



CONFERENCIA DE MUJERES CSA

FUTURO DEL TRABAJO CON IGUALDAD Y EQUIDAD



MUJER, DEMOCRACIA Y SINDICATO





CONFERENCIA DE MUJERES CSA

FUTURO DEL TRABAJO CON IGUALDAD Y EQUIDAD



MUJER, DEMOCRACIA Y SINDICATO



**“Futuro del trabajo con igualdad y equidad: Mujer, Democracia y Sindicato”
Documento Base de la II Conferencia Continental de Mujeres CSA**

Producción

Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas-CSA

Secretariado Ejecutivo CSA

Hassan Yussuff, **Presidente**

Francisca Jiménez, **Presidenta Adjunta**

Toni Moore, **Presidenta Adjunta**

Rafael Freire Neto, **Secretario General**

Amanda Claribel Villatoro, **Secretaria de la Política Sindical y Educación**

Cicero da Silva, **Secretario de Políticas Sociales**

Coordinación Política de la publicación

Amanda Villatoro, **CSA**

Eulogia Familia, **Presidenta CMTA- CSA**

Regina Pasotti - **Vice presidenta CMTA - CSA**

Elaboración de textos

Norma Sanchís, Cecilia Anigstein, Soledad Salvador, Consultoras.

Revisión Editorial

Equipo Técnico de la Secretaría de Política Sindical y Educación de la CSA
Alexandra Arguedas, Mónica Quesada, Antonio Montero, Almudena González

Diseño Gráfico y Diagramación:

Mary Vargas Arce

Agradecimientos

Esta publicación fue realizada con el apoyo de la Fundación Friedrich Ebert (FES), a través del proyecto FES Sindical.

San José, Costa Rica

Primera Edición

2019

CSA

Sede Central: Calle Buenos Aires, 404/406 – Montevideo, 11000 – Uruguay

Teléfono: +(598) 2 914 75 88 – sede@csa-csi.org – www.csa-csi.org

Oficina CSA en Centroamérica: Sabana Norte, del Banco Improsa 100 mts Norte, 25 mts Oeste y 75 mts Norte. San José- Costa Rica- Tel. +(506) 2291-7900

Presentación

Desde su fundación en 2008, la CSA ha mantenido una postura firme por las políticas y acciones afirmativas para la equidad y la ampliación de derechos que garanticen a las mujeres, la igualdad en el mundo del trabajo y la sociedad.

Todos los documentos congresales y resoluciones han emitido lineamientos al respecto, lo que se expresa en el sólido respaldo a las iniciativas del CMTA. Desde entonces, se han tenido importantes progresos, se ha garantizado la paridad de forma estatutaria en todas sus estructuras de dirección; se promueve la participación en los espacios y organismos de gobernabilidad tripartitos y multisectoriales, regionales o globales para la inclusión de sus derechos; en todos los documentos y acciones se promueve la participación igualitaria de las mujeres como condición para hacer efectivos los derechos humanos y la democracia en el movimiento sindical y en toda la sociedad en alianza con otros sectores sociales.

Hoy acudimos a un entorno social, político y económico que tiende a la regresividad en todos los campos; ascenso de posturas neoconservadoras en la sociedad y en los gobiernos, junto a un cambio vertiginoso en las relaciones productivas con el auge de la economía en manos de corporaciones y cadenas globales de producción, que plantean nuevos retos en un escenario de cambio tecnológico de la denominada revolución 4.0 con impactos en el trabajo de las mujeres.

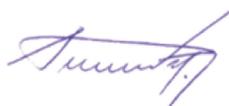
Desde organismos multilaterales internacionales se plantean respuestas como la Agenda 2030 “no dejar a nadie atrás”, exigiendo el reconocimiento a la diversidad y la inclusión con especial foco en las mujeres; la OIT coloca el debate sobre el futuro del trabajo como reacción del tripartismo al cambio global, acompañado con la reciente adopción del Convenio 190 y la Recomendación 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que apuntan a proteger los avances en equidad e igualdad de género alcanzados en etapas anteriores y garantizar un ambiente laboral más favorable para las trabajadoras.

La CSA, ha sostenido una postura clara y beligerante por la progresividad de los derechos humanos con énfasis en los derechos de toda la pluralidad de colectivos, pero con prioridad en los derechos de las mujeres como sujetos fundamentales de la democracia y la justicia en el mundo.



La II Conferencia de Mujeres de la CSA: “Futuro del Trabajo con Igualdad y Equidad, Mujer, Democracia y Sindicato”, consolida el compromiso de la CSA por conquistar todos los derechos para las que representan y sostienen más de la mitad del mundo; para que la voz de las mujeres sea una en el análisis de su realidad, el posicionamiento político con sus visiones para la disputa y la transformación y definir líneas de acción que sean el derrotero de todas las mujeres sindicalistas de las Américas y de la propia CSA que camina hacia su IV Congreso.

Entregamos este documento de la II Conferencia de Mujeres, como insumo para alimentar los debates. Lo presentamos a la consideración de todas las participantes, para seguir construyendo un mundo de mayor equidad, igualdad y justicia.



Rafael Freire
Secretario General CSA



Amanda Villatoro
Secretaria de Política
Sindical y Educación CSA



Eulogia Familia
Presidenta del CMTA- CSA



ÍNDICE

1

	Introducción	10
1.	Contexto. La situación de las mujeres de las Américas en el actual escenario político, económico y social.	17
1.1	El contexto global	19
1.2	Tendencias en las Américas	20
1.3	Participación de las mujeres en lo social, político, laboral y en los recursos económicos	22
1.4	Temas emergentes y nuevos desafíos	28

2

2.	Eje 1. Desarrollo Sustentable	33
2.1.	Las mujeres somos parte activa en la visión del desarrollo sustentable	35
2.2.	El movimiento sindical y el CMTA-CSA estamos en sintonía con otros movimientos y luchas	36
2.3.	Una economía de la vida y los bienes comunes	37
2.4.	Un nuevo contexto requiere un nuevo sindicalismo	38
2.5.	La Autonomía de las Mujeres	38
2.6.	Derecho a una vida libre de toda forma de violencia y discriminación	40
2.7.	Erradicar el trabajo informal, precario y la esclavitud moderna.	41
2.8.	Transiciones justas	43
2.9.	Soberanía sobre el tiempo, un campo de disputa	44
2.10.	Mujeres y migraciones	47
2.11.	Reconocimiento del aporte de las mujeres y las comunidades al desarrollo social y ambientalmente sustentable	47



3

3. Eje 2. Empoderamiento y participación: las mujeres en la toma de decisiones estructurales de los estados, sindicatos, organismos de diálogo social y de representación multisectorial.	51
3.1. Desarrollo basado en los derechos humanos.	53
3.2. Participación de las mujeres.	53
3.3. Disminución de brechas en el empleo.	55
3.4. Contra todo tipo de violencia.	55

4

4. Eje 3. El futuro del trabajo para las mujeres.	56
4.1. La revolución 4.0 y el empleo de las mujeres	59
4.2. La automatización de tareas y el desajuste tecnológico	59
4.3. La “economía de plataformas”	61
4.4. La transformación de los sistemas de formación técnico-profesional con perspectiva de género	63
4.5. Políticas integrales de protección e inclusión social en el marco de la Agenda 2030 para “Que nadie se quede atrás”	66

5

Conclusiones	73
Líneas de acción	79



INTRODUCCIÓN



La II Conferencia de Mujeres de la CSA: “Futuro del Trabajo con Igualdad y Equidad: Mujer, Democracia y Sindicato”, Panamá, Septiembre 2019, se realiza en un contexto global con un clima de incertidumbre y nuevas luchas hegemónicas marcadas por las disputas comerciales y tecnológicas, especialmente entre Estados Unidos y China; por nuevos proteccionismos y tensiones por la apropiación de los recursos naturales, entre otros fenómenos, que ponen en riesgo la democracia, aún frágil en algunos de nuestros países, y que impactan de forma negativa sobre el empleo, incrementan la pobreza, la exclusión, las desigualdades, la pérdida de derechos laborales, cuyos efectos impactan en las mujeres de forma particular, quienes siguen enfrentando prácticas en lo privado y lo público, expresadas en políticas e institucionales patriarcales.

La violencia social y de género se desquita con fuerza sobre el cuerpo y la vida de las mujeres, impactando en su autonomía física, económica y política, con expresiones en el mundo del trabajo y la sociedad, como la violencia y el acoso laboral o el caso más extremo, el aumento de los feminicidios.

Esta realidad global se agudiza en las Américas con el decrecimiento económico y la volatilidad de los mercados financieros internacionales. En lo político, la región enfrenta los impactos de la derecha y el capital transnacional con golpes contra gobiernos democráticos y progresistas, en una clara tendencia regresiva hacia gobiernos conservadores que impulsan políticas contrarias a los derechos humanos, derechos laborales y de protección social y exacerban la discriminación de género, étnica y racial. Es notorio que, en la región de las Américas, las desigualdades sociales y de género se agudizan en el actual contexto y la violencia contra activistas sociales se incrementan.

Las luchas y conquistas de las mujeres por la equidad e igualdad de género, son catalogadas por el neoconservadurismo político, hoy vinculado a una fuerte corriente moralizante y de corte fundamentalista, como nefastas herramientas capaces de socavar familias y sociedades; bajo estos argumentos, el poder político formal y el movimiento de facto que lo acompañan, actúan con un fuerte rechazo, llevado incluso a la violencia contra los movimientos

feministas y toda lucha emancipadora y de conquista de mayores derechos de las mujeres, en especial, los que refieren a su autonomía para decidir sobre sus vidas y sus cuerpos; pero también sobre sus derechos al trabajo libre de violencia, al acceso en igualdad de derechos, a igual salario por trabajo de igual valor, entre otros derechos con el fin de limitar, como si se tratara de un acto “disciplinador”, el poder de las mujeres y sus derechos.

En ese escenario, las brechas de participación de las mujeres en todas las esferas de la vida no ceden y tienden a incrementarse con impactos en su autonomía. En el plano de la autonomía económica, según datos de la CEPAL a 2017, el 29,4% de las mujeres de la región no percibieron ingresos propios de ningún tipo (a diferencia de los hombres cuyo promedio es 10,7%), registrándose una brecha por género del 18,7%. Según datos de OIT, 2018, persiste una baja participación de las mujeres en el mercado de trabajo (en particular en América Latina y Caribe) con un 51,5% en contraste con los hombres que lo hacen en un 77,1%, registrándose una brecha del 25,6%. En el caso de América del Norte, la participación masculina es del 67,9% y la femenina del 55,8%, con una brecha entre géneros del 12,1%; asimismo, el 48,3% de las mujeres de América Latina y Caribe y el 43,5% de las mujeres de América del Norte se encuentran fuera de la fuerza de trabajo, mientras los hombres, el 23% en América Latina y Caribe y el 31,6% en América del Norte; el desempleo también afecta mayoritariamente a las mujeres: en América Latina y Caribe el 9,8% de las mujeres están desempleadas, en comparación con el 6,8% de los hombres; el 21,2% de los jóvenes no están empleados ni reciben educación o formación, de ellos el 69,1% son mujeres. En cuanto a la brecha salarial, el promedio en todo el mundo es 18,8%; en América Latina y Caribe, es de un 20,6% y un 15,3% en América del Norte. Avanzar en la autonomía económica de las mujeres, con los actuales indicadores, pasa en primer lugar por el cierre de estas brechas de acceso al empleo y a condiciones de empleo decente.

En cuanto a los tipos de trabajos, la tendencia es mayor inserción de mujeres en trabajos precarios; datos de la CEPAL dan cuenta de una fuerte presencia de mujeres trabajadoras en los sectores de baja productividad como la agricultura, comercio y servicios donde, en 2014 se desempeñaban el 79,1% de las mujeres ocupadas de la región (en relación con el 58,1% de los hombres). Los puestos de trabajo en estos sectores se caracterizan por menores ingresos, menor nivel educativo, inestabilidad, limitada cobertura de la seguridad social y ausencia de contratos de trabajo.

Según ha afirmado la CSI los cuidados no remunerados representan alrededor del 9% del PIB mundial, y tres cuartas partes de dicho trabajo es realizado por mujeres. En todo el mundo, el 21,7%, realizan un trabajo de cuidado no remunerado a tiempo completo, en comparación con 41 millones de hombres (1,5%). La carga excesiva de trabajo no remunerado sobre las mujeres se expresa además en el tiempo promedio que ellas dedican diariamente al trabajo. En las Américas, las mujeres dedican 4,28 horas diarias al cuidado, y los hombres 2,35 (OIT, 2019). Las encuestas de hogares de la región muestran que, en promedio, el 43,4% de las mujeres de entre 20 y 59 años identifican razones familiares de cuidados, como motivo principal para no buscar activamente o desempeñar un trabajo remunerado.

Estos elementos de contexto, nos colocan frente a los grandes retos que las mujeres sindicalistas de las Américas, el CMTA y la CSA debemos afrontar al corto, mediano y largo plazo y son base de sustentación para abordar otros debates en curso que hacen parte de esta II Conferencia. Por ello, hemos formulado este documento base, organizado en los siguientes apartados:

Contexto: En él se aborda la situación de las mujeres en el actual escenario político, económico y social, haciendo un breve recorrido por lo global y cómo esa realidad impacta en las Américas con sus variaciones específicas, haciendo énfasis en la participación de las mujeres en lo social, político, laboral y en los recursos económicos, con un breve recorrido por otros temas emergentes y nuevos desafíos, como las nuevas tecnologías, la Revolución 4.0, los efectos del cambio tecnológico en las mujeres, los retos del cambio climático en el desarrollo y la vida de las mujeres.

El Eje 1. Aborda los temas del desarrollo sustentable: Resalta el papel activo de las mujeres en la construcción de la visión del desarrollo sustentable y la transformación que se requiere, tomando como referente la PLADA, resoluciones congresales y otros planteamientos de CSA o fuera de ella, con los que coincidimos; pasamos por las alianzas que el movimiento sindical y el CMTA-CSA estamos impulsando con otros movimientos y luchas en éste campo del desarrollo; nos posicionamos sobre la idea de “una economía de la vida y los bienes comunes”. Afirmamos que, ante este nuevo contexto y los retos de los nuevos temas, es urgente desarrollar una profundización de la autoreforma sindical para lograr un sindicalismo capaz de responder a los nuevos desafíos del mundo del trabajo. Para construir las nuevas relaciones, es una condición alcanzar la autonomía de las mujeres en lo físico, económico

y político. Reafirmamos la urgencia de alcanzar el derecho a una vida libre de toda forma de violencia, acoso y discriminación; erradicar el trabajo informal, precario y la esclavitud moderna; promover transiciones justas; alcanzar nuestra soberanía sobre el tiempo; nos referimos a los retos de las mujeres migrantes y en general, sobre el fenómeno de las migraciones; el reconocimiento al aporte de las mujeres y las comunidades en el desarrollo social y ambientalmente sustentable.

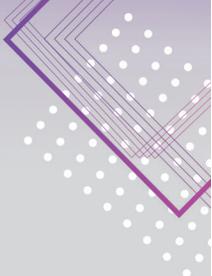
El Eje 2. Empoderamiento y participación: Aborda el papel de las mujeres en la toma de decisiones estructurales de los estados, sindicatos, organismos de diálogo social y de representación multisectorial; los retos sobre el pleno respeto a sus derechos humanos, la superación de la desigualdad, la pobreza, la violencia, la discriminación, la división sexual del trabajo y su exclusión en los ámbitos de la decisión pública. Las tendencias regresivas y ultraconservadoras que buscan poner freno a los avances de las mujeres y a la justicia social. El papel de las mujeres en los espacios de negociación colectiva y el tripartismo; nos posicionamos frente a todos los flagelos de la discriminación basada en sexo, orientación sexual, raza, etnia, origen geográfico, etc. Finalmente reafirmamos la igualdad como un fundamento del desarrollo; como un principio ético irreductible y su papel instrumental como impulsora del desarrollo sustentable.

El Eje 3. El futuro del trabajo para las mujeres: Desde los actuales debates sobre el Futuro del Trabajo y nuestro enfoque sobre el Trabajo del Futuro, hacemos algunas aproximaciones a la “Revolución 4.0” y sus impactos en el empleo de las mujeres; damos una mirada sobre cómo la automatización de tareas y el desajuste tecnológico tendrán efectos diferenciales sobre trabajadores y trabajadoras. Analizamos el fenómeno de la “economía de plataformas” y cómo puede ser un modelo que precariza las condiciones laborales de los y las trabajadoras. En este marco, hacemos una valoración de la transformación de los sistemas de formación técnico-profesional con perspectiva de género y las respuestas que estos deben dar, frente al nuevo mundo del trabajo, para garantizar que las mujeres logren una adecuada inserción, pero garantizando condiciones de trabajo decente. Planteamos nuestra perspectiva sobre “Género, educación, formación para el trabajo”; sobre las condiciones de acceso actuales y los retos futuros en el empleo y la formación. Hablamos de las políticas integrales de protección e inclusión social en el marco de la Agenda 2030 y de nuestras definiciones sindicales, como una condición para “Que nadie se quede atrás”.

Finalmente, aportamos un apartado de conclusiones y una hoja de ruta con líneas de acción, que deberán orientar los debates de las mujeres sindicalistas de las Américas, del CMTA y de la CSA hacia su IV Congreso, sobre los temas abordados. Todo este planteamiento es un aporte a ser debatido en el camino que nos lleva a la II Conferencia de Mujeres CSA 2019 y definirá nuestra estrategia de actuación como mujeres sindicalistas en los próximos años.







1 CONTEXTO

La Situación de las Mujeres en las Américas en el Actual Escenario Político, Económico y Social.





1.1 El contexto global

1. Un clima de incertidumbre atraviesa hoy el escenario global. Luchas por la hegemonía mundial, principalmente entre Estados Unidos y China, disputas comerciales y tecnológicas, nuevos proteccionismos, fuertes tensiones por la apropiación de los recursos naturales estratégicos para el desarrollo, configuran alineamientos diferentes de la anterior polarización capitalismo-socialismo. La escalada de tensiones amenaza con derivar en un conflicto bélico de proporciones impredecibles, dirimiendo las competencias de poder hegemónicas inclusive en nuestros territorios. La mayoría de los estados nacionales encuentran cada vez mayores obstáculos para desarrollarse por las asimetrías del comercio internacional y la acción de las empresas multinacionales, que son las principales ganadoras del actual proceso de enorme concentración de la riqueza.

2. Otro signo distintivo de la actual etapa del capitalismo es la traslación del sector real hacia la economía financiera que se acentúa a partir de la crisis de 2008, en procura de beneficios aún mayores que los que obtiene por la explotación del trabajo, con consecuencias negativas sobre el empleo.

3. La acción de capitales y poderes concentrados y la incertidumbre de las tendencias en la coyuntura actual, traslada crisis económicas y financieras recurrentes a los países del sur. Las consecuencias de estas crisis son la pobreza, la exclusión, la pérdida de derechos laborales y el aumento de la desigualdad, que afectan desproporcionadamente a las mujeres que deben desempeñarse en el empleo con marcos políticos e institucionales patriarcales y correlatos de múltiples manifestaciones de violencia social y de género.

4. Las empresas transnacionales despliegan recursos para eludir y evadir las obligaciones fiscales y desviar los beneficios al exterior, deteriorando la posibilidad de los países de afianzar su economía y desarrollar políticas distributivas. Numerosos estudios concluyen que, en contextos de amplia disponibilidad de trabajo femenino, las ganancias extraordinarias de las corporaciones se sostienen sobre la desigualdad salarial y la precariedad del trabajo de las mujeres.

Estas empresas, además de la explotación de la mano de obra femenina, obtienen ganancias a través de privilegios tributarios, cuyo ejemplo más característico son las zonas francas de exportación como las maquilas y también a través de prácticas para fugar recursos de los países donde producen, con maniobras contables para evadir impuestos y generar flujos ilícitos. Tal como ocurrió con el caso de los Panama Papers sobre oscuras empresas offshore que involucró inclusive a Jefes de Estado.

5. Este panorama de deterioro del empleo, incremento de la pobreza y la desigualdad, también exacerba la matriz patriarcal que, con complicidad muchas veces del Estado y la justicia, se desquita con violencia sobre el cuerpo y la vida de las mujeres. Es preciso dar visibilidad a los vínculos entre el deterioro de las condiciones de vida y el empleo y las manifestaciones de violencia, incluyendo la violencia y el acoso laboral. De las formas como se resuelvan las contradicciones de poder entre las corporaciones y los Estados y entre las distintas economías del centro y las periferias, también dependen las posibilidades de sostener y ampliar derechos y de obtener nuevas conquistas para las mujeres y para la sociedad.

1.2. Tendencias en las Américas

6. En su Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe de 2018, la CEPAL confirma los impactos del panorama mundial en la región, con una reducción de la dinámica del crecimiento apoyado por un aumento en la volatilidad de los mercados financieros internacionales. En consecuencia se deduce que, la actual es una etapa adversa en términos económicos para América Latina, agravada por el entorno internacional de incertidumbre.

7. En el plano político, los golpes institucionales que la derecha y el capital transnacional han promovido contra diferentes gobiernos democráticos y progresistas en la región, como es el caso de Honduras, Paraguay y Brasil, que contaron con el apoyo de los medios de comunicación hegemónicos y la complicidad del sistema judicial, derivan en casos emblemáticos de arbitrariedad jurídica como la prisión de Lula da Silva y la persecución con rasgos sexistas y misóginos de figuras presidenciales como Dilma Rouseff y Cristina Kirchner.

8. Por otro lado, los procesos electorales de los últimos años en varios países de la región, promovieron cambios políticos que tendieron a instalar, por la vía del voto, a gobiernos conservadores de orientación regresiva sobre distribución de la riqueza y reconocimiento de derechos e ideológicamente retrógrados o francamente autoritarios y filo-fascistas; con evidente sesgo de creciente misoginia, xenofobia, homofobia y discriminación hacia colectivos que históricamente han estado mucho más vejados y limitados en derechos por el actual sistema de relaciones capitalistas y patriarcales, que toma nuevo ropaje e impulso con ascensos neoconservadores, moralistas y religiosos que caracterizan y profundizan la actual etapa del capitalismo. Estas tendencias exacerbaban la desigualdad con una drástica y sostenida concentración de la riqueza y del poder; se agudizan los déficits y vulneración de derechos humanos, derechos laborales y de protección social, agravados por la discriminación de género, étnica y racial.

9. En contraste con el ciclo iniciado en la primera década de este siglo por algunos gobiernos con logros de distinta envergadura en la expansión del empleo, la formalidad laboral, la protección social y el sostenimiento del salario, y con avances en la afirmación de derechos para diversos sectores de la ciudadanía, incluyendo las mujeres, en el ciclo actual, las desigualdades de género y sociales se agudizan y se retrocede en términos de políticas públicas, ahora a cargo de Estados débiles y conservadores.

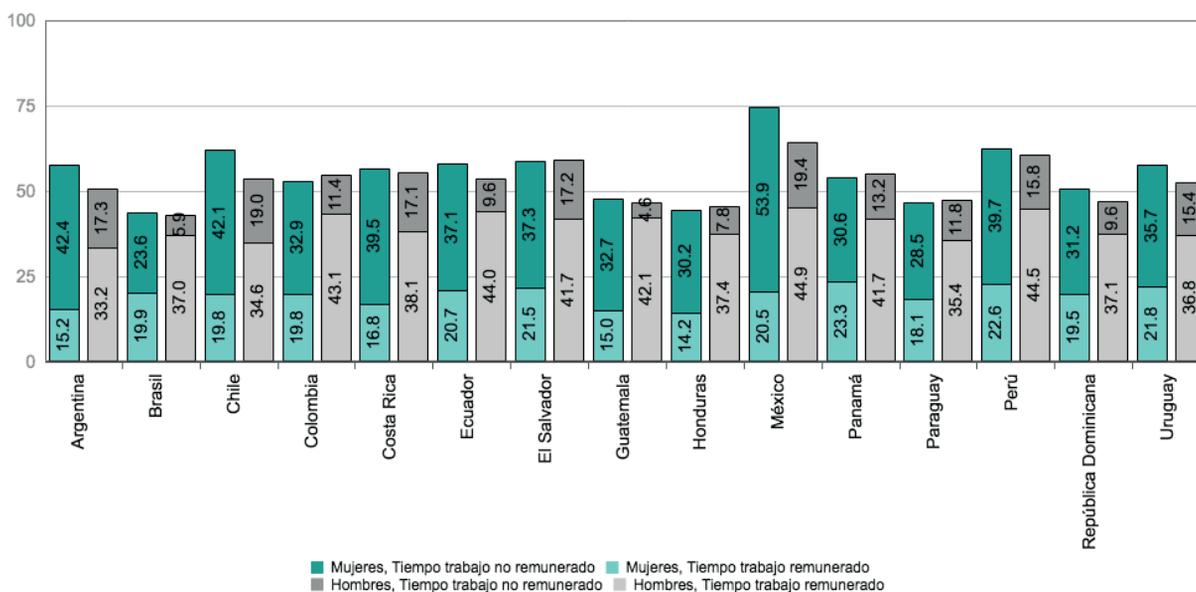
10. Los avances hacia la igualdad social, étnica, racial y de género están una vez más en peligro, en tanto, colisionan con las corrientes conservadoras que colocan al feminismo como uno de sus principales enemigos que amenaza sus propios intereses y la estabilidad de un sistema social y político que los resguarda. En este sentido, reconocemos que el movimiento feminista en sus distintas vertientes ha tenido una inestimable contribución en la denuncia, propuesta y conquista de derechos de las mujeres en la región. El creciente dinamismo de este movimiento en los últimos años se enfrenta a virulentas acusaciones por parte de sectores conservadores y confesionales de querer instalar una “ideología de género”, catalogada como nefasta herramienta capaz de socavar familias y sociedades. El rechazo violento a la lucha de las mujeres por la igualdad de género y el derecho a decidir, se traduce en fuertes reacciones y sanciones que tienen un objetivo disciplinador de mujeres en posiciones de liderazgo en la lucha política, social, sindical o ambiental, llegando inclusive a la prisión y el asesinato.

1.3. Participación de las mujeres en lo social, político, laboral y en los recursos económicos.

11. Brechas de género en relación a los cuidados. Las brechas de participación de las mujeres en todas las esferas de la vida ciudadana, no ceden si no se atienden las construcciones de género en torno al uso del tiempo y la distribución del trabajo no remunerado al interior de los hogares. La visibilización, estudio y políticas referidas al tema de los cuidados ha adquirido una dinámica significativa en la región. Un avance de relevancia fue iniciar la medición del tiempo que hombres y mujeres dedican al trabajo remunerado y el trabajo no remunerado o de cuidado, que arroja diferenciales contundentes y aporta a la comprensión de las brechas de género en todas las esferas de la vida.

12. El Observatorio de Igualdad de Género de la CEPAL recoge la información disponible en la región y confirma que, en todos los países, el tiempo de trabajo no remunerado de las mujeres es mucho mayor que el tiempo que dedican los hombres a estas mismas actividades. Esto ratifica que la salida de las mujeres al mercado laboral no fue convergente con la tendencia inversa de los hombres hacia dentro del hogar, lo que significó un esfuerzo extra para ellas. Esta sobrecarga de horas de trabajo de las mujeres actúa como una barrera para la participación en el empleo, en igualdad de condiciones con los hombres y el acceso a recursos económicos que les permitan mayores grados de autonomía. También limita su participación sindical y política, en estructuras formateadas en tiempos y espacios que responden a dinámicas masculinas.

América Latina (14 países): Tiempo promedio destinado al trabajo remunerado y no remunerado de la población de 15 años de edad y más, por sexo, según país, último período disponible (Promedio de horas semanales)



Fuente: CEPAL

13. Participación en el empleo. El dogma neoliberal de apertura de las economías y el libre comercio, debilita los mercados de trabajo con un crecimiento del desempleo, proliferación de talleres y pequeñas empresas que no logran superar niveles de sostenibilidad y un deterioro general de los indicadores laborales. En los últimos años se evidencia una caída en la ocupación a nivel regional por contracción de la demanda, es decir, menor oferta de puestos de empleo, y un incremento de la desocupación por un aumento de la oferta laboral. Este desfase se atenuó en parte por la generación de puestos de trabajo por cuenta propia. Otros indicadores remiten a una menor tasa de participación juvenil, posiblemente por una mayor permanencia en el sistema educativo o por desaliento en la búsqueda de empleo, frente a una tendencia creciente de la demanda por parte de las mujeres. Esto hace que la tasa de desocupación femenina en la región continúe siendo superior a la de los hombres.

14. Desempleo de jóvenes. Alrededor de 30 millones de jóvenes de entre 15 y 29 años en América Latina y el Caribe, es decir, el 22% del total, están al margen de la educación y el empleo, vías fundamentales de inclusión social. Se los estigmatiza como Ni Ni: ni estudian ni trabajan, aunque alrededor de una cuarta parte buscan empleo sin conseguirlo. Por lo general, este grupo se asocian a hombres, marginales, emparentados con el delito o la droga. Sin embargo, un análisis de género revela que el 70% de este grupo son mujeres, muchas de ellas dedicadas a los quehaceres domésticos y, sobre todo, al cuidado de familiares mayores; con alguna discapacidad o de sus hijos pequeños. Esta información es congruente con la tasa de embarazo adolescente en la región que es la segunda más alta del mundo después de África Subsahariana, y es la primera con una tendencia creciente de embarazos en menores de 15 años. Esta realidad requiere una adecuada lectura de género, para adicionar políticas de cuidado a la batería de medidas dirigidas a este grupo y así como educación sexual, salud sexual y reproductiva, como medios para erradicar este flagelo.

15. Informalidad y vulnerabilidad laboral. La Región se ubica en el promedio mundial de informalidad laboral, que detenta tasas muy superiores en África, Asia y el Pacífico, pero son notablemente inferiores en los países más desarrollados. El empleo vulnerable está presente en el sector por cuenta propia, en talleres y pequeñas empresas; pero también en empresas formales, especialmente en los eslabones tercerizados de las cadenas productivas. La mayor proporción de mujeres en condición de informalidad como característica persistente, es correlativa con su menor acceso al empleo asalariado formal. El empleo vulnerable tiene una tendencia creciente, lo que significa un número de trabajadores y trabajadoras en condiciones precarizadas que asciende a los 140 millones según datos de la OIT para el 2018, con fuertes diferencias por países que oscilan entre el 30.7 % en los de menor informalidad hasta el 73.6 % el de mayor. Entre los colectivos más afectados por empleos precarios están: mujeres en general, campesinas, migrantes, jóvenes, discapacitadas e integrantes de la diversidad sexual.

16. Protección social. Los sistemas de protección social, deben contribuir al desarrollo económico y social nacional en los países y ser un medio para aliviar la pobreza. Por ello el movimiento sindical de las Américas reivindica la implementación urgente de un pilar público básico como primer paso para la construcción del “edificio social”, conformado por un paquete de beneficios mínimos que cubra a todos y todas las que lo necesiten independientemente

de su situación de empleo y trabajo, y que garantice acceso a cuidados médicos incluyendo la protección de la maternidad; apoyo familiar a los padres/madres que envíen a sus hijos a la escuela y revisiones médicas regulares; pensiones de jubilación; seguridad de ingresos para los discapacitados; subsidios para grupos particularmente vulnerables; acceso a formación técnico-profesional y medidas de salud ocupacional, entre las más importantes. Sin embargo, en la región la protección social continúa en buena medida asociada al trabajo formal. Dada la subrepresentación de las mujeres en la actividad productiva asalariada, su acceso a estos servicios de manera general y en particular a las pensiones es menor. Algunos avances en inclusión por medio de pensiones no contributivas y pensiones por viudez, resultan insuficientes por ser estas las prestaciones de menor monto y no permiten a las mujeres superar la situación de pobreza. Se establece así la relación paradójica de que las mujeres cuya esperanza de vida es mayor, gozan de una cobertura menor.

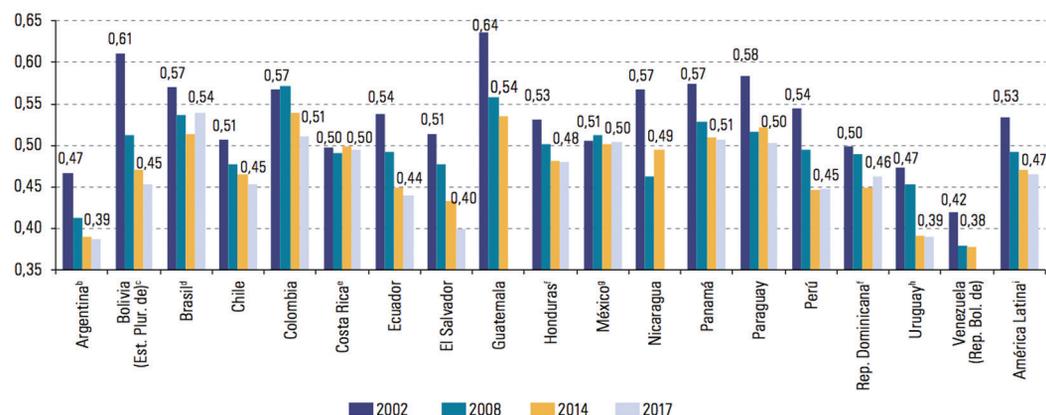
17. Además, en las crisis financieras, son las mujeres quienes ven más mermadas las garantías de la protección y seguridad social. Las políticas de ajuste del presupuesto público destinado al cuidado, a las prestaciones por desempleo y a las pensiones, las afectan de forma desproporcionada, por ser quienes se encargan del cuidado no remunerado y estar sobre representadas entre la población pobre. En la primera década del siglo y en concordancia con gobiernos de signo progresista, comenzaron a implementarse reformas hacia sistemas de protección social y de pensiones más equitativos en materia social y de género, con la posibilidad de acceso a coberturas de pensiones para el trabajo informal, e inclusive, el trabajo no remunerado en el hogar. Tal es el caso de Costa Rica, Chile, Argentina, Uruguay y el Estado Plurinacional de Bolivia. No obstante, en la actualidad se ciernen amenazas de retrocesos como las anunciadas en Brasil y a medias concretadas en Argentina.

18. Pobreza e impacto en las mujeres. Después de 12 años de retroceso de los indicadores más pesimistas, a partir del 2015 se recrudeció la pobreza en la región. En 2017 se registra un incremento adicional de la pobreza extrema. Los datos ponen en evidencia que las mujeres están más perjudicadas que los hombres. También la incidencia es mayor en los más jóvenes: en la niñez y adolescencia hasta 14 años, es 19 veces más alta que en los adultos. Otros sectores desproporcionadamente afectados son los indígenas, los afrodescendientes y la población rural. La pobreza, la precarización laboral y el desempleo afectan las condiciones de vida en nuestra región, que pone en riesgo la reproducción social y amenazan con agudizar, aún más, la desigualdad

social y económica que tristemente lideramos en la escena global. A su vez, la desigualdad impide el desarrollo económico y social y es una barrera para la erradicación de la pobreza y el ejercicio de derechos.

19. Desigualdad. El término desigualdad no alcanza para describir acabadamente las situaciones de arbitrariedad, manipulación, apropiación y crueldad que se ejercen contra poblaciones, comunidades y contra las mujeres en nuestras sociedades. Al compás del resto de los indicadores socioeconómicos, es indudable que desde inicios de 2000 la situación de desigualdad en la región fue mejorando, pero también hay evidencias de una desaceleración de la tendencia en los años recientes.

Gráfico 1
América Latina (18 países): índice de desigualdad de Gini, 2002-2017^a



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG). Las cifras por países representadas en el gráfico pueden verse en el cuadro I.A1.1 en el anexo del capítulo I.

^a El índice de Gini se calculó considerando los ingresos iguales a 0.

^b Total urbano.

^c Cifras de 2017 corresponden a 2015.

^d Cifras de 2017 no comparables con las de años anteriores.

^e Cifras a partir de 2010 no comparables con las de años anteriores.

^f Cifras de 2017 corresponden a 2016.

^g Cifras de 2016 estimadas sobre la base del "Modelo Estadístico 2016 para la continuidad del MCS-ENIGH".

^h Las cifras de 2002 corresponden al área urbana.

ⁱ Promedio construido sobre la base de información del año más cercano disponible para cada uno de los 18 países.

20. El deterioro de la situación regional se explica, sobre todo, por el hecho de que los sectores más ricos acrecentaron sus ingresos de manera muy desproporcionada respecto de los más pobres. La acentuación de las diferencias de las remuneraciones por el trabajo y las pensiones, y el debilitamiento de las redes de protección social, la supresión de subsidios y planes sociales para contener los deterioros distributivos, fueron algunos de los principales factores de agudización de la desigualdad. Completando un círculo vicioso, decrecieron también las remesas de los trabajadores migrantes, en el marco de políticas limitantes y expulsivas de países tradicionalmente receptores.

La CEPAL señala que la desigualdad se agrava cuando no se mide ya solo por ingresos sino también por la concentración desmesurada de activos (propiedades, bienes suntuarios, depósitos y cuentas bancarias) de las familias más ricas, acentuando la polarización de la estructura social, aún en los países más igualitarios de la región como Uruguay.

21. Participación política. La participación igualitaria de las mujeres en espacios de decisión no sólo va en beneficio de los intereses de las mujeres, sino que enriquece y aporta al conjunto de la sociedad, en términos de equidad de género, justicia social y calidad de la democracia. Resulta innegable el papel decisivo e irremplazable del movimiento social de mujeres y feministas para la ampliación de esos espacios, por ejemplo, avances importantes en materia de representación parlamentaria de mujeres. Sin embargo, al observar la presencia femenina en los más altos cargos de equipos gubernamentales ejecutivos, el panorama no es tan alentador. En los últimos períodos presidenciales disponibles a diciembre del 2017, el Caribe muestra los porcentajes más bajos donde se sitúa también Argentina, mientras que el resto de los países de América del Sur están por encima del promedio regional de 25.7%. Donde destaca Nicaragua en América central con un desempeño casi paritario. Comparativamente con el período presidencial anterior, siete países de América Latina y dos del Caribe registraron una disminución en el número de ministras. Nicaragua mantuvo un gabinete integrado por un 47,1 % de mujeres. En el caso de Chile y Uruguay los porcentajes se encontraban sobre el 35%. En el Caribe, Granada y Trinidad y Tobago registraron aumentos. Los análisis muestran que los promedios regionales de participación de las mujeres por tipo de cartera ministerial, están concentrados en el área social y participan menos en las áreas políticas y económicas.

22. El ámbito sindical presenta serios obstáculos para la participación de las mujeres, unido a la menor presencia relativa de mujeres en el mercado laboral, la sobre representación en ocupaciones precarias e informales, en segmentos con bajos niveles organizativos (trabajo en pequeñas unidades y por cuenta propia, a domicilio, en casas particulares, en la agricultura familiar, trabajo intermitente, etc) y la cultura patriarcal del sector que aún persiste. Pese a estas desventajas hay avances sustantivos en los últimos años en materia de equidad de género, incluyendo el impulso para la adopción de los Convenios 189 de Trabajadoras Domésticas y 190 de Violencia y Acoso laboral, en 2011 y 2019 respectivamente. También se avanzó en la conquista de espacios institucionales, como el CMTA a nivel regional, las comisiones de

género de las estructuras sindicales subregionales del Cono Sur, Andina y de América Central y el Caribe; en espacios específicos de género de Centrales y sindicatos a nivel nacional, o el establecimiento de cuotas de participación de mujeres en los órganos de dirección de algunas organizaciones.

23. Una experiencia que se deberá analizar son las mesas intersindicales de mujeres en diversos países, algunas de larga data y otras de reciente concreción; procurar generalizar este modelo en todos los países y que incluyan representaciones tanto de las Centrales Sindicales, de la Economía Popular, que sumen a sindicalistas jóvenes que se identifican como feministas y que logren tener una voz potente frente a medidas de ajuste de los gobiernos que afectan a las mujeres y una masiva presencia en las calles. No obstante, estos logros reafirmamos el desafío pendiente de avanzar en la equidad de género, como una línea permanente y transversal en la política y en la acción sindical.

24. Violencias. Los datos de Cepalstat dan cuenta de 2795 mujeres muertas por razones de género en 2017, tomando cifras oficiales de países de la región que tienen algún tipo de registro. El crecimiento de la violencia contra las mujeres se expresa no solo en la magnitud de feminicidios, sino también en el entramado multidimensional que adquiere. Hoy la violencia moralizante es física, pero también es económica, financiera, jurídica; tiene una función disciplinadora frente a los intentos de autonomía, de potenciación, de cuestionamiento de discriminaciones, injusticias y jerarquías establecidas, por parte del movimiento de mujeres y el movimiento sindical.

2. Temas emergentes y nuevos desafíos

25. Nuevas tecnologías. En un escenario pesimista sobre el futuro del trabajo, las nuevas tecnologías aplicadas a la reorganización de la producción agregan un ingrediente de incertidumbre y duda sobre sus efectos potenciales sobre la población trabajadora en general e impactos aún no del todo previsibles para las mujeres. El punto de partida es desventajoso para las mujeres que han tenido histórica y culturalmente, una relación más distante con la ciencia y la tecnología, están sobrerrepresentadas en el analfabetismo digital en especial las generaciones que superan los 40 años. Según datos de la CEPAL (2005-2015), pese a que las mujeres superan a los hombres en matrícula educación terciaria, aún representan el 34.6% de graduadas en estas áreas.

26. Es fundamental superar las brechas existentes en el uso de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones por el potencial que estas tienen de contribuir a una mayor autonomía económica de las mujeres. Los cambios tecnológicos exigen la transformación educativa y de formación de capacidades técnicas y profesionales. Es relevante desarrollar nuevas habilidades en disciplinas asociadas a ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas-CTIM (CEPAL). La “cuarta revolución industrial” y la automatización de procesos productivos traen aparejadas nuevas oportunidades de empleo que podrían ser aprovechadas.

27. Por otro lado, se abren debates sobre las consecuencias de la llamada “economía colaborativa” que ha introducido cambios estructurales en el mundo laboral, con la implementación de plataformas de empleo e intercambio de productos y servicios a través de la tecnología digital. Los modelos de trabajo más flexibles que se generan con las modalidades cuyo paradigma es el sistema “uber”, devienen en condiciones laborales más precarias y flexibles, con relaciones laborales difusas y carentes de protección social, que podrían afectar de forma significativa a las mujeres.

28. Efectos del cambio tecnológico en las mujeres. Los avances tecnológicos y la automatización en los sistemas de producción han hecho que la productividad dependa de un conjunto de habilidades amplias, complejas y dinámicas. Los nuevos empleos tienen exigencias de acceso, ligadas al uso de internet para la búsqueda y cumplimiento de requisitos mínimos, lo que constituye una primera barrera para las mujeres. Mucho de ello tiene que ver con que los roles y estereotipos de género se transmiten en el ámbito educativo. Desde los primeros años en las escuelas, los patrones culturales se van reforzando a través de las prácticas institucionales y docentes, en los currículos educativos y la inserción laboral. Con el tiempo se observan marcados sesgos tanto en la oferta educativa como en la preferencia de los y las estudiantes hacia distintas carreras. Las mujeres tienen menos probabilidades de beneficiarse del aprendizaje permanente y la adaptación a las necesidades cambiantes del mercado laboral, así como menores oportunidades de formación en el trabajo, debido a sus diversas responsabilidades de cuidado de hijos o hijas o de adultos mayores que tengan bajo su resguardo. Esto repercute de manera significativa en las oportunidades de las mujeres para obtener empleos de mejor calidad.

29. Por otro lado, las formas de empleo a distancia y el teletrabajo, puede entrañar peligros y ser una trampa para las mujeres. Se argumenta que estas modalidades benefician a las mujeres por su aptitud para la conciliación con el trabajo de cuidado no remunerado y, de hecho, muchas mujeres las prefieren. Pero en tanto se mantenga una división del trabajo entre hombres y mujeres que carga sobre las espaldas de ellas el cuidado y los quehaceres domésticos, estas modalidades de empleo desde la casa pueden constituir un retroceso, ya que sirven para perpetuar y reforzar roles de género y mantener el cuidado como responsabilidad de las mujeres. Al igual que otras variantes de trabajo en el domicilio, el empleo remoto que se suma al trabajo no remunerado, sobrecarga a las mujeres de manera contundente su jornada laboral sin solución de continuidad en las 24 horas y pone serios obstáculos a su sindicalización. Unido a lo anterior, la no incorporación de los hombres en las tareas del cuidado podría suponer el retroceso de la revolución iniciada por las mujeres con la salida del hogar.

30. Adicionalmente, enfrentamos el desafío tecnológico de la implementación por parte de las empresas de selección y evaluación de personal que utilizan algoritmos o sistemas automáticos de calificación para seleccionar perfiles en base a la información relevada y resultados optimizados y estos no incluyen información con perspectiva de género y tenderán a discriminar. Para responder al efecto que estos cambios tendrán en el empleo, es necesario acompañar la revolución tecnológica con una transformación educativa y de formación de capacidades técnicas y profesionales con perspectiva de género.

31. Ante la sobre explotación de recursos naturales y degradación del medio ambiente. La actual profundización del neoliberalismo en aras de la acumulación capitalista en los territorios rurales; el avance despiadado del extractivismo minero o agrícola en la Región; la ampliación de los agronegocios y los megaproyectos de minería son coherentes con proyectos de concentración de tierras, de explotación al límite de la producción agropecuaria, de la apropiación del agua, de la lógica exportadora de bienes primarios.

32. Este modelo amplía sus dimensiones y se manifiesta en nuevas esferas recreando el pasado colonial con nuevas formas de desposesión y explotación, con desplazamientos de poblaciones rurales a manos de los cultivos extensivos en el campo o la megaminería. Este extractivismo también se

expresa en lo urbano con formas de explotación intensiva del espacio en las ciudades, ligadas a los procesos de globalización, a la economía financiera y las inversiones inmobiliarias, produciendo desplazamientos de poblaciones de bajos recursos a las periferias precarias y empobrecidas.

33. Las respuestas colectivas populares para frenar el avance sobre las tierras de sus ancestros han sido inmediatas siendo las mujeres, protagonismo en toda la región. Sería demasiado extensa la lista de enfrentamientos, desplazamientos y asesinatos de dirigentes en los últimos años, ue pueden verse simbólicamente representados en los nombres de Berta Cáceres de Honduras y Marielle Franco de Brasil .

34. También es preciso afinar variables explicativas con perspectiva de género para analizar estos fenómenos cuando implican movilidad urbana, seguridad pública y acceso a oportunidades laborales y educativas y a los impactos del llamado “extractivismo ampliado”; el extractivismo de información, es decir, la apropiación de datos de empresas, personas, comunidades que alimentamos a través del uso cotidiano de las redes sociales. El Big Data que permite a servidores localizados en países de centralización tecnológica, no sólo direccionar la publicidad para el consumo, sino también la explotación económica y las inclinaciones políticas, y se convierte en un valioso instrumento de la concentración de riqueza y poder.

35. Endeudamiento popular y violencia. Buena parte de la población de nuestros países enfrenta actualmente una verdadera crisis de identidad social que está siendo compensada con endeudamiento popular: la insuficiencia de ingresos provenientes del trabajo remunerado para cubrir las necesidades básicas de sobrevivencia, está siendo compensada con préstamos de capital, costosos que se obtiene de diversas fuentes, incluyendo en algunos casos flujos monetarios asociados al comercio de las drogas, el uso de armas y de otros delitos asociados.

36. El sistema financiero ve oportunidades para obtener réditos extraordinarios, en las necesidades de alimentación, salud, educación o vivienda de los más pobres. Diversos analistas consideran que la explotación de la economía productiva a través de las relaciones salariales, se estaría trasladando a la explotación financiera a través del endeudamiento para afrontar la reproducción social. La imposibilidad de reintegro y cumplimiento, erosiona el ingreso de las trabajadoras limitando su capacidad para reproducir

sus condiciones de vida y las de su familia. Esto deriva muchas veces, en relaciones violentas en los territorios, en los barrios y también en las familias y contra las mujeres. La deuda implica un disciplinamiento a futuro de las subjetividades que puede derivar en exclusión y marginación cuando la misma no puede saldarse.

37. La batalla contra el reenfoque del “sentido común”. Una dimensión menos explorada de la actual etapa de acumulación neoliberal en esta fase financiera es la que impacta, no solo en las políticas económicas redistributivas y de inclusión social, sino que penetra y se despliega en el terreno cultural, avanzando en la puja por la construcción de sentidos y moldeando subjetividades. Es llamativo que las políticas regresivas de muchos gobiernos de la región que favorecen la desigualdad social y la inequidad de género, no enfrentan una reacción popular consolidada y firme. Pareciera que las fuerzas de la derecha están implementando mecanismos de disciplinamiento social que distancian el debate económico y procuran instalar creencias e ideas vinculadas a las emociones. Son discursos y políticas que trabajan sobre temores, deseos y sentimientos sociales con técnicas de marketing publicitario (ej. valoración de la autosuficiencia y el éxito personal, descrédito de programas sociales de apoyo a sectores vulnerabilizados, desprestigio de la actividad política o sindical, etc), apoyados por los medios hegemónicos.

38. Se sustituye la ideología y el proyecto político por el “sentido común”, anclado en una simpleza discursiva desideologizada y pragmática, que constituye lo que se ha llamado un “neoliberalismo desde abajo”. El sentido común así construido deriva en la descalificación de la dirigencia política, en la ruptura de la solidaridad social, en la naturalización de la desigualdad, en el individualismo y la meritocracia como vías para el bienestar. La xenofobia, el racismo, la misoginia son formas de dominación afines al modelo de acumulación capitalista en esta nueva fase, que sella alianzas con los fundamentalismos y con instituciones confesionales de diversos signos. En este marco, cobra relieve sustantivo la acción de movimientos sociales y en particular del movimiento sindical y el movimiento feminista para fortalecer la resistencia al neoliberalismo y proponer alternativas.



2

EJE 1. Desarrollo Sustentable



2.1. Las mujeres somos parte activa en la visión del desarrollo sustentable.

39. Frente a los retos actuales, las mujeres de las Américas hemos avanzado junto a todo el movimiento sindical en nuevas visiones y construcciones. La I Conferencia de Mujeres de la CSA (Panamá, 2015), las Resoluciones y Plan de Acción del III Congreso de la CSA (San Pablo, Brasil 2016) y el IV Congreso Mundial de la CSI (Copenhague, 2018), han sido momentos claves donde el movimiento sindical ha establecido su visión y posicionamiento sobre el desarrollo sustentable, su vínculo con los marcos globales de la ONU y COP, así como con la Agenda 2030. En ese sentido, somos parte en la construcción de un programa contra-hegemónico de Desarrollo elaborado desde el movimiento sindical hemisférico como alternativa de integración y soberanía de (y para) los pueblos, en defensa de la democracia y contra la actual ofensiva neoliberal y conservadora. Esa visión del Desarrollo está formulada de manera mucho más explícita y sistematizada en la PLADA (2014 y su actual proceso de actualización).

40. La PLADA plantea una alternativa al actual modelo hegemónico que oprime a la clase trabajadora y a la población de todo el mundo, particularmente del Sur Global, debido a su inserción periférica y subordinada en las cadenas globales de producción. Este modelo se caracteriza por el dominio de las empresas transnacionales y las principales potencias, que expolían nuestros recursos estratégicos, expropiaban nuestros bienes comunes mediante el extractivismo, los agronegocios, y atacan la soberanía de nuestros pueblos vía captura de la democracia. La crisis financiera internacional que se desató en 2008, ha significado un punto de inflexión en la reconfiguración del neoliberalismo, y trajo como consecuencia una escalada de tensiones y conflictos geopolíticos. Desde entonces, se experimentan radicales transformaciones sociales, políticas y culturales marcadas por los efectos e impactos del cambio climático, la degradación ambiental, la irrupción de la economía digital, la revolución 4.0, la crisis migratoria y de los cuidados, que exigen la adopción de medidas urgentes.

41. Desde la perspectiva la CSA, el Desarrollo se basa en los pilares del trabajo decente garantizado por los institutos colectivos del salario mínimo, la negociación colectiva, el diálogo social y el ejercicio pleno de la libertad sindical, la distribución de la riqueza, la redistribución de los cuidados, la protección e inclusión social de todas las personas, la democracia participativa,

la integración regional autónoma con complementariedad productiva, la soberanía alimentaria y energética, la reforma agraria, la planificación estatal de la economía popular y solidaria, la democratización de la comunicación y la información, la defensa de la paz, los derechos humanos, los bienes comunes, la autodeterminación de los pueblos indígenas y afrodescendientes, una transición socio-ambiental justa, conteniendo la igualdad y equidad de género como dimensión transversal.

2.2. El movimiento sindical y el CMTA-CSA estamos en sintonía con otros movimientos y luchas.

42. Las mujeres sindicalistas de las Américas hacemos propios los acuerdos alcanzados en la Estrategia de Montevideo. Los acuerdos de la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (CEPAL), sostiene que para alcanzar la igualdad de género es preciso superar los nudos estructurales constitutivos de las relaciones de poder desiguales vigentes, considerar las actuales tendencias y los nuevos desafíos: desaceleración del crecimiento económico, aumento de la pobreza, resurgimiento del conservadurismo, cambios demográficos, mutaciones en la composición y estructura de las familias, y agotamiento, en fin, del actual estilo de desarrollo dominante caracterizado por el aumento de la desigualdad y la crisis ambiental. Se orienta a la implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia el 2030 desde la perspectiva de la igualdad de género, la autonomía y los derechos humanos de las mujeres, aprobada por los Estados miembros de la CEPAL.

43. Al igual que la PLADA y las Resoluciones del III Congreso de la CSA (2016), la Estrategia de Montevideo re-posiciona el papel del Estado en las políticas de igualdad, colocando los derechos humanos y la autonomía de las mujeres como eje transversal de las estrategias nacionales de desarrollo sostenible a mediano y largo plazo. Además, sostiene que el éxito de las estrategias de desarrollo en los niveles regional, nacional y subnacional dependen de una efectiva participación de la sociedad civil en toda su diversidad, incluyendo organizaciones y movimientos feministas, jóvenes, indígenas, afrodescendientes, mujeres rurales, migrantes, adultas mayores, mujeres con discapacidad, personas LGBTIQ, del ámbito académico, activistas por los derechos humanos, ambientalistas, entre otros.

44. Una realidad en proceso de transformación. Tenemos la convicción que el actual ascenso, masificación y globalización de las luchas feministas están desafiando el sistema de dominación y opresión, al mismo tiempo que conmoviendo las estructuras organizativas del movimiento sindical, acelerando los procesos de autorreforma, dinamizando la participación y movilización. Los paros internacionales de mujeres del 8 de marzo de 2017, 2018 y 2019 constituyen hitos históricos y marcan la emergencia de un nuevo cúmulo programático que resignifica y nutre nuestra agenda, expande nuestros horizontes de transformación social y, principalmente, potencia nuestra perspectiva del desarrollo, al poner en el centro el ejercicio de la autonomía y la expresión de la diversidad, el respeto por los derechos humanos, el rechazo a la violencia, la discriminación y la opresión.

2.3. Una economía de la vida y los bienes comunes.

45. Las luchas de las que somos parte, fortalecen nuestra solidaridad y sororidad como género, nuestra identidad sindical y de clase y al mismo tiempo, nos proveen una visión del trabajo en un sentido amplio, como sostenibilidad de la vida, donde cobra especial valor la contribución de las mujeres y las comunidades en la defensa y preservación de los bienes comunes –los territorios, el agua, la energía, la biodiversidad, el conocimiento, el cuidado–. En definitiva, nuestro aporte no reconocido a los procesos de desarrollo, invisibilizado por la perspectiva hegemónica que reduce la esfera de lo económico a lo mercantilizado. Sostenemos que es necesario enfrentar la división sexual del trabajo y cuestionar el androcentrismo (la referencia masculina como universal) que oculta los nexos entre producción/reproducción, público/privado, cultura/naturaleza, razón/emoción. Dimensiones, todas ellas, interrelacionadas, cuya separación garantiza la persistencia y legitimación de las desigualdades que cimientan la opresión patriarcal.

46. En la medida que las actuales políticas de ajuste, reducción de salarios y gasto público traspasan la responsabilidad de la crisis a la población, suponen una dramática intensificación del trabajo de las mujeres, debido tanto al incremento del trabajo precario remunerado, como del trabajo de cuidado en un contexto de privatización y despojo de derechos que dificultan el acceso a servicios básicos de salud, educación, agua o energía. Así, en contextos de crisis, el tiempo de las mujeres sigue siendo utilizado como la principal variable de ajuste. Nos posicionamos con fuerza y en contra del modelo capitalista de producción y relaciones de poder.

2.4. Un nuevo contexto requiere un nuevo sindicalismo.

47. Reafirmamos nuestra estrategia de sindicalismo sociopolítico que se despliega en sus tres direcciones: 1) programática, aportando una visión alternativa del desarrollo con la participación activa de las mujeres, 2) de poder social, asumiendo con mayor fuerza el liderazgo desde las mujeres, dentro del propio movimiento sindical; afianzando las alianzas con movimientos sociales y políticos populares y desarrollando nuevas 3) incidencia, participación y representación, involucrándonos y exigiendo participación vinculante en espacios de diálogo social con los gobiernos para ser parte en la formulación, implementación, evaluación y rendición de cuentas de las políticas públicas y la planificación del desarrollo.

48. En sintonía con lo establecido en la Resolución 13 “Equidad e igualdad de género” del III Congreso CSA (2016), reafirmamos que la condición de las mujeres sólo podrá transformarse efectivamente en la medida que se impulsen cambios en las formas de producción y reproducción social, en las estructuras de poder y autoridad y se les reconozca como agentes activos en todos los procesos sindicales, sociales, políticos y económicos.

2.5. La Autonomía de las Mujeres

49. Autonomía, violencia y poder. La autonomía para las mujeres significa el poder para determinar y regular su propia vida, y que su conquista solo será posible cuando se den cambios que alcancen a todas las mujeres (I Conferencia de Mujeres CSA). Refiere a la capacidad de las personas para tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, de manera de poder ser y hacer conforme a sus propias aspiraciones y deseos, en el contexto histórico que las hace posibles en sus tres dimensiones: física, económica y política, y las interrelaciones entre ellas (CEPAL).

50. La expansión alcanzada por las economías de la región, no ofrece una explicación razonable para la persistencia de la desigualdad y la falta de autonomía de las mujeres responde principalmente a una distribución asimétrica del poder.

51. Autonomía económica de las mujeres. Se refiere a la capacidad de las mujeres de ser proveedoras de su propio sustento y del de aquellas personas que dependen de ellas, incluyendo además el acceso a la seguridad social, los servicios públicos, la tierra, los recursos productivos, las tecnologías, la información y los bienes comunes (CEPAL, 2017). Su conquista es un pilar fundamental y condición para que las mujeres perciban ingresos propios suficientes para superar la línea de pobreza, alcanzar el bienestar individual y de las personas dependientes, disponer de su tiempo libremente y tomar sus propias decisiones.

52. Autonomía Física, derechos sexuales y reproductivos. El III Congreso de la CSA, definió al aborto inseguro que es realizado en condiciones precarias de salud e higiene, como un grave problema de salud pública (Resolución 13 “Equidad e igualdad de género”), comprometió a todas las organizaciones afiliadas en la lucha a favor de los derechos sexuales y reproductivos y el derecho de las mujeres a decidir. Las mujeres tenemos derecho a la salud, a una vida plena, a información y educación sexual integral, acceso universal a métodos de anticoncepción y prevención de enfermedades de transmisión sexual. De manera urgente deben implementarse políticas públicas para prevenir los embarazos en niñas y la maternidad adolescente.

53. Derecho expresar la diversidad y acciones incluyentes. Se mantiene en la Región prácticas, discursos discriminatorios y violentos que refuerzan los patrones culturales patriarcales, limitando el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos, negando el carácter pluricultural y multilingüe de nuestras sociedades, aumentando la exclusión e invisibilización de las identidades y conocimientos de las mujeres rurales, indígenas, afrodescendientes y migrantes; el reconocimiento a la diversidad de formas de constitución familiar y de hogares, la diversidad sexual y la identidad de género. Esta práctica se reafirma con el resurgimiento de gobiernos de corte neoconservador.

54. En este contexto, también las personas LGTBIQ, son blanco de ataques violentos y discriminación, puesta de manifiesto en los obstáculos que encuentran para acceder a la atención en salud, empleos decentes, reconocimiento legal de las uniones y familias, y el registro de su identidad, la persecución y asesinato. Reafirmamos los compromisos asumidos por el IV Congreso de la CSI 2018, con respecto al derecho a expresar la diversidad.

55. Reconocemos y promovemos el respeto de las formas de organización autónomas y soberanas de los pueblos indígenas y afrodescendientes, en especial de quienes viven en la pobreza extrema, sin acceso a la protección social siendo más vulnerables a la amenaza de acaparamiento de sus territorios por parte de las empresas transnacionales, a la represión estatal y paraestatal, a los impactos del cambio climático y la degradación ambiental provocada por el modelo extractivista agrícola, minero o energético.

56. Las personas con discapacidad se enfrentan a una doble discriminación, tienen menos probabilidades de obtener un empleo y una vez empleadas suelen ganar menos. La brecha salarial de género para las mujeres con discapacidad es hasta un 22% mayor que para las mujeres sin discapacidad. La discriminación por discapacidad en el empleo es a menudo una realidad silenciada, y las organizaciones sindicales deben organizarse para asegurar mercados laborales inclusivos y lugares de trabajo que garanticen los derechos, la dignidad y la igualdad de trato.

2.6. Derecho a una vida libre de toda forma de violencia y discriminación.

57. Lograr la plena autonomía física y económica es condición para garantizar el derecho a una vida libre de toda forma de violencia y discriminación; por lo tanto, una plena igualdad. Las barreras de incorporación al mundo del trabajo, las excesivas cargas de cuidado, las brechas de ingresos y las limitaciones para la participación en los ámbitos públicos, sociales y políticos, son factores en la configuración de las desigualdades, la violencia y la discriminación. La violencia representa una relación de poder y dominación de los hombres sobre las mujeres y de las instituciones patriarcales sobre ellas; tiene como base una construcción social que visualiza a las mujeres como seres inferiores. Existen múltiples manifestaciones de la violencia contra las mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado: la violencia puede ser institucional, política, económica, obstétrica, simbólica o cibernética. Afecta con mayor fuerza en situaciones de conflictos armados, fenómenos climáticos extremos, desastres naturales, en contextos de privación de la libertad, en el tráfico ilegal de migrantes, la trata de personas y el trabajo forzoso.

58. Derecho a mundos del trabajo libres de violencia y acoso. La violencia y el acoso repercuten negativamente en la participación de las mujeres en el mundo del trabajo. El ciberacoso y la ciberintimidación exacerbaban el riesgo de violencia y acoso. Como ha sido resuelto por el IV Congreso Mundial de la CSI (2018) el movimiento sindical coloca como prioridad de las organizaciones sindicales organizar y fortalecer la acción sindical para erradicar la violencia contra hombres y mujeres en el mundo del trabajo. Por lo tanto, celebramos la adopción del Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT sobre Violencia y acoso en el mundo del trabajo en 2019.

59. El creciente fenómeno global del feminicidio es una violación extrema a los derechos humanos que amenaza a la mitad de la población mundial. En sintonía con los acuerdos alcanzados en el III Congreso CSA (2016), sintetizados en la Resolución 13 “Equidad e igualdad de género”, exigimos a los Estados que promuevan políticas para prevenir, sancionar y erradicar todo tipo de violencia contra las mujeres.

2.7. Erradicar el trabajo informal, precario y la esclavitud moderna.

60. En las Américas, la heterogeneidad estructural que caracteriza a los perfiles productivos, genera una fuerte segmentación de los mercados de trabajo y desigualdades de ingreso en los hogares, que afectan principalmente a las mujeres.

61. Las oportunidades económicas de las mujeres siguen siendo determinadas por imperativos estructurales, pues todavía existen causas de género que dividen la economía y la sociedad (I Conferencia Mujeres CSA). La segregación por género es más significativa en la economía informal que en el sector formal, puesto que mientras para los hombres la informalidad significa en la mayoría de los casos sólo un estado temporal, para las mujeres muchas veces supone permanecer en este estado durante toda su vida laboral. Por lo que la seguridad de ingresos, sobre todo en la edad mayor, es mucho más precaria para ellas (Baches, 2003)

62. Protección y Seguridad social universal y solidaria a lo largo de toda la vida. Los sistemas previsionales y de pensiones basados en la capitalización individual. Deben ser superados en base a criterios de equidad y políticas de acciones positivas, para lograr que el derecho y magnitud de las prestaciones, superen las desigualdades.

63. Un sistema de seguridad social que incorpore a la diversidad de todas las mujeres, puede ser una herramienta para una mayor igualdad y equidad de género en la medida que desnaturalice la división sexual del trabajo, reconozca el trabajo de cuidado no remunerado que realizan mayoritariamente las mujeres y cómo esta división sexual del trabajo redundante en trayectorias laborales discontinuas, inestables y precarias, períodos más cortos de cotización de aportes y salarios menores.

64. Para las mujeres con discapacidad, su lucha por la protección social y las garantías de ingresos, se ha vuelto aún más difícil ante la austeridad que aplica recortes a las pensiones, los servicios públicos y la protección social.

65. La actual transición demográfica trae aparejados cambios en la distribución por edades de la población, en las demandas y necesidades sociales. El envejecimiento sostenido se refleja en un aumento del porcentaje de personas mayores y la disminución del porcentaje de niños y niñas. La Región pasó de una estructura de población joven en 1950, a una población en proceso de envejecimiento en la actualidad. El incremento de la esperanza de vida de las mujeres, se traduce en la feminización del proceso de envejecimiento de la población. Teniendo en cuenta la menor participación de las mujeres en el trabajo asalariado, esto refuerza el déficit en la autonomía económica de las mujeres mayores, por lo tanto, menor cobertura de la protección social contributiva y/o no contributiva dejando ingresos por debajo de la línea de pobreza, convirtiéndolas en un grupo de alta vulnerabilidad (CEPAL, 2017).

66. Esta transición demográfica y su consecuente proceso de envejecimiento de la población, genera un fuerte impacto en el incremento del trabajo de cuidado de las personas adultas mayores, los enfermos crónicos y personas con alguna discapacidad. Junto con ello, aumentarán los costos de la atención en salud y de los sistemas de pensiones. Advertimos que estos procesos, podrían profundizar la falta de autonomía económica de las mujeres. Ante esto, se reforzamos la necesidad de políticas públicas que garanticen protección social para todas las personas, fortalezcan los sistemas previsionales y den respuesta a la creciente demanda de cuidados de personas dependientes.

67. La II Conferencia de Mujeres de CSA reafirma los principios adoptados por la CSA en la PLACOSS (2010), que resultan más ambiciosos y en ciertos aspectos superadores a lo promovido por las directrices de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. Una seguridad social para todas y todos debe

edificarse a través de un pilar público básico financiado por impuestos, que genere una pensión universal y un pilar público contributivo de financiación tripartita, basado en los principios de universalidad y solidaridad de las prestaciones, que deben adoptar un carácter integral con justicia social. Los sistemas de cuidados y las políticas de conciliación de vida laboral y personal-familiar, deben ser incluidas como un elemento más de la seguridad social. Para concretarlo, es necesario desterrar los modelos de seguridad social basados en el lucro privado y realizar reformas fiscales progresivas que graven las ganancias y el patrimonio, particularmente al capital financiero rentista y especulativo, que a su vez reduzca el peso de los impuestos regresivos sobre el consumo, los bienes y servicios básicos.

68. Por su parte, la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT en su Centenario (2019), se pronunció por el establecimiento de un piso de protección social universal para todas las personas vulnerables a lo largo de su ciclo vital, bajo los principios de solidaridad y reparto de riesgos, que pueda ser complementado por regímenes contributivos de seguridad que proporcionen niveles mayores de protección. En un mundo del trabajo en plena transformación, la OIT aboga por la evolución y ampliación de la cobertura en materia de protección social que incluya a las personas que se desempeñan en todas las formas de trabajo, incluyendo el trabajo por cuenta propia y a los trabajadores y trabajadoras más vulnerables del sector informal.

2.8. Transiciones justas

69. El concepto y principio de transición justa ha surgido como resultado de un proceso de articulación del movimiento sindical con el movimiento ambiental. Actualmente está siendo resignificada por los sindicatos globales y otras organizaciones, como respuesta a los impactos que el auge de la digitalización y la revolución 4.0 está ocasionando sobre el trabajo. La CSA ha colocado estos términos en la última década, en el marco internacional, tanto en la agenda de la OIT como en las Cumbres sobre Cambio Climático y los Objetivos del Desarrollo Sostenible para 2030 y otros espacios de incidencia.

70. La transición justa aparece hoy como una reivindicación transversal, que permite poner en discusión las falsas soluciones que las corporaciones transnacionales y los gobiernos de las grandes potencias pretenden imponernos, en un escenario de transformaciones aceleradas. En una era de creciente digitalización y automatización y conforme a lo resuelto en el IV

Congreso de la CSI, el movimiento sindical reafirma el principio que el trabajo no es una mercancía. En este escenario, profundizar las políticas del salario mínimo, el diálogo social, la negociación colectiva y la libertad sindical, son herramientas fundamentales para contribuir a la autonomía económica de las mujeres. Para nosotras, la transición justa constituye un insumo y una herramienta para colocar, tanto en el debate interno como en las instancias tripartitas y de diálogo social, nuestras propuestas en el marco de los debates sobre el futuro del trabajo desde nuestra perspectiva de igualdad, equidad y respeto por la diversidad.

2.9. Soberanía sobre el tiempo, un campo de disputa

71. La Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo, definió entre las prioridades del futuro del trabajo, la ampliación de la soberanía sobre el tiempo, entendida como una mayor autonomía de las personas sobre su tiempo de trabajo para el aprovechamiento de la tecnología, la ampliación de las oportunidades y la conciliación de la vida profesional con la vida personal, cuyo fin es encarar las presiones derivadas de la difuminación de la línea divisoria entre el tiempo de trabajo y el tiempo privado. Para lograr este objetivo en la era digital, la OIT propone establecer el derecho a la desconexión digital. Si bien desde el movimiento sindical adherimos a este principio y lo hacemos nuestro como demanda de la clase trabajadora, creemos que resulta insuficiente y parcial, y se debe ampliar las miradas hacia la profunda transformación socio-ecológica, producto de la crisis climática y las medidas de transición energética en desarrollo en diversos países, junto con importantes y ya citados cambios demográficos, fundamentalmente envejecimiento poblacional que demanda de infraestructuras y servicios de cuidados y protección social.

72. Estos cambios ya están ocasionando impactos mayúsculos en los mercados de trabajo, en la vida cotidiana en entornos urbanos y rurales, y en las condiciones de vida y trabajo del conjunto de la población. En este sentido, desde el CMTA - CSA, consideramos que este nuevo enfoque constituye sin duda una oportunidad para colocar en la agenda del futuro del trabajo, nuestra perspectiva sobre las causas que originan las desigualdades de género y nuestras propuestas para superarlas.

73. El tiempo de trabajo, el descanso y la distribución de la jornada laboral tienen importantes consecuencias para los y las trabajadoras; el trabajo no debe ser considerado una mercancía (CEACR -OIT, 2018). Junto con los salarios,

el tiempo de trabajo tiene un impacto más directo sobre la vida cotidiana, la salud y el bienestar de trabajadoras y trabajadores. Actualmente, los cambios tecnológicos han perturbado el concepto tradicional de tiempos de trabajo.

74. La noción de soberanía sobre el tiempo abordada desde la perspectiva de la autonomía de las mujeres, permite plantear críticamente una distinción entre tiempo laboral, familiar y personal, que ponga en el centro la visibilización y el reconocimiento del trabajo no remunerado que mayormente realizan las mujeres en sus hogares, familias y comunidades; además, poner en valor su contribución al desarrollo, su peso social y económico, así como las reivindicaciones de las trabajadoras del hogar (informales, precarias, mal remuneradas), de la economía popular y la agricultura familiar, que presentan alarmantes índices de pobreza.

75. La CSA hace un llamado sobre la tendencia a la flexibilización de los tiempos laborales en favor de los intereses de las empresas, renunciando muchas veces a las conquistas históricas de la reducción de jornadas. Frente a esta realidad, es necesario abordarlo desde el diálogo social y/o la negociación colectiva que garantice los derechos y el reparto de la riqueza generada por el incremento de la productividad.

76. Desde una perspectiva de género, la flexibilidad de la jornada laboral, surgida de la negociación colectiva podría tener resultados positivos para los ocupados en contextos laborales estables; pero cuando se aplica en condiciones de precariedad, sus efectos son ampliamente negativos e intensifican la pobreza de tiempo e impiden a gran parte de la población asalariada la conciliación entre vida laboral y vida personal-familiar. Se observa, junto al déficit de tiempo causado en principio por la dedicación doméstica, una jornada de trabajo flexible y una demanda temporal imprecisa desde el empleo, que agudizan la privación del tiempo y reducen la autonomía sobre el tiempo propio (García Sainz, 2017).

77. En el actual contexto, las mujeres experimentamos un despojo y falta de acceso a derechos básicos, al mismo tiempo que vemos reducidas las opciones de adquisición de bienes y servicios en el mercado, que son sustituidos por otros bienes y servicios elaborados y brindados prioritariamente, por nosotras en nuestras familias y comunidades. Esta realidad conlleva un incremento de las tareas y el tiempo de dedicación en el trabajo no remunerado en los hogares, mientras que la flexibilidad e inestabilidad en las condiciones del

empleo nos afectan más aún. Afirmamos que la soberanía sobre el tiempo de trabajo es un desafío de primer orden para alcanzar la igualdad y equidad de género.

78. La desigual distribución de las responsabilidades de trabajo doméstico y de cuidados que recae mayoritariamente en las mujeres, opera como una barrera de participación y reproduce desigualdades en el mercado laboral (CEPAL, 2019). Existe además una fuerte penalización en el empleo vinculada a la maternidad.

79. El movimiento sindical enciende luces de alerta en torno a la calidad de los nuevos empleos y reafirma el “Marco de las 5 R para el trabajo de cuidados decente” de la OIT: Reconocer, Reducir y Redistribuir el trabajo de cuidado no remunerado, Recompensar y Representar a los trabajadores y trabajadoras del cuidado. Insta a la ratificación del Convenio 189 de la OIT, la sanción y cumplimiento de normas laborales para este sector.

80. Es fundamental reconocer y revalorizar el trabajo del cuidado como un pilar de la organización del trabajo en la economía capitalista global. Nuestra visión es la de una sociedad cuyo fin sea la reproducción de la vida y no la explotación del trabajo; es necesario un debate profundo para ampliar el concepto del trabajo que permita, además, una redefinición de cómo se organiza la producción en nuestras sociedades. En la redefinición del trabajo proponemos cambiar el centro de gravedad desde el trabajo asalariado y la producción de mercancías, hacia la producción y reproducción de la vida, en condiciones de justicia social, ambiental e igualdad de género y llevar el debate a nuestras organizaciones y a la sociedad en general.

81. Nuestro objetivo es lograr cambiar concepciones y prácticas, para que la organización social del cuidado sea una responsabilidad compartida por hombres y mujeres, donde el Estado debe garantizar los derechos de los cuidadores y cuidadoras, y de las personas que son receptoras de los cuidados. Advertimos con preocupación que el Convenio 156 de OIT (1981) que establece la necesidad de Políticas públicas nacionales para garantizar que las personas puedan ejercer el derecho a desempeñarse y elegir libremente un empleo, sin ser objeto de discriminación y a que sus necesidades en lo que concierne a condiciones de trabajo y seguridad social sean atendidas a fin de, en la medida de lo posible, suprimir el conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales, no ha sido aún ratificado por 22 países en la Región.

82. El trabajo de sostenibilidad de la vida que surge de la interrelación entre producción y reproducción, que todas y todos necesitamos a lo largo de la vida, debe ser reconocido como un aspecto estructurante del modelo económico y social, y debe ser regido por los principios de redistribución, reciprocidad y solidaridad (I Conferencia de mujeres de CSA). Las inversiones públicas en infraestructura, protección social y servicios de cuidado, son esenciales para cerrar las brechas de género en el mercado de trabajo.

10. Mujeres y migraciones.

83. En la Región, bajo la globalización neoliberal, hubo una ampliación de la migración de las mujeres hacia los países del norte, pero también un incremento de migración interna (III Congreso CSA, No. 34), aspecto que guarda plena actualidad y se viene agravando en años recientes. La inserción de las mujeres migrantes en el trabajo está marcada por asimetrías de género. Su condición irregular, las vulnerabiliza y muchas veces son inducidas a concentrarse en los trabajos de cuidado, el trabajo sexual y la industria del entretenimiento con todo tipo de violación a sus derechos fundamentales.

84. Además, un gran contingente de las mujeres migrantes provenientes de países de nuestra región, se incorporan en cadenas globales de cuidados, que realizan significativas transferencias de estos trabajos de unas mujeres a otras sobre la base de relaciones de poder según sexo, clase y lugar de procedencia y sin plenos derechos. No obstante, contribuyen a los procesos de desarrollo tanto de los países de origen y de destino a través de la economía de remesas, entre otros, dando lugar a conformaciones de hogares y familias extensas transnacionales, cuyas necesidades y demandas particulares no son objeto de políticas específicas.

2.11. Reconocimiento del aporte de las mujeres y las comunidades al desarrollo social y ambientalmente sustentable.

85. El movimiento por los bienes comunes en las Américas, se desarrolla principalmente entorno a las luchas de los pueblos indígenas y afrodescendientes en defensa de sus territorios frente al avance del extractivismo del agua, minero, hidrocarburífero y agrícola; pero también está tomando fuerza en entornos urbanos, comunitarios y en el feminismo, con propuestas novedosas que defienden las zonas urbanas de pobladores populares frente a las mega

inversiones inmobiliarias; las huertas familiares, los comedores populares o los centros comunitarios y culturales, como bienes comunes y del cuidado. En esta dirección, destacamos la contribución sustantiva que el movimiento feminista y activistas del movimiento sindical han realizado sobre la visión de los bienes comunes, especialmente en su concepción y reivindicación del aporte que las mujeres y comunidades realizan en la sostenibilidad de la vida, donde cobra especial valor la defensa y preservación de los territorios, el agua, la energía, la biodiversidad, la agricultura, los conocimientos ancestrales y, fundamentalmente, el cuidado, la procreación y la sexualidad, procesos todos ellos invisibilizados por la perspectiva hegemónica que reduce la esfera de lo económico a lo mercantilizable.

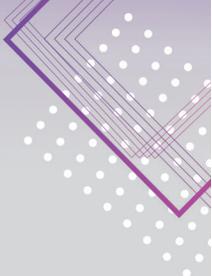
86. Las mujeres rurales, indígenas y campesinas son las principales agentes de preservación y defensa de los bienes comunes. Son las que lidian con las consecuencias del cambio climático en la cotidianeidad de los hogares, y elaboran estrategias familiares y comunitarias de adaptación y mitigación. Su participación es crucial para garantizar la soberanía alimentaria y energética. Pero realizan sus aportes en condiciones de extrema fragilidad y explotación, con menor acceso y control de la tierra y recursos productivos. Y no son pocas las que también se incorporan al trabajo formal en las empresas de producción agroindustrial o minera, entre otros, sufriendo fuertes impactos en su salud por las condiciones productivas y de ausencia de políticas de salud ocupacional, con secuelas muchas veces irreversibles.

87. Consideramos que la reforma agraria es un elemento fundamental del desarrollo sustentable y la democratización de la propiedad de la tierra una condición esencial de la misma; hace efectiva la justicia social y ambiental, logra la revalorización del trabajo, mejora la distribución de la renta y facilita alcanzar la seguridad y soberanía alimentaria de cada país (III Congreso CSA R 7 No. 3). Reafirmamos que la soberanía alimentaria es el derecho de los pueblos, comunidades y países a definir sus propias políticas agrícolas, la ganadería, el trabajo, la pesca, la alimentación con el fin de ser ecológica, social, económica y culturalmente apropiadas a sus circunstancias únicas. Esto incluye el derecho real para la alimentación y la producción de alimentos.

88. Para garantizar la soberanía y autodeterminación de los pueblos sobre los bienes comunes, es necesario que los Estados aseguren su carácter público, el goce colectivo y equitativo de los mismos, su defensa y preservación (PLADA 176-177). Es necesario dar un especial énfasis en la plena inclusión y participación de las mujeres y de los/as jóvenes en la estrategia de desarrollo sustentable (R 1, III Congreso, No. 5).







3

EJE 2.

**Empoderamiento y Participación.
Las Mujeres en la Toma de Decisiones
Estructurales de los Estados, Sindicatos,
Organismos de Diálogo Social y de
Representación Multisectorial.**



3.1. Desarrollo basado en los derechos humanos

89. El desarrollo basado en los derechos humanos, la sustentabilidad social y ambiental y la autonomía de las mujeres, solo será posible en la medida que se superen la desigualdad y la pobreza, la violencia y la discriminación, la división sexual del trabajo y la exclusión de las mujeres de los ámbitos de decisión pública. Como señala la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030, CEPAL, a pesar del sostenido proceso de democratización de las sociedades, continúan vigentes estructuras institucionales, sociales y culturales que restringen el acceso de las mujeres al ejercicio del poder, en procesos de toma de decisiones, el acceso a la justicia y a la exigibilidad de sus derechos.

90. Con el reciente resurgimiento de fuerzas políticas autoritarias y la profundización de la concentración económica, éstas se expresan en un mayor tutelaje sobre los cuerpos de las mujeres. Al respecto, la CEPAL constata un déficit en la autonomía en el poder y en los procesos de adopción de decisiones, en los que la presencia de mujeres es marcadamente insuficiente y no guarda relación con su peso demográfico, ni con los aportes que realizan y el papel que cumplen en la sociedad. Esto se evidencia en la baja participación de las mujeres, no solo en las instancias del poder político, sino también en otros ámbitos de decisión como el económico, ya sea en empresas o sindicatos, el académico y de gestión del conocimiento y en los medios de comunicación social.

3.2. Participación de las mujeres

91. Al mismo tiempo que las mujeres en movimientos sociales y políticos, se abren canales de participación en la vida pública, se exacerban los procesos de criminalización de dirigentes y activistas en contextos de conflictos y protestas socioambientales; en un marco de total impunidad se atacan directamente a los movimientos feministas y LGTBIQ, afrodescendientes, indígenas, campesinos, ambientalistas y sindicales. Debe reconocerse el aporte que estos movimientos, sus líderes y lideresas realizan al fortalecimiento de la democracia, el cambio cultural, la igualdad y la paz en el continente. Es necesario reforzar medidas de acción positiva y avanzar hacia la noción de democracia paritaria como criterio ordenador en la construcción de sociedades más igualitarias. Con el convencimiento de que un Estado democrático requiere

de mayor representación y transparencia, se plantea la importancia de la función de los mecanismos de financiamiento de la política, para asegurar la participación de las mujeres en el ámbito público.

92. Pese a las medidas adoptadas por los diferentes congresos sindicales, todavía hoy, existen déficits de participación de las mujeres en los sindicatos, la negociación colectiva y los mecanismos de diálogo social; además, se encuentran sobrerrepresentadas en los segmentos de las ocupaciones laborales más precarias e informales, como es el caso de las trabajadoras/es rurales, de la economía social y solidaria y el cooperativismo, informales que trabajan por cuenta propia o asalariados de la economía informal, de zonas francas y maquilas, trabajadoras/es del hogar, migrantes en los cuales la organización y representación sindical encuentra enormes obstáculos.

93. A pesar de los datos que indican que la presencia de las mujeres en el proceso de negociación es importante para lograr resultados que redunden en su beneficio, su infrarrepresentación en las instituciones nacionales de diálogo social, como los consejos económicos y sociales, las comisiones tripartitas y las juntas consultivas laborales, es una realidad. Según la OIT, para 2018, la representación de mujeres en las instituciones nacionales de diálogo social sólo alcanzaba entre 20 y 35%. Para garantizar la participación y representación en los espacios tripartitos se requiere una mayor presencia de las mujeres en los sindicatos. Los estatutos de las organizaciones son un instrumento para promover una participación y representación paritaria en los órganos de dirección de los sindicatos, garantizar sindicatos libres de violencia y acoso, como así también estrategias de sindicalización de trabajadoras y trabajadores no organizados.

94. Reforzar el liderazgo de las mujeres en los sindicatos y aumentar la representación en todos los niveles, como parte de los procesos de autorreforma, es necesario para que las organizaciones tengan más capacidad para reforzar el poder de la clase trabajadora y defender mejor los derechos de todos y todas, avanzando de esta forma en la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y estructuras sindicales (R 13, III Congreso CSA y IV Congreso CSI). La paridad entre hombres y mujeres, entendida en el doble sentido, como representación y participación, es un proceso que da como resultado un cambio en la concepción de la política sindical y fortalece el movimiento de trabajadoras y trabajadores. El pleno ejercicio de la libertad sindical es una condición irrenunciable para la democratización sindical y la

participación de las mujeres.

3.3. Disminución de brechas en el empleo

95. El salario mínimo es una reivindicación de primer orden para las mujeres trabajadoras y las organizaciones sindicales, porque resulta ser un instrumento para el logro de la autonomía económica y la disminución de las brechas salariales entre hombres y mujeres, de la mano del principio de igual salario por trabajo de igual valor y la reducción colectiva de la jornada laboral. Asimismo, la participación de las mujeres en los procesos de negociación colectiva y en los ámbitos tripartitos de diálogo social, facilita la incorporación de normas y cláusulas de igualdad de trato y oportunidades.

96. La lucha contra el trabajo en condiciones de informalidad, precarización, la trata de personas y la esclavitud moderna supone un enorme desafío para el movimiento sindical e implica una profundización del proceso de autorreforma. Las organizaciones sindicales deben reestructurarse, ampliar sus bases de organización, convocar a colectivos de trabajadoras y trabajadores que aún permanecen sin organizarse, apoyar sus procesos de organización y luchas. Repensar el movimiento sindical en un contexto de aceleradas y profundas transformaciones del mundo del trabajo, exige además, comprender las tendencias actuales en las formas de organización del trabajo y la producción, entre ellas, las empresas transnacionales en las cadenas globales de producción y la economía de plataformas.

3.4. Contra todo tipo de violencia

97. El compromiso del movimiento sindical mundial y de la CSA hacia la no discriminación y la oposición a la violencia, al sexismo, el racismo, la homofobia, la transfobia, la discriminación por motivos de edad, la xenofobia y la represión, ahí donde existan, son claros y ponen al sindicalismo en defensa de la diversidad en todas sus expresiones. Recuperamos el concepto del Convenio 111 de la OIT (1958) que entiende por discriminación cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad u origen social, que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación, incluyendo el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo.

98. La igualdad es un fundamento del desarrollo; es un principio ético irreductible, centrado en un enfoque de derechos; además de su valor intrínseco, la igualdad tiene un papel instrumental como impulsora del desarrollo sostenible, contribuyendo a la innovación (CEPAL). La CSA, se pronuncia por la promoción de valores civilizatorios que apunten a la sustentabilidad ambiental, la igualdad de géneros, étnica y racial, respeto por los derechos de las y los migrantes, las personas con discapacidad, diversidad de orientación sexual y por la integración y convivencia pacífica entre pueblos y nacionalidades (Doc. III Congreso No. 2.3); expresa su compromiso por la igualdad que se sustenta en el respeto a la diversidad, al afirmar que “se compromete a garantizar la igualdad de género, la inclusión de las/os jóvenes y la diversidad étnica y racial, reconociéndolos como principios transversales de la libertad sindical” (R6 III Congreso).



4

EJE 3.

**El Futuro del Trabajo
para las Mujeres.**



4.1. La revolución 4.0 y el empleo de las mujeres

99. En el debate, todavía incipiente en nuestros países, sobre el futuro del trabajo, no se visualizan preocupaciones sustantivas sobre las desigualdades de género. No obstante, considerando las fuertes desigualdades sociales y económicas existentes en nuestra región, y su retroalimentación con las de género, la ausencia de esta problemática en la discusión hace que todo pronóstico, así como las propuestas para un futuro más justo, sean cuando menos incompletos e ineficientes (Espino, 2019).

100. Las revoluciones tecnológicas impactan profundamente en los contextos sociales, económicos y políticos de las sociedades, y las relaciones de género no son ajenas a esos impactos. La división de tareas entre hombres y mujeres se ha modificado a lo largo de la historia –en Occidente, visiblemente a partir de la Segunda Guerra Mundial, con el ingreso sostenido de las mujeres al mercado laboral tras las revoluciones fordista y taylorista–; también en ocasiones, tras impulsos generados por innovaciones tecnológicas que también contribuyen a cambiar las formas de organización del trabajo no remunerado relacionado con la reproducción social. A pesar de esto, el modelo tradicional de hombre-proveedor y mujer-cuidadora aún sigue vigente en la mayoría de nuestras sociedades, pues no se ha producido una revisión que modifique de manera estructural la interrelación entre el mundo productivo y el reproductivo.

101. Dado que los hombres no aumentaron su participación en el trabajo doméstico no remunerado, a la misma velocidad que las mujeres ingresaron al trabajo remunerado al final del siglo pasado, eso se ha traducido en una sobrecarga de trabajo para las mujeres. Asimismo, el aumento en la inserción laboral femenina no fue acompañado de políticas de corresponsabilidad suficientes, que redistribuyeran las tareas de cuidados entre distintos actores de la sociedad. Esto ha implicado mayores barreras para la participación de las mujeres en el mercado laboral, inserciones más precarias (en sectores de baja productividad, informales, subocupadas) y brechas salariales que las desfavorecen.

4.2. La automatización de tareas y el desajuste tecnológico

102. Es muy probable que la automatización tenga efectos diferenciales sobre trabajadores y trabajadoras. Esos potenciales efectos se relacionan sobre todo con la segregación de género presente en las estructuras ocupacionales de

nuestros países, que implica la concentración desproporcionada de mujeres en ciertas actividades u ocupaciones consideradas femeninas: la división sexual del trabajo que se da en los hogares tiende a reproducirse en forma similar en el mercado laboral. Asimismo, el riesgo probablemente sea diferente según raza, etnia, localización geográfica, edad, estatus migratorio. Al momento, hay muy pocos estudios que analizan estas cuestiones, y casi ninguno se focaliza en América Latina (Espino y De los Santos 2019).

103. Algunas de las pocas estimaciones para la región, señalan que los hombres podrían tener mayor riesgo que las mujeres de que su trabajo se automatice, ya que las mujeres de calificaciones bajas y medias se insertan en trabajos menos “automatizables”, intensivos en tareas que implican relacionamiento interpersonal (por ejemplo, las relacionadas a los cuidados o la educación); mientras tanto, los hombres se insertan en buena medida en trabajos intensivos en tareas manuales rutinarias (como la construcción, el trabajo rural o la industria).

104. Sin embargo, hay algunos supuestos en los estudios de riesgo de automatización por ocupación que no necesariamente se sostienen en la realidad; por ejemplo: que hombres y mujeres en una misma ocupación realizan exactamente las mismas tareas. De hecho, un estudio que analiza cada tarea desempeñada por los y las trabajadoras de treinta países de las Américas (incluidos EE.UU., Canadá y Chile), encuentra que las mujeres desempeñan, en todas las ocupaciones, más tareas rutinarias que los hombres y tienen, por tanto, mayor riesgo de sufrir desplazamiento tecnológico. Es decir, al observar detenidamente qué pasa a la interna de cada ocupación, las mujeres aparecen peor posicionadas que sus pares hombres aun dentro de la misma ocupación.

105. El Institute for Women’s Policy Research calcula que en 2019 en los Estados Unidos las mujeres tendrán en el corto y mediano plazo, mayor probabilidad que los hombres de encontrarse tanto en las ocupaciones de mayor riesgo de automatizarse (por ejemplo: cajeros, cocineros, empleados de oficina), como en las de menor riesgo (por ejemplo: cuidado de niños o ancianos, enseñanza). Además, de cada siete hombres que trabajan en ocupaciones de alto riesgo de automatizarse, hay diez mujeres que lo hacen.

106. Si se toma en cuenta su raza, etnia y edad, en general las mujeres se ocupan en empleos de alto riesgo de automatización en mayor medida que los hombres de su misma raza o etnia. Las mujeres hispanas adultas son las

personas con mayor riesgo de automatización, ya que se ocupan en buena parte, en empleos relacionados al transporte y la manufactura. Una de cada tres de estas mujeres se ocupa en un empleo con más del 90% de riesgo de automatizarse. En sentido contrario, los hombres blancos son los que tienen menor probabilidad de ocuparse en empleos de alto riesgo de automatización (17%).

107. Resultan también preocupantes los resultados de algunos estudios que afirman que mientras la automatización afectará sobre todo a hombres en ocupaciones de bajos salarios, el riesgo para las mujeres se distribuye a través de toda la estructura ocupacional. Es decir, el acceso de las mujeres a trabajos bien remunerados se verá particularmente afectado.

108. Vale destacar que, en muchos países latinoamericanos, el desarrollo de los sectores industriales intensivos en mano de obra (por ejemplo: en la industria textil, de calzado, de montaje de aparatos electrónicos), que fueron decisivos para el acceso de estos países al mercado mundial en sus procesos de apertura económica, se nutrió de un importante aumento de la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo. En este sentido, la introducción de tecnologías que sustituyen mano de obra en estos casos, podría influir en pérdidas de empleo femenino, en especial en actividades de baja calificación.

109. En suma, la información hasta el momento no es concluyente sobre qué tan fuerte será el impacto de la automatización de tareas sobre el empleo. Si bien los primeros estudios parecían apuntar a que los hombres podrían estar en desventaja, algunos nuevos enfoques comienzan a señalar que los riesgos para las mujeres son especialmente importantes, dada su desventaja inicial en el mercado laboral.

4.3. La “economía de plataformas”

110. La “economía de plataformas”, aunque todavía incipiente en nuestros países, amenaza con convertirse en una fuente de empleo importante en el futuro cercano, basándose en un modelo que precariza las condiciones laborales de las y los trabajadores. Existe alguna evidencia sobre cómo interactúa este nuevo modelo de negocios con las desigualdades de género, replicándose éstas en las plataformas. Por un lado, la segregación ocupacional es clara en las aplicaciones de trabajo, las mujeres alcanzan el 100% entre los trabajadores de plataformas que conectan oferentes y demandantes de servicio doméstico,

y también son mayoría en aplicaciones de servicios inmobiliarios. Un estudio de la OCDE encuentra que las mujeres presentan mayor participación en plataformas dedicadas a la venta de productos de elaboración propia. Estos aspectos evidencian la reproducción de los mismos patrones de segregación del mercado laboral tradicional. Otra diferencia significativa entre hombres y mujeres es el nivel de calificación requerida para ejecutar las tareas en los trabajos de las plataformas. (Madariaga et al. 2019)

111. Por otra parte, las brechas salariales de género también persisten entre los trabajadores de plataformas, incluso dentro de una misma plataforma. Aunque los algoritmos que las regulan, a priori, no discriminarían a los trabajadores según sexo para asignarles tareas, un estudio para Estados Unidos comprueba que la brecha salarial de género existe y persiste. (Espino y de los Santos 2018).

112. A pesar de que hay algunos primeros datos sobre la desigualdad de género en la economía de plataformas, y sobre la dimensión de este modelo en el mercado laboral, la información es todavía insuficiente. Es conveniente mejorar las mediciones, incorporando este tipo de trabajos como categorías específicas en los relevamientos nacionales (por ejemplo, las Encuestas Continuas de Hogares). Algunos estudios han encontrado que las mujeres que trabajan en plataformas o en el comercio electrónico, utilizan esta modalidad para generar ingresos de forma más autónoma y sin ajustarse a horarios fijos, pensando que se les facilitará la conciliación con las responsabilidades de cuidado familiar. Esto presenta el riesgo de perpetuar el rol tradicional sobre los cuidados.

113. Las plataformas digitales de empleo, promueven formas diferentes de organización del trabajo a como lo veníamos conociendo: lugar de trabajo y de contratación (ofreciendo “sociedades” o “trabajo colaborativo”, trabajo por pedidos, empleo “casual”, “contratos cero-horas”), instaurando en la práctica un modelo de trabajador ideal (siempre disponible para trabajar largas horas y trasladarse en el territorio, sin responsabilidades familiares que lo aten). Las relaciones laborales tradicionales se ven modificadas, relegadas a algoritmos a los que los trabajadores no tienen acceso. Estos algoritmos, que aprenden de la realidad, replican las estructuras de género del mundo laboral actual, probadamente desfavorables para las mujeres, en particular para las mujeres con responsabilidades familiares y alta carga de trabajo no remunerado, y muy especialmente para mujeres de minorías raciales y étnicas. En este sentido,

los algoritmos penalizan a quienes no cumplen con el estándar de trabajador ideal a través de métodos en teoría neutrales como las calificaciones o la asignación de clientes. Con riesgo a un sesgo de género en las contrataciones. (Madariaga et al. 2019).

114. La mayoría de las plataformas no aplican las normas de protección laboral que establece la legislación, puesto que los trabajadores suelen ser contratados como trabajadores independientes que tienen que aceptar los términos y condiciones establecidos por la plataforma, sin margen alguno de negociación. Ante esta realidad, han surgido los primeros sindicatos de trabajadores de plataformas, así como sindicatos o agrupaciones específicas para cierto tipo de plataforma, y han comenzado a aplicar medidas de fuerza (como movilizaciones y huelgas de algunas horas) para mejorar sus condiciones laborales y defender sus derechos. Por lo general, las empresas de aplicaciones de trabajo, han demostrado poca disposición a participar de procesos tradicionales de diálogo social.

4.4. La transformación de los sistemas de formación técnico-profesional con perspectiva de género

115. Género, educación, formación para el trabajo. Las mujeres de la región han logrado avances educativos muy relevantes desde la década de 1990, que en los últimos años condujo a una reversión de la brecha de género a favor de las mujeres, al menos en términos de años de educación promedio. A pesar de esto, en muchos países las mujeres presentan todavía altos índices de analfabetismo en zonas rurales. En estas áreas, el acceso, permanencia y culminación en los niveles educativos básicos enfrentan grandes dificultades y brechas de género muy desfavorables a las mujeres. Además del contraste urbano-rural, hay una importante heterogeneidad entre los países de la región, que se profundiza a partir del nivel medio. Especialmente en países de Centroamérica, las niñas y jóvenes exhiben bajos niveles de acceso y participación escolar. Su rol para brindar cuidados y realizar trabajo no remunerado en el hogar, continúa actuando en detrimento de su acceso y permanencia en el sistema educativo, situación que se repite en otros países de la Región. La proporción de adolescentes que no estudia ni trabaja es más alta entre las mujeres y se relaciona con sus responsabilidades de cuidado, en primer lugar, y con las todavía altas tasas de embarazo adolescente, en segundo lugar.

Estas brechas de género deben superarse para garantizar el punto de partida, con una base educativa sólida para enfrentar un mercado laboral en continuo cambio.

116. El acceso equitativo a la educación formal no es el único desafío para saldar las brechas de género en el mercado laboral. La segregación educativa, esto es, la concentración de las mujeres en áreas consideradas “femeninas” en los distintos niveles de educación superior y formación profesional, se constituye en un problema importante en un mercado laboral que cada vez pone más énfasis en las competencias tecnológicas y lógico-matemáticas. La segregación educativa tiene raíces profundas. Se inicia en el hogar y la familia en la primera infancia y continúa en el sistema educativo, y se prolonga incluso en la juventud y adultez en los estudios superiores y la formación para el trabajo. Durante todo este proceso, se transmiten estereotipos de género de manera informal (en el hogar, a través de prácticas docentes), y a través de sesgos en los currículos. Las habilidades en matemáticas y ciencias en la región son bajas en todas las etapas de la vida y para el promedio de los individuos. Sin embargo, las mujeres obtienen peores resultados. Según datos de la UNESCO para América Latina, mientras que en tercer grado no existen diferencias significativas en el desempeño entre niñas y niños en matemáticas, en sexto grado esas diferencias se manifiestan de forma muy marcada en favor de los hombres. No existe evidencia de que las ventajas de éstos en matemáticas, puedan explicarse por variables observables, lo que podría indicar que las prácticas culturales que permean las aulas escolares, pueden estar moldeando el desempeño de niños y niñas en distintas disciplinas (UNESCO, 2016: “Inequidad de género en los logros de aprendizaje en educación primaria ¿Qué nos puede decir TERCE”?) En este sentido, el movimiento sindical, y los sindicatos de educadores en particular, tiene un gran potencial para detectar y transformar ese tipo de prácticas.

117. Esas diferencias que comienzan temprano en el ciclo vital, afectan la posibilidad de que las mujeres opten por cursar carreras en áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemática (CTIM). Estas son, justamente, las disciplinas que se pronostica tendrán mayor empleabilidad en el mediano plazo. Aunque las mujeres superan a los hombres en las tasas de educación terciaria, las primeras representan alrededor del 35% (según datos de la UNESCO) de los graduados en estas áreas; las que optan por áreas de ingeniería, a su vez, representan una proporción mucho menor. De esta manera, las nuevas oportunidades laborales abiertas por el cambio tecnológico, no podrán ser

alcanzadas por las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres. Si el énfasis del mundo laboral estará en las áreas CTIM, es un momento crucial para que las mujeres se formen en esas áreas. La reducción de la segregación educativa es un desafío para los Estados y los sistemas de educación y formación.

118. Para garantizar que las trabajadoras puedan acceder a formarse, es clave que los institutos de formación y quienes los gestionan y articulan (los Estados, las empresas, el movimiento sindical), reconozcan los factores que operan como barreras para que éstas participen tanto de las instancias de formación, como posteriormente del mercado laboral y de la revolución digital y actúen en consecuencia. Un ejemplo claro, es considerar su carga de trabajo no remunerado y gestionar estrategias para asegurar que logren sostener los procesos de formación. En la anterior dirección, consideramos necesario tener una definición particular en las políticas de formación profesional y técnica hacia las mujeres, siguiendo las políticas de equidad e igualdad que desde el movimiento sindical hemos construido, y que concretan criterios ya demandados por la CEDAW. En ese sentido, es necesaria la equiparación de condiciones entre hombres y mujeres en distintos aspectos, tales como: la orientación vocacional y capacitación profesional; el acceso a los estudios y obtención de diplomas, incluyendo la educación técnica superior, y el acceso a todos los tipos de capacitación profesional existentes y los programas de educación complementaria; el acceso a los mismos programas de estudios, a los mismos métodos de evaluación y a la misma calidad del personal docente, locales y equipos disponibles; el acceso a becas o subvenciones requeridas para cursar los estudios; el acceso y las condiciones del empleo, con políticas afirmativas que promuevan la equidad y la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y condiciones de trabajo decente. Por ello, apostamos por el posicionamiento de la Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en el segundo eje, al afirmar sobre el acceso desigual a la educación y la insuficiencia de las oportunidades educacionales, que las políticas tengan entre sus objetivos: “Mejorar el acceso a la educación de las mujeres, en particular en la formación profesional, la ciencia, la tecnología y la educación permanente”

119. Entendemos que los sistemas de capacitación y formación profesional deben adaptarse a las nuevas necesidades del mundo del trabajo para renovar en forma continua las habilidades de las y los trabajadores a lo largo de su ciclo vital, sin caer, como ha dicho ya la CSA en una simple mercantilización

de la fuerza de trabajo, a las demandas del mercado, pero sí desarrollando las suficientes habilidades para una adecuada inserción laboral, en condiciones de trabajo decente.

120. Los servicios nacionales de empleo y orientación profesional deben ser herramientas que potencien en los países, los mecanismos de detección temprana de nuevas ocupaciones y demandas por competencias, o apunten a valorizar el conocimiento ya adquirido, que pueda ser útil para el pleno empleo. Esto debe llevarse adelante en forma articulada entre Estados, sindicatos y empleadores

121. Tal como ha definido la CSA, uno de los grandes desafíos de la formación profesional, es asegurar una formación de calidad y con valores, donde el sujeto que aprende, se cualifica y se empodera para desarrollar un trabajo decente. De esta manera, la formación profesional crea las condiciones para tener mejores oportunidades de empleo y para lograr un desarrollo humano integral (Declaración Sindical RCT- Cinterfor, 2017). La Formación profesional debe actuar como mecanismo para la inclusión, medio de reconocimiento y valoración de los saberes y ser un eje articulador de las políticas que buscan la Justicia Social (Declaración Sindical RCT - Cinterfor 2019).

4.5. Políticas integrales de protección e inclusión social en el marco de la Agenda 2030 para “Que nadie se quede atrás”

122. La Agenda 2030, aprobada en septiembre de 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, establece una visión transformadora hacia la sostenibilidad económica, social y ambiental de los Estados Miembro que la suscribieron, y es una guía importante para promover políticas de protección e inclusión social. Los 17 ODS deben tenerse en cuenta por el movimiento sindical al discutir cuestiones como el futuro del trabajo. Para este debate, son especialmente relevantes los ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), 5 (Igualdad de género), 4 (Educación de calidad), 10 (Reducción de las desigualdades), 9 (Industria, innovación e infraestructura), y 17 (Alianzas para lograr los objetivos).

123. En el marco de los debates sobre el Futuro del Trabajo, la Comisión Mundial (CMFT) de la OIT, publicó en febrero de este año el Informe “Trabajar para un futuro más prometedor”; entre las principales líneas estratégicas consensuadas en dicha Comisión para abordar la problemática del futuro del

trabajo en los distintos países del mundo, llama a las naciones, en primer lugar, a “aprovechar el momento”; afirma que nos encontramos en un punto de inflexión donde es necesario “revitalizar el contrato social” que asegure a los trabajadores una participación justa en el progreso económico y las nuevas ganancias obtenidas a partir de la disrupción tecnológica, así como también que asegure el respeto de sus derechos y la protección ante los riesgos laborales. Para el cumplimiento de ese nuevo contrato social, la CMFT propone un programa centrado en las personas, que apunte a aumentar la inversión en desarrollo de las capacidades, aumentar la inversión en las instituciones del trabajo y aumentar la inversión en trabajo decente y sostenible. En este marco, insta a tener en cuenta el cambio en las relaciones de género para orientar las políticas a la sostenibilidad de la vida como una cuestión clave, aspecto que el movimiento sindical no debemos perder de vista.

124. La propuesta de generación de programas centrados en las personas para el futuro del trabajo por parte de la CMFT, se asienta en tres ejes: Aumentar la inversión en las capacidades de las personas, lo cual implica garantizar el derecho al aprendizaje a lo largo del ciclo de vida efectivo y que se cuente con financiación adecuada; Incrementar la inversión en instituciones, políticas y estrategias para apoyar a las personas en las transiciones que trae consigo el futuro del trabajo; Aplicar programas transformadores para la igualdad de género, cuyos impactos puedan medirse y proporcionar protección social universal a lo largo del ciclo de vida.

125. En el marco de la igualdad de género, garantizar el acceso a servicios públicos de cuidados de calidad, resulta clave para potenciar la participación de las mujeres en el mercado laboral, en actividades de participación política, social y comunitaria y en actividades de ocio. En términos globales, las políticas deben orientarse a proteger la sostenibilidad de la vida y no sencillamente a maximizar las ganancias del capital. El progreso hacia la igualdad de género no será sustancial, hasta que el trabajo no remunerado sea reconocido, reducido y redistribuido, tanto entre mujeres y hombres, como entre familias, empresas y Estado. En esta línea, desde el Comité de Mujeres Trabajadoras de las Américas se han establecido algunas líneas estratégicas para incluir la perspectiva de género en forma transversal con integración de lo productivo y lo reproductivo como ámbitos integrales del trabajo, tales como: incidir en las políticas y acciones de las empresas y los gobiernos para no seguir reproduciendo como modelo de trabajador ideal, aquel sin responsabilidades familiares; sensibilizar y proponer acciones para tender a

una mayor corresponsabilidad social y de género en los cuidados; mantener una mirada crítica ante los cambios en el mundo del trabajo y las relaciones de género, de manera de proponer acciones efectivas para revertir los posibles cambios negativos y potenciar los positivos. (Taller Regional: Mujeres y Trabajo del Futuro. Bogotá, 17 al 19 de octubre de 2018)

126. El segundo eje propuesto por la CMFT de la OIT para generar programas centrados en las personas, implica aumentar la inversión en las instituciones del trabajo (reglamentación, contratos laborales, mecanismos de negociación colectiva, convenios colectivos, instituciones de formación para el trabajo, sistemas de inspección de trabajo, etc.), para revitalizarlas y consolidarlas. En esa línea, esta Comisión propone: 1) establecer una Garantía Laboral Universal, 2) ampliar la soberanía de los trabajadores sobre su propio tiempo, 3) garantizar la representación colectiva de los trabajadores y los empleadores a través del diálogo social como bien público, promovido activamente a través de políticas públicas, y 4) encauzar y administrar la tecnología en favor del trabajo decente.

127. La Garantía Laboral Universal (GLU) se plantea como parte de un nuevo Contrato Social, con un papel clave del Diálogo Social, para lo cual resulta necesario que las instituciones del trabajo tengan como propósito velar porque este vaya acompañado de libertad y dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades. La propuesta por la CMFT, pretende actuar como piso de protección social para todos y todas las trabajadoras, independientemente de su acuerdo contractual o situación laboral. Implica distintos componentes: comprende los derechos fundamentales de los trabajadores (libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y del derecho de no ser sometido a trabajo forzoso, trabajo infantil o discriminación); un “salario vital adecuado”; límites máximos respecto a las horas de trabajo y protección en cuestiones relativas a seguridad y salud laboral. En un segundo informe de la CMFT publicado en marzo 2019 (“Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro del trabajo para todos”), se remarca que los sistemas de protección social sensibles al género, incluidos los pisos de protección, son clave para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. El piso de protección social puede mejorarse a través de convenios colectivos o de legislación. Es un punto de partida a partir del cual se pueden construir instituciones del mercado de trabajo inclusivas. La GLU tiene que compensar la asimetría inherente a la relación entre el capital y el trabajo, y garantizar relaciones laborales justas y equilibradas: “sin

el desarrollo de estas capacidades institucionales, no se podrán desplegar plenamente las capacidades de las personas”. El cumplimiento del Contrato Social depende de esas capacidades y su fortaleza radica en el proceso de diálogo social, que promueve la participación, la justicia y la legitimidad.

128. Ante el surgimiento de nuevas formas de organización del trabajo – algunas que se diferencian de las categorías tradicionales de trabajo y que ofrecen bajos (o nulos) niveles de protección, en ocasiones directamente insertas en la economía informal–, se ha revitalizado el debate sobre el potencial desacoplamiento del empleo y la protección social. Buena parte del debate se ha centrado en la conveniencia de aplicar medidas como la Renta Básica Universal (RBU), esto es, una política redistributiva que garantiza un mínimo nivel de renta para todos los ciudadanos, independientemente de su nivel socioeconómico.

129. Ampliar la soberanía de los trabajadores sobre su propio tiempo es otra línea de acción propuesta por la CMFT, propone aprovechar la tecnología para ampliar las oportunidades y conciliar la vida laboral y la personal. Mientras el trabajo a medio tiempo debería ser una opción para aquellos o aquellas que lo prefieran, una reducción de la jornada laboral transversal a todos los trabajadores, puede ser muy efectiva en un contexto en que hombres y mujeres deben involucrarse más en los cuidados de las personas que dependen de ellos. En este sentido, puede ser una medida positiva para redistribuir los cuidados entre los sexos. Sin embargo, las medidas que flexibilicen el horario laboral deben, necesariamente, cuidar la difuminación de los límites de la vida laboral y personal. El diálogo social y la negociación colectiva son herramientas clave para la protección de esos límites, así como para la promoción de arreglos laborales corresponsables.

130. La CMFT recalca la necesidad de garantizar la representación colectiva de los trabajadores y los empleadores a través del diálogo social como bien público, promovido activamente como política pública. “Todos los trabajadores deberán disfrutar del reconocimiento de su libertad sindical y del derecho de negociación colectiva, con el Estado como garante de esos derechos. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben robustecer su legitimidad representativa a través de técnicas de organización innovadoras que lleguen a quienes están involucrados en nuevos modelos empresariales, incluso a través del uso de la tecnología. Asimismo, deben recurrir a su poder de convocatoria para poder traer diversos intereses en torno a la mesa de

negociación.” Desde una perspectiva de género, es necesario garantizar que las mujeres trabajadoras, los jóvenes, las minorías étnicas y raciales y las personas del colectivo LGTBIQ, tengan participación y representación efectiva en los movimientos sindicales, en las instituciones de representación colectiva, en órganos tripartitos. Claro que, simplemente contar con mujeres como miembros de las organizaciones, no es suficiente: es de vital importancia asegurar que cuenten con iguales oportunidades para acceder a posiciones de liderazgo.

131. Para “encauzar y administrar la tecnología en favor del trabajo decente”, es necesario que trabajadores y empleadores debatan en profundidad sobre los puestos de trabajo, sus objetivos, competencias y riesgos asociados, de modo que el uso de tecnología no resulte alienante, ni merme la capacidad de control y la autonomía de los trabajadores. En este sentido, la CMFT exhorta a la adopción de un enfoque de la inteligencia artificial “bajo control humano”, que garantice que las decisiones definitivas que afectan al trabajo sean tomadas por personas. Asimismo, considera que el uso de datos y los algoritmos utilizados por las plataformas digitales de trabajo, deben reglamentarse y que el establecimiento de un sistema de gobernanza internacional puede ser una estrategia relevante.

132. El Comité de Mujeres Trabajadoras de las Américas, igual que algunos sindicatos globales de los servicios y la industria, ha expresado la importancia de poner en discusión la invisibilidad de los algoritmos que valoran el trabajo a través de plataformas digitales, que regulan procesos de selección y evaluación del personal, etc., garantizando la soberanía tecnológica de los países y de los trabajadores y trabajadoras. El rol de los sindicatos es clave para generar conciencia sobre el uso de datos personales, que pueden implicar los procesos de selección y valoración del trabajo por medios tecnológicos y para luchar para establecer mecanismos efectivos de control con representación sindical. Asimismo, es importante generar acciones para reforzar la noción de “lo colectivo” ante los impulsos de individualización del trabajo en tiempos de la revolución 4.0. Las organizaciones sindicales deben promover y discutir los cambios necesarios para adaptarse a las nuevas formas de organización del trabajo.

133. El tercer eje para generar programas centrados en las personas promovido por la CMFT tiene que ver con aumentar la inversión en trabajo decente y sostenible, de conformidad con la Agenda 2030 para el Desarrollo

Sostenible de las Naciones Unidas. La promoción de inversiones en áreas clave que generen empleos de estas características, pueden también impulsar la igualdad de género y crear nuevas oportunidades para pequeñas y medianas empresas. Por otra parte, deben contemplarse políticas fiscales justas con perspectiva de género, adoptarse nuevos modos de medir el desarrollo de los países que consideren el valor del trabajo no remunerado que realizan sobre todo las mujeres, y consideren también aspectos como la degradación del medio ambiente.

134. Según constata la CSI, el informe de la CMFT es amplio y recoge en buena medida las preocupaciones del movimiento sindical internacional. Sin embargo, algunas dimensiones necesitan profundizarse y tomar una postura más contundente: el impacto de los cambios en los modelos de negocio, incluyendo la “uberización” del empleo y el creciente dominio de un pequeño número de empresas de datos enormemente poderosas; la necesidad de que las soluciones vayan más allá de las fronteras nacionales y traten especialmente las cuestiones de la cadena de suministro; la necesidad de que las políticas de comercio e inversión incorporen normas laborales y medioambientales; y, por último, se considera necesario un claro llamamiento a las empresas para que pongan fin a las prácticas antisindicales.

135. Para el movimiento sindical de la CSA/CSI, la Garantía Laboral Universal se considera un punto positivo del informe. Deben establecerse mecanismos para que esa garantía se respete en las actividades comerciales internacionales, en particular a través de las cadenas de suministro. A su vez, en línea con el ODS 8, se debe promover el trabajo decente independientemente de cuál sea el tipo de vínculo laboral, y se debe trabajar en pos de la formalización de las actividades de los trabajadores y trabajadoras informales y rurales, donde las mujeres poco cualificadas, en muchos países están sobrerrepresentadas. Es de vital importancia que la OIT reconozca los déficits sociales del sistema económico actual, y que continúe centrando su agenda en el ser humano y en la revitalización y la renovación del contrato social. Las desigualdades están creciendo y las relaciones laborales se están deteriorando. En esta línea, los retos mundiales como el cambio climático, las nuevas tecnologías, las tendencias demográficas y el impacto de las nuevas formas de negocios, deben ser parte del debate global entre actores sociales, y ocupar a las instituciones de diálogo social nacionales e internacionales.





5 CONCLUSIONES Y LÍNEAS DE ACCIÓN



Conclusiones

136. Frente al actual escenario global de incertidumbre y disputas por la hegemonía mundial entre los nuevos reagrupamientos de bloques encabezados por Estados Unidos y China, que impactan sobre muchos de nuestros Estados, cada vez más débiles y conservadores, poniendo en riesgo nuestras frágiles democracias, ante los intereses de los capitales globales que se disputan el poder y trasladan las crisis económicas y financieras a los países del sur. Frente a las claras consecuencias expresadas en el incremento de la pobreza, la exclusión, la pérdida de derechos laborales y el aumento de la desigualdad, con efectos desproporcionados en las mujeres que deben enfrentar el empleo y un mundo del trabajo cada vez más hostil, con marcos políticos e institucionales de corte patriarcal, y remozadas políticas neoconservadoras y fundamentalistas cada vez en mayor ascenso. Frente al incremento de la violencia social y de género, incluyendo la violencia y el acoso laboral, la explotación de la mano de obra de las mujeres, con el fin de aumentar sus ganancias, con el consecuente deterioro de las condiciones de vida y el empleo, entendemos la urgencia de desarrollar todo tipo de acciones afirmativas, estrategias y programas de acción positiva, que permitan objetivizar las brechas de género en relación a los cuidados y promover acciones tendentes a promover y asegurar, de forma creciente, la participación de las mujeres en lo social, político, laboral; en los recursos económicos y en la decisión sobre ellos; abordar los desafíos de las nuevas tecnologías, la Revolución 4.0 y los efectos que traerá el cambio tecnológico en las mujeres, así como enfrentar los retos del cambio climático en el desarrollo y la vida de las mujeres, con una clara visión de defensa de los bienes comunes y la participación de las mujeres en todas las decisiones que les impacten.

137. Hemos dicho que las mujeres somos parte activa en la visión del desarrollo sustentable y frente a los retos actuales, avanzamos, junto a todo el movimiento sindical en la construcción de nuevas visiones y propuestas. El actual modelo hegemónico, oprime a la clase trabajadora, a la población en general e impacta de manera diferencial en las mujeres, particular con su subordinación a las cadenas globales de producción; el dominio de las empresas transnacionales y las principales potencias, que exprolian nuestros recursos estratégicos, expropián nuestros bienes comunes mediante el extractivismo, los agronegocios y atacan la soberanía de nuestros pueblos cooptando la democracia, repercute en sectores más vulnerabilizados, entre ellos, las mujeres. Las radicales transformaciones sociales, políticas y culturales

marcadas por los efectos e impactos del cambio climático, la degradación ambiental, la irrupción de la economía digital, la revolución 4.0, la crisis migratoria y de los cuidados, exigen la adopción de medidas urgentes. La CSA y el CMTA, afirmamos que el Desarrollo debe sustentarse en los pilares del trabajo decente; que garantice los institutos colectivos del salario mínimo, la negociación colectiva, el diálogo social y el ejercicio pleno de la libertad sindical, la distribución de la riqueza, la redistribución de los cuidados, la protección e inclusión social de todas las personas, la democracia participativa, la integración regional autónoma con complementariedad productiva, la soberanía alimentaria y energética, la reforma agraria, la planificación estatal de la economía popular y solidaria, la democratización de la comunicación y la información, la defensa de la paz, los derechos humanos, los bienes comunes, la autodeterminación de los pueblos en toda su diversidad y pluriculturalidad y encaminarse hacia una transición socio-ambiental justa, con igualdad y equidad de género como dimensión transversal, en alianza con otros movimientos y luchas sociales. Nuestro horizonte es construir una economía de la vida y los bienes comunes; erradicar el trabajo informal, precario y la esclavitud moderna; profundizar la autoreforma sindical; conquistar la plena autonomía de las mujeres y nuestro derecho a una vida libre de toda forma de violencia y discriminación.

138. Desde la CSA y el CMTA hemos venido planteando que sin sindicatos no hay democracia; afirmamos que se debe apuntar a una mayor democracia y esta se consigue sólo cuando las mujeres participan en igualdad de condiciones y oportunidades y no solo de espacios deliberativos sino de la toma de decisiones y de poder. Para ello se hace imprescindible, acabar con la cultura patriarcal, la división sexual del trabajo y promover organizaciones participativas e inclusivas, avanzar en sociedades sin violencia y erradicar la pobreza.

139. La democracia efectiva, sólo es posible en el marco de un modelo de desarrollo sustentable; esto significa, entre otros temas económicos, sociales y ambientales, reforzar las capacidades y superar todas las discriminaciones por razón de sexo y género. Frente al resurgimiento de fuerzas políticas que, no sólo cuestionan las políticas de género, criminalizándolas, sino que son, además, las herederas de un modelo económico depredador y antidemocrático, desde la fuerza de las mujeres sindicalistas y del todo el movimiento sindical, sin duda daremos respuesta con más y mejor organización. Para ello es necesario apostar por profundizar la Autoreforma Sindical en la búsqueda de

la paridad y como noción de democracia paritaria como criterio ordenador en la construcción de sociedades más igualitarias. Para ello es necesario el pleno ejercicio de la libertad sindical como condición irrenunciable para la democratización sindical y la participación de las mujeres.

140. Si bien reconocemos los avances en materia de inclusión, reafirmamos la necesidad de formar parte de la negociación colectiva y los mecanismos de diálogo social, donde aún estamos infrarrepresentadas para poner en las agendas temas fundamentales como: la brecha salarial, el salario mínimo como prioridad para alcanzar mayores cuotas de autonomía y mejorar el posicionamiento de las mujeres en el mercado laboral poniendo fin a la precarización y la informalidad. Estamos convencidas y por lo mismo reafirmamos, que la igualdad es un fundamento del desarrollo; es un principio ético irreductible, centrado en un enfoque de derechos que podemos fortalecer con alianzas con el movimiento feminista, ambientalistas y organizaciones de Derechos Humanos para desterrar la intransigencia y todo tipo de discriminación, porque nos queremos vivas y participando en igualdad

141. El futuro del trabajo para las mujeres, requiere la necesaria reflexión, sobre los impactos de las nuevas tecnologías, la Revolución 4.0, en el empleo de las mujeres, cómo la automatización de tareas y el desajuste tecnológico impacta sobre el trabajo, las formas en que las mujeres realizan el trabajo, los sectores donde mayormente se insertan, las capacidades adquiridas para ese cambio tecnológico y los retos que todo ello trae en las formas diferenciadas por género, en cómo se realiza el trabajo y la inserción de las mujeres a él. Tal como expresamos en la sección 4, Eje 3 de nuestro documento, este resulta un debate incipiente y con pocos datos de sustentación, sin embargo, el acumulo de información en otras etapas de cambio tecnológico y, sobre todo si consideramos las fuertes desigualdades sociales y económicas existentes en nuestra región, y la experiencia de otras revoluciones tecnológicas sobre cómo impactan profundamente en los contextos sociales, económicos y políticos de las sociedades, permitan prever que lo harán también en las relaciones de género. Pese a algunos cambios relevantes, lo cierto es que el modelo tradicional de hombre-proveedor y mujer-cuidadora aún sigue vigente en la mayoría de nuestras sociedades, sin una modificación estructural en la interrelación entre el mundo productivo y el reproductivo. Por otra parte, en el marco de este cambio tecnológico, la llamada “economía de plataformas”, amenaza con convertirse en una fuente de empleo importante en el futuro cercano, y según los estudios preliminares, existe una tendencia a que las

mujeres tengan preferencia hacia esta forma de inserción laboral, entre otras cosas, por la flexibilidad que ofrecen, que resulta conveniente, mientras las tareas del cuidado no modifiquen su sesgo de recarga hacia las mujeres. Frente a los datos de que la mayoría de las plataformas no aplican las normas de protección laboral que establece la legislación, surge la necesidad de reforzar la acción sindical y visualizar nuevas formas de organizar estos colectivos para garantizar sus derechos; igual se deben seguir estudiando los impactos de las otras formas de cambio que sustenta la revolución 4.0 y el cambio tecnológico, la urgente evaluación de las calificaciones de las mujeres para poder insertarse a este nuevo mundo del trabajo, y los mecanismos para garantizar sus plenos derechos laborales desde una perspectiva de género.

142. Resulta relevante tomar atención al rol de los servicios nacionales de empleo y orientación profesional en forma articulada entre Estados, sindicatos y empleadores y asegurar una formación de calidad y con valores, para desarrollar un trabajo decente, de forma que la formación profesional actúe como mecanismo para la inclusión, medio de reconocimiento y valoración de los saberes y eje articulador de las políticas que busca la Justicia Social. Promover políticas integrales de protección e inclusión social, que como mínimo promueva la Garantía Laboral Universal con las particulares precisiones que sobre ella hacemos desde el movimiento sindical, y que los debates sobre las nuevas tecnologías, las tendencias demográficas y el impacto de las nuevas formas de negocios sean parte de la conversación global entre actores sociales, y ocupen a las instituciones de diálogo social nacionales e internacionales.

Líneas de acción

Eje 1: Desarrollo Sustentable

- 1.** Profundizar debates y acciones para que el desarrollo de nuestros países y en la región, se encaminen hacia una transición socio-ambiental justa, con igualdad y equidad de género como dimensión transversal, y se establezcan alianzas con otros movimientos y luchas sociales.
- 2.** Impulso de campañas nacionales, subregionales y regionales, e incidencia ante gobiernos y organismos multilaterales, para exigir que todas las propuestas de desarrollo, se orienten a la protección e inclusión social de todas las personas, la distribución de la riqueza, fortalezcan la democracia participativa, la integración regional autónoma con complementariedad productiva, la soberanía alimentaria y energética, la reforma agraria, la planificación estatal de la economía popular y solidaria, la democratización de la comunicación y la información, la defensa de la paz, los derechos humanos, los bienes comunes, la autodeterminación de los pueblos en toda su diversidad y pluriculturalidad.
- 3.** Las mujeres de las organizaciones afiliadas a la CSA y el CMTA, impulsarán acciones para garantizar que toda propuesta de desarrollo sustentable en sus países y en la Región, considere nuestras propuestas como CSA contenidas en la PLADA y que apunten lograr los pilares del trabajo decente; a fortalecer el salario mínimo, la negociación colectiva, el diálogo social y el ejercicio pleno de la libertad sindical.
- 4.** Se trabajará por erradicar el trabajo informal, precario y la esclavitud moderna; profundizar la autoreforma sindical; conquistar la plena autonomía de las mujeres en todas sus dimensiones, con especial a la autonomía física y a la decisión sobre sus cuerpos, con acciones por la legalización del aborto y sus regulaciones en los servicios públicos como un tema de salud pública; la redistribución de los cuidados y nuestro derecho a una vida libre de toda forma de violencia y discriminación, impulsando la ratificación del Convenio 190 de la OIT.

Eje 2. Empoderamiento y participación: las mujeres en la toma de decisiones estructurales de los estados, sindicatos, organismos de diálogo social y de representación multisectorial.

5. El CMTA, las mujeres de las organizaciones afiliadas a la CSA, junto con todo el movimiento sindical que se agrupa en la CSA, realizarán acciones por erradicar la cultura patriarcal, la división sexual del trabajo y promover organizaciones participativas e inclusivas, avanzar en sociedades sin violencia y erradicar la pobreza.

6. Se impulsarán luchas por avanzar en una democracia efectiva, en el marco de un modelo de desarrollo sustentable; profundizar la Autoreforma Sindical en la búsqueda de la paridad y como noción de democracia paritaria e incidir en la construcción de sociedades más igualitarias.

7. Junto con todo el movimiento sindical de la CSA, el CMTA y las mujeres sindicalistas, lucharán por el pleno ejercicio de la libertad sindical como condición irrenunciable para la democratización sindical y la participación de las mujeres.

8. Desarrollaremos acciones para promover la participación efectiva de las mujeres en la negociación colectiva y los mecanismos de diálogo social, y poner en las agendas temas fundamentales como: la brecha salarial, el salario mínimo y mejorar el posicionamiento de las mujeres en el mercado laboral poniendo fin a la precarización y la informalidad.

Eje 3. El futuro del trabajo para las mujeres.

9. Frente a los cambios tecnológicos, impulsaremos la incidencia en políticas públicas adecuadas para la inserción de las mujeres en el mercado laboral en condiciones de trabajo decente.

10. Desde el enfoque de la protección social, impulsar las adecuaciones necesarias para que las formas de empleo basadas en plataformas digitales, no afecten a las mujeres. Promover políticas integrales de protección e inclusión social, que como mínimo promuevan los pisos mínimos de protección social y aquéllos elementos de la Garantía Laboral Universal que resulten pertinente y que los debates sobre las nuevas tecnologías, las tendencias demográficas

y el impacto de las nuevas formas de negocios sean parte de la conversación global entre actores sociales, y ocupar a las instituciones de diálogo social nacionales e internacionales.

11. Frente a las nuevas oportunidades que están surgiendo en el marco de la revolución tecnológica, se incidirá en políticas públicas que faciliten las transiciones entre los distintos niveles de la formación, para mejor inserción al mercado laboral y en los diferentes empleos, procurando romper estereotipos de género y fomentar una mayor participación de mujeres en las áreas de la ciencia

12. Reforzar la acción sindical y visualizar nuevas formas de organizar los nuevos colectivos de la economía de plataforma, para garantizar sus derechos laborales desde una perspectiva de género y que estas empresas apliquen las normas de protección laboral que establece la legislación.

13. Profundizar estudios sobre los impactos laborales que la revolución 4.0 y el cambio tecnológico, genera en las mujeres.

14. Incidir en los servicios nacionales de empleo y orientación profesional en forma articulada entre Estados, sindicatos y empleadores y asegurar una formación de calidad y con valores, para desarrollar un trabajo decente, de forma que la formación profesional actúe como mecanismo para la inclusión, medio de reconocimiento y valoración de los saberes y eje articulador de las políticas que buscan la Justicia Social.

15. Incidir y articular con los Institutos de formación el desarrollo de programas para adaptar las capacidades de las mujeres a las demandas de los nuevos escenarios del futuro del trabajo. En particular, equilibrar la participación de mujeres y hombres en las áreas de las nuevas tecnologías.

16. Incidir en políticas públicas que fortalezcan la oferta pública de cuidados de calidad, resguardando mejores condiciones laborales para las trabajadoras, y fomentar la corresponsabilidad de los cuidados; a la vez de fortalecer las campañas para la ratificación e implementación del C156 de la OIT.



Glosario

CEACR: Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones

CEDAW: Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

CEPAL: Comisión Económica para América Latina y El Caribe

Cinterfor: Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT)

CIT: Conferencia Internacional del Trabajo OIT

COP: Conferencia de las partes de la Conferencia Sobre Cambio Climático

CSA: Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas

CSI: Confederación Sindical Internacional

CMFT: Comisión Mundial sobre Futuro del Trabajo (OIT)

CMTA: Comité de Mujeres Trabajadoras de CSA

CTIM: Ciencia Tecnología ingenierías y Matemáticas

LGBTIQ: Colectivo lésbico, gay, bisexual, transgénero, transexual, travesti, intersexual y diferente (por su traducción al inglés- queer-)

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible

OIT: Organización Internacional del Trabajo

ONU: Organización de las Naciones Unidas

PLACOSS: Plataforma Continental sobre Seguridad Social (CSA)

PLADA: Plataforma de Desarrollo de las Américas (CSA)

RCT: Reunión de Consulta Técnica de Cinterfor

UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

