer, humanos, sindicales y medioambientales, en gran medida la hoja de ruta hacia la igualdad y la justicia social, establecida en Beijing, se ha convertido en un frente de batalla global. Mientras que los Gobiernos deberían estar destinando importantes inversiones a la economía de cuidados, la protección social y la creación de millones de nuevos empleos verdes, en realidad el dinero que podría garantizar unos servicios públicos de calidad se desvía para incrementar el gasto militar y apuntalar las exenciones fiscales a las multinacionales. Tal como dijimos en nuestro informe de 2018 sobre mujeres líderes[35], las mujeres tienen un papel crucial que desempeñar en la defensa de la paz y la democracia: "Por una parte, el diálogo, la negociación y el compromiso son aspectos fundamentales para el éxito de unas relaciones laborales eficaces y la resolución de conflictos; por otra, la responsabilidad, la inclusividad, la transparencia y la compasión son rasgos de un liderazgo feminista transformador". Tenemos numerosos ejemplos de ello.

Conflicto armado y sociedades en transición

En Filipinas, la *Alliance of Concerned Teachers* (ACT) ha venido apoyando a los pueblos indígenas en la isla meridional de Mindanao para establecer escuelas y planes de estudios. Tras décadas de insurgencia por parte de distintos grupos armados, el Gobierno ha dejado de lado su obligación de aportar educación pública a los niños en la región. ACT ha venido trabajando para formar docentes y suministrar material a las escuelas, acciones que han puesto al sindicato en el punto de mira del Gobierno Duterte. Los sindicalistas que trabajan en este territorio han sido acusados de 'apoyar el terrorismo', corriendo así el riesgo de acoso y violencia por parte de las fuerzas gubernamentales, pero continúan defendiendo el derecho de los más desfavorecidos y marginados a acceder a la educación.

En Colombia, donde en noviembre de 2016 el Gobierno y las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC) firmaron un acuerdo poniendo término a cinco décadas de conflicto, el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Carbón (Sintracarbón) ha venido colaborando con IndustriALL en el desarrollo de diversas acciones para incrementar la participación y representación de mujeres, particularmente en los puestos de toma de decisiones. Como resultado de una escuela de género para mujeres sindicalistas, dos mecánicas resultaron electas para liderar sus respectivos sindicatos de rama, lo que constituye una primicia para el sindicato. En Ucrania, el Sindicato Independiente de Mineros de Ucrania (afiliado a la Confederación de Sindicatos Libres de Ucrania) ha venido asistiendo a los trabajadores desplazados a causa del conflicto armado en la región de Donbass. El sindicato reconoce que las mujeres desplazadas sufren una doble discriminación en el mercado laboral, incluso triple cuando son más mayores. El sindicato ofrece por tanto a las trabajadoras desplazadas asistencia financiera y legal, además de ayudarlas a encontrar nuevos empleos.

35 ¡Cuente con nosotras! Las mujeres lideran el cambio, *Equal Times:* https://www.equaltimes.org/IMG/pdf/las_mujeres_lideran_el_cambio_es.pdf

© FIP

Prácticamente la mitad de las mujeres periodistas han sufrido abusos en línea. La violencia contra las trabajadoras en los medios de comunicación y la manera en que se retrata a la mujer en la prensa –reforzando estereotipos negativos, limitadores y degradantes– son importantes obstáculos para la realización del PAdB. A ello se suma que el periodismo de interés público está en declive y los sindicatos y los derechos de los trabajadores quedan reflejados de manera negativa en los medios tradicionales, lo que no es de extrañar si tenemos en cuenta el perfil de las personas que dirigen o poseen los canales de televisión o los periódicos y lo que pueden ganar con esa demonización. En mazo de 2019, la FIP lanzó su campaña 'Las Mujeres al Frente'[36] cuyo objetivo es dar mayor visibilidad a las mujeres periodistas en sus sindicatos y sus lugares de trabajo, particularmente en puestos de liderazgo y toma de decisiones. La FIP elaboró además una Guía[37] para indicar a los periodistas cómo combatir el troleo o acoso en las redes sociales, que suele ser de género, sexualizado y racializado. En diciembre de 2019, la Unión Europea de Radio y Televisión publicó igualmente líneas directrices[38] para sus miembros sobre cómo conseguir lugares de trabajo con equilibrio de género, protección frente a la violencia y el acoso, e igualdad salarial. Esta publicación salió a la luz apenas un mes antes de publicarse la sentencia emblemática contra la BBC en un caso sobre discriminación salarial[39] presentado por la periodista Samira Ahmed y su sindicato, *National Union of Journalists*. El tribunal dictaminó que Ahmed cobraba indebidamente seis veces menos que su compañero Jeremy Vine, por realizar exactamente el mismo trabajo. La decisión podría abrir la puerta a reclamaciones similares de otras trabajadoras.

Trabajo forzoso y trata de personas

Los sindicatos han estado en primera línea de la lucha para poner fin a las formas más extremas de explotación laboral, que afectan a 40,3 millones de personas[40], según las cifras más recientes, incluyendo 24,9 millones de personas en situación de trabajo forzoso y 15,4 millones viviendo en un matrimonio forzoso. El desempleo, la pobreza y la falta de oportunidades son las principales causas; una explotación extrema y graves abusos de los derechos humanos son el resultado. Las mujeres y niñas resultan desproporcionadamente afectadas por el trabajo forzoso, y representan el 99% de las víctimas en la explotación sexual comercial, y el 59% en otros sectores.

Los sindicatos contribuyeron a dar peso a la campaña de la OIT '*50 for Freedom*' para la ratificación del Protocolo de 2014 sobre el trabajo forzoso, y nuestros esfuerzos para garantizar la adopción del C189 en 2011 aportaron a millones de mujeres la protección de la normativa internacional por primera vez en la historia. Se estima que 100 millones de personas en todo el mundo trabajan en el domicilio de otros, y el envejecimiento de la población, sobre todo en las economías más desarrolladas, está promoviendo una migración de mano de obra mal regulada en un sector donde la trata, el trabajo forzoso, los abusos físicos y la violencia sexual están muy extendidos. Numerosas mujeres han muerto a manos de empleadores abusivos, y otras tantas han sufrido traumatismos que cambiaron radicalmente sus vidas y les dejaron cicatrices mentales indelebles.

36 https://www.ifj.org/es/actividades/campanas-de-la-fip/las-mujeres-al-frente.html
37 Guía para sindicatos y medios de comunicación para combatir el acoso online a mujeres periodistas, FIP: https://www.ifj.org/fileadmin/user_upload/guidelines_ES_final.pdf
38 *All things being equal: gender equality guidelines from public service media, EBU* (en inglés y francés): https://www.ebu.ch/publications/gender-equality-guidelines
39 https://laverdadnoticias.com/espectaculos/bbc-presentadora-gana-juicio-cobrar-6-companero-20200110-0256.html
40 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_651915.pdf

Salud

La Declaración de Beijing pretende garantizar los mejores niveles de salud mental y física para las mujeres y niñas, pero sigue sin haberse ganado la lucha por obtener servicios básicos de salud primaria, mental y de maternidad. Tampoco ha concluido la batalla por una protección social que garantizaría a las mujeres el acceso a servicios de salud a lo largo de todas las etapas de su vida. Las trabajadoras resultan desproporcionadamente afectadas por cuestiones como problemas de salud mental derivados de la doble carga de trabajo remunerado y no remunerado, VIH y SIDA, cáncer laboral relacionado con el uso de productos químicos peligrosos, y riesgos de seguridad laboral específicos como los dolores de espalda para las trabajadoras del hogar y de cuidados o accidentes mortales en sectores como la agricultura. Hay además numerosas consideraciones de salud y seguridad relacionadas específicamente con las mujeres, como embarazo, menstruación, menopausia, violencia de género, acceso a instalaciones sanitarias limpias, seguras y separadas, y todos estos temas todavía no se tratan de manera adecuada. La UITA publicó recientemente una guía de recursos[41] para alentar a los empleadores a adoptar un enfoque de género en la salud y seguridad en el trabajo.

En respuesta a los ataques mundiales contra los derechos reproductivos y la autonomía corporal de las mujeres, en países como Argentina e Irlanda los sindicatos han unido sus fuerzas a la sociedad civil para organizar movilizaciones masivas reclamando la derogación de leyes anti-aborto. Mientras que en Argentina las mujeres todavía siguen esperando la despenalización del aborto, en Irlanda finalmente se logró con la derogación de la 8ª enmienda, en mayo de 2018.

41 Visibilizar a las mujeres en salud y seguridad en el trabajo, UITA: http://www.iuf.org/w/sites/default/files/MakingwomenvisibleinOHSSpanishweb_0.pdf

MUJERES LÍDERES

© CSI

¿Qué tienen en común la actual presidenta de Singapur (Halimah binti Yacob) y la ex primera ministra de Islandia (Jóhanna Sigurðardóttir)? Ambas son antiguas sindicalistas, que llegaron a ocupar los más altos cargos en sus respectivos países. Puede que se tenga la imagen de los sindicatos como reliquias patriarcales, pero cada vez más sindicatos invierten considerables esfuerzos para garantizar que las mujeres estén adecuadamente representadas dentro de los órganos rectores de los sindicatos y sus directivas. Sabemos por qué esto es muy importante: porque el que haya más mujeres líderes no sólo garantiza una reflexión más exacta de la sociedad en las esferas del poder, sino que además implica una mayor probabilidad de que los temas y los intereses específicos de las mujeres sean tomados en cuenta al elaborar las políticas. Para los sindicatos, en concreto, teniendo en cuenta que la tasa de membresía femenina ronda el 42,2%, una democracia representativa resulta fundamental para el éxito y la supervivencia del movimiento. En todo el mundo la democracia está en crisis; únicamente la plena participación de todos los segmentos de la sociedad podrá salvarla.

Mujeres liderando sindicatos

Estamos viendo cada vez más ejemplos del poder transformador que tiene la participación de la mujer en política: desde Rwanda donde las mujeres representan el 60% del Parlamento, 50% del gabinete ministerial y la mitad de los jueces en la Corte Suprema, a Finlandia donde Sanna Marin se convirtió en la persona más joven del mundo en ocupar el cargo de primera ministra, encabezando un Gobierno de coalición compuesto por cinco partidos, todos ellos liderados por mujeres. Aunque las mujeres apenas llegan al 28% de membresía en los órganos directivos de los sindicatos, lideran al máximo nivel del movimiento sindical. Sharan Burrow es la secretaria general de la CSI, la mayor organización sindical del mundo, que representa a 207 millones de trabajadores y trabajadoras; mientras que tres de las Federaciones Sindicales Internacionales están también lideradas por mujeres: Christy Hoffman en UNI Global Union, Sue Longley en la UITA y Rosa Pavanelli en la ISP. De Chile (Bárbara Figueroa) al Reino Unido (Frances O'Grady) o Barbados (Toni Moore), cada vez más centrales sindicales nacionales están también lideradas por mujeres. De hecho, en 2019 tres centrales sindicales –*Congress of South African Trade Unions* (COSATU), *Confederation of Indonesia Prosperity Trade Unions* (KSBSI) y *Egyptian Democratic Labour Congress*– eligieron por primera vez a una mujer para ocupar la presidencia. Los sindicatos están dando pasos significativos para incrementar el número de mujeres en sus órganos directivos: en 2015, la *Central Única dos Trabalhadores* (CUT) de Brasil fue la primera central sindical nacional en introducir la paridad de género en sus órganos rectores, tanto a nivel nacional como estatal. En 2019, el *Fiji Trades Union Congress* llegó al 55% de representación femenina en su comité ejecutivo.

Campañas y redes

Los derechos de la mujer, la igualdad de género, la paridad de género en todos los órganos directivos y la plena participación de mujeres sindicalistas a todos los niveles forman parte del mandato establecido en los Estatutos de la CSI. Estructuras y redes de mujeres han sido una importante herramienta para la promoción de la participación de mujeres en el movimiento sindical a escala nacional, regional e internacional. La CSI ha desarrollado numerosas campañas: '¡Cuente con nosotras!', que en 2014 estableció el ambicioso objetivo de

que al menos el 80% de las afiliadas cuenten con 30% de representación femenina en sus órganos de toma de decisiones para 2018, además de un incremento del 5% en la membresía de mujeres; 'Decisiones para una vida' que aspira a empoderar a una nueva generación de mujeres jóvenes como líderes sindicalistas en 14 países; y el proyecto 'Derechos laborales para la mujer' que ha venido organizando a trabajadoras con empleos vulnerables y promoviendo la participación de mujeres en la negociación colectiva y el diálogo social. Varias FSI desarrollan iniciativas similares: UNI Global Union, por ejemplo, cuenta con un programa de tutoría que prepara a las jóvenes sindicalistas para ocupar futuros puestos de liderazgo, impulsado por la campaña '40 por 40' cuyo objetivo es garantizar una representación femenina del 40% en todas las estructuras decisorias de UNI.

© UNTA Angola

Formación y educación permanente

Los sindicatos han venido trabajando en relación con mecanismos institucionales destinados al avance de la mujer, capacitando a mujeres para que asuman un papel más importante en la toma de decisiones, y combatiendo la violencia. Los sindicatos ofrecen a los trabajadores y trabajadoras de todas las edades oportunidades educativas no formales pero cruciales, que pueden sentar las bases para capacitar a mujeres líderes a entrar en política a nivel local, regional, nacional e internacional. Angela Rayner, parlamentaria británica y secretaria de Estado para la educación de la oposición, se quedó embarazada a los 16 y tuvo que abandonar los estudios sin haber obtenido cualificación alguna. Después de convertirse en enlace sindical en el sindicato UNISON, declaró:[42] "[Estar en un sindicato] consiguió que dejase de ser la muchacha de un barrio de viviendas sociales y que pensaba que no valía nada, que había defraudado al mundo al quedarme embarazada con 16 años y abandonar la escuela. Me sacó de ahí convirtiéndome en una mujer que piensa que pueda conquistar el mundo, ser alguien, seguir ayudando a la gente y estar orgullosa de mí misma. Eso es lo que el sindicato hizo por mí".

¿Y ahora qué?

Los sindicatos reconocen que la PAdB sigue teniendo un potencial único para mejorar radicalmente las vidas de las mujeres, mediante acciones concretas en los siguientes ámbitos:

- garantizar los derechos humanos fundamentales de todas las mujeres trabajadoras a la libertad sindical y negociación colectiva;
- invertir en cuidados para la igualdad de género y el desarrollo, redistribuir la carga de los cuidados no remunerados, garantizar el acceso a servicios públicos de calidad y crear millones de empleos verdes de calidad;
- acabar con la violencia de género en el mundo del trabajo; y
- promover que las mujeres ocupen puestos de poder y toma de decisiones, a través de un enfoque feminista del liderazgo.

Pero se necesita falta algo más que bonitas palabras para hacerlo realidad: se necesita acción real. Los Gobiernos no pueden permitirse comprometerse a promover la causa de la igualdad de género en foros internacionales como la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social Mujer para luego volver a sus países y desmantelar los derechos laborales que garantizan dicha igualdad. La implementación y supervisión de la PAdB resultan clave para ello. Ha llegado el momento de que los líderes mundiales muestren la voluntad política necesaria para hacerla realidad.

© HMS India

42 https://tuc150.tuc.org.uk/stories/angela-rayner-mp/

RECURSOS

Glosario

Negociación colectiva - Es el proceso de negociación que desemboca en la conclusión de un convenio con objeto de regular los términos de empleo y las condiciones de trabajo. La negociación colectiva constituye un medio para encontrar soluciones benéficas y productivas ante potenciales relaciones conflictivas entre trabajadores y empleadores. Puede tener lugar a nivel nacional, sectorial o de empresa. Constituye un derecho fundamental.

Libertad sindical - La libertad sindical o libertad de asociación hace referencia al derecho humano fundamental de trabajadores y empleadores a establecer y afiliarse a organizaciones de su elección. La libertad sindical permite a los trabajadores y trabajadoras unirse para proteger mejor sus intereses sociales y económicos, y sus derechos y libertades. Incluye el derecho de huelga.

Siglas y abreviaturas

PAdB – Plataforma de Acción de Beijing

COP – Conferencia de las Partes, de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (a la que también se hace referencia como la Conferencia de la ONU sobre el Cambio Climático)

CES – Confederación Europea de Sindicatos

G20 – Grupo de los 20 (reunión anual de los jefes de Gobierno y gobernadores de los bancos centrales de las mayores economías mundiales)

PIB – Producto Interior Bruto

FITH – Federación Internacional de Trabajadores del Hogar

FIP – Federación Internacional de Periodistas

OIT – Oficina Internacional del Trabajo

ITF – Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte

CSI – Confederación Sindical Internacional

UITA – Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabacos y Afines

LGBTQIA+ – Colectivo de personas lesbianas, gay, bisexuales, transgénero, queer o inseguras, intersexuales y asexuales

OCDE – Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

ISP – Internacional de los Servicios Públicos

ODS – Objetivos de Desarrollo Sostenible

TUAC – Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE

ONU – Organización de las Naciones Unidas

WIEGO – Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando

Recursos sindicales

ICM

EN - https://www.bwint.org/cms/priorities-10/rights-34/gender-equality-44

FR - https://www.bwint.org/fr_FR/cms/priorities-10/rights-34/egalite-de-genre-44

ES - https://www.bwint.org/es_ES/cms/priorities-10/rights-34/equidad-de-genero-44

Internacional de la Educación

EN - https://www.ei-ie.org/en/detail_page/4647/gender-equality

FR – https://www.ei-ie.org/fr/detail_page/4647/egalité-des-genres

ES - https://www.ei-ie.org/spa/detail_page/4647/igualdad-de-género

FIP

EN - https://www.ifj.org/what/gender-equality.html

FR – https://www.ifj.org/fr/quoi/egalite-des-sexes.html

ES – https://www.ifj.org/es/que/igualdad-de-genero.html

IndustriALL

EN - http://www.industriall-union.org/women

FR – http://www.industriall-union.org/fr/women-0

ES – http://www.industriall-union.org/es/women-0

ITF

EN - https://www.itfglobal.org/en/focus/women

FR – https://www.itfglobal.org/fr/focus/femmes

ES – https://www.itfglobal.org/es/focus/mujeres

CSI

EN - https://www.ituc-csi.org/women

FR – https://www.ituc-csi.org/women?lang=fr

ES – https://www.ituc-csi.org/women?lang=es

UITA

EN - http://www.iuf.org/search.php?string=women&lang=en&Search=Go

FR –http://www.iuf.org/search.php?string=femmes&lang=fr&Search=Go

ES – http://www.iuf.org/search.php?string=mujeres&lang=es&Search=Go

ISP

EN - https://publicservices.international/resources/page/gender-equality-and-equity?lang=en&id=9779

FR – http://www.world-psi.org/fr/issue/egalite-des-genres

ES – http://www.world-psi.org/es/issue/igualdad-de-genero

UNI Sindicato Global

EN - https://www.uniglobalunion.org/groups/equal-opportunities/news

FR – https://www.uniglobalunion.org/fr/groups/equal-opportunities/news

ES – https://www.uniglobalunion.org/es/groups/equal-opportunities/ultimas-noticias

La CSI agradece las contribuciones de las FSI (Federaciones Sindicales Internacionales) a este informe..