



Asamblea General

Distr. general
16 de abril de 2020
Español
Original: inglés

Consejo de Derechos Humanos

44º período de sesiones

15 de junio a 3 de julio de 2020

Tema 3 de la agenda

**Promoción y protección de todos los derechos humanos,
civiles, políticos, económicos, sociales y culturales,
incluido el derecho al desarrollo**

Los derechos humanos de la mujer en el cambiante mundo del trabajo

Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra las mujeres y las niñas

Resumen

En el presente informe, el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra las mujeres y las niñas analiza las dimensiones de género de las principales tendencias que están transformando el mundo del trabajo, como los cambios tecnológicos y demográficos, la aceleración de la globalización y el paso a economías sostenibles, entre otros, y subraya la necesidad de centrarse en la discriminación estructural y sistémica a la que ya se enfrentan las mujeres en todas las facetas de su vida, que las expone aún más al riesgo de sufrir una mayor discriminación. El Grupo de Trabajo identifica retos y oportunidades para el disfrute de los derechos de la mujer al trabajo y en el trabajo como consecuencia de estas tendencias y presenta una visión de un mundo del trabajo que parte de los derechos humanos de la mujer y transforma el modelo económico actual mediante la redistribución del poder y los recursos.



I. Introducción

1. El presente informe abarca las actividades realizadas por el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra las mujeres y las niñas desde la presentación de su informe anterior (A/HRC/41/33) en mayo de 2019 hasta marzo de 2020 y contiene asimismo un análisis temático sobre la mujer en el cambiante mundo del trabajo, que está experimentando transformaciones rápidas y profundas. El Grupo de Trabajo analiza la forma en que esos cambios plantean nuevos retos y oportunidades para el disfrute de los derechos de la mujer al trabajo y en el trabajo.

II. Actividades

A. Períodos de sesiones

2. Durante el período que se examina, el Grupo de Trabajo celebró períodos de sesiones en Ginebra, Addis Abeba y Nueva York. En su 25º período de sesiones, celebrado en Ginebra (10 a 14 de junio de 2019), el Grupo de Trabajo se reunió con representantes de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), el Experto Independiente sobre las consecuencias de la deuda externa y las obligaciones financieras internacionales conexas de los Estados para el pleno goce de todos los derechos humanos, sobre todo los derechos económicos, sociales y culturales, y el Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. Se efectuaron consultas con expertos en maternidad subrogada, en la situación de los derechos humanos de las mujeres y las niñas romaníes y en los derechos de la mujer en el cambiante mundo del trabajo. También se celebraron reuniones con Estados Miembros.

3. En su 26º período de sesiones, celebrado en Addis Abeba (21 a 25 de octubre de 2019), en lo que fue su primera reunión en la región de África, el Grupo de Trabajo se reunió con representantes de entidades regionales de las Naciones Unidas y de los Estados miembros y con instituciones de la Unión Africana. Se consultó con defensoras de los derechos humanos procedentes de África sobre los derechos en materia de salud sexual y reproductiva, los derechos de las niñas y el cambiante mundo del trabajo. El Grupo de Trabajo también colaboró con organizaciones de derechos humanos e instituciones independientes de derechos humanos de Etiopía y se reunió con la Presidenta de Etiopía, Sahle-Work Zewde.

4. En su 27º período de sesiones, celebrado en Nueva York (27 a 31 de enero de 2020), el Grupo de Trabajo se reunió con representantes de ONU-Mujeres y del ACNUDH, entre ellos la Subsecretaria General de Derechos Humanos y la Representante Especial del Secretario General sobre la Violencia contra los Niños, y mantuvo una videoconferencia con el Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. El Grupo de Trabajo también efectuó consultas con expertos sobre la participación de las niñas y sobre los derechos en materia de salud sexual y reproductiva en situaciones de crisis.

B. Visitas a los países

5. El Grupo de Trabajo visitó Grecia del 1 al 12 de abril de 2019 (A/HRC/44/51/Add.1) y Rumania del 24 de febrero al 6 de marzo de 2020 (el informe de la visita se presentará al Consejo de Derechos Humanos en junio de 2021). Agradece a los Gobiernos de esos países su excelente cooperación y alienta a otros Estados a que respondan positivamente a sus solicitudes de visita.

C. Comunicaciones y comunicados de prensa

6. Durante el período examinado, el Grupo de Trabajo envió comunicaciones a los Gobiernos, a título individual o junto con otros titulares de mandatos. Las comunicaciones se referían a cuestiones incluidas en el mandato del Grupo de Trabajo, como las leyes y prácticas discriminatorias, las denuncias de agresiones a defensoras de los derechos humanos, la violencia de género y las violaciones del derecho a la salud sexual y reproductiva¹. El Grupo de Trabajo también publicó comunicados de prensa y declaraciones, a título individual o junto con otros titulares de mandatos y mecanismos regionales².

D. Otras actividades

7. Desde su último informe al Consejo de Derechos Humanos, el Grupo de Trabajo ha llevado a cabo numerosas actividades, como la participación en consultas regionales y reuniones de expertos y la colaboración con interesados. En su calidad de miembro de la Plataforma de Mecanismos de Expertos Independientes sobre la Discriminación y la Violencia contra la Mujer, contribuyó de manera activa a mejorar la cooperación entre los mecanismos mundiales y regionales dedicados a los derechos de la mujer, entre otras formas mediante declaraciones conjuntas y la publicación *25 Years in Review of the Beijing Platform for Action*. En el sitio web del Grupo de Trabajo se puede encontrar información detallada.

III. Análisis temático: los derechos humanos de la mujer en el cambiante mundo del trabajo

A. Introducción

8. En los últimos años, los expertos y las organizaciones internacionales han prestado cada vez más atención al modo en que repercutirán en el mundo del trabajo tendencias como el cambio tecnológico y demográfico, el aceleramiento de la globalización, la degradación del medio ambiente y la transición hacia empleos sostenibles. Se ha hecho un análisis limitado de las dimensiones de género de esas tendencias, que plantean importantes retos y oportunidades para los derechos humanos de la mujer. El presente informe se centra en los derechos de la mujer al trabajo y en el trabajo, y en él se presenta una visión de un mundo laboral que parte de los derechos humanos de la mujer, teniendo en cuenta el contexto actual y las tendencias cambiantes. Para hacer realidad esta visión, resulta fundamental transformar el actual modelo económico y avanzar hacia otro en que se hagan efectivos los derechos humanos de la mujer mediante la redistribución del poder y los recursos.

9. El presente informe se está ultimando durante la pandemia de la enfermedad por coronavirus (COVID-19), que está evolucionando rápidamente y tendrá importantes repercusiones en el trabajo de las mujeres. En el mundo, las mujeres representan el 70 % de los trabajadores de primera línea del sector sanitario y social en toda una serie de ocupaciones. Al mismo tiempo, las mujeres ya asumen una responsabilidad desproporcionada en el cuidado de los niños, los ancianos y las personas con discapacidad. La pandemia está intensificando y aumentando aún más los niveles de violencia contra las mujeres y la carga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que estas asumen, mientras que sus repercusiones económicas pondrán en grave peligro sus medios de vida y su seguridad económica. Las más afectadas serán las mujeres que se dedican a las formas más vulnerables de trabajo informal.

10. El informe se basa en una gran cantidad de información obtenida por diversos medios, entre ellos las consultas regionales con expertos y las respuestas a un cuestionario

¹ Véase www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WGWomen/Pages/Communications.aspx.

² Véase www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/NewsSearch.aspx?MID=WG_Women.

enviado a los Gobiernos y otras partes interesadas. El Grupo de Trabajo desea expresar su gratitud a todos los interesados por sus aportaciones³.

Recuadro 1

Definiciones fundamentales

En el presente informe se adopta una visión amplia del mundo del trabajo, que incluye el trabajo formal e informal, los espacios de trabajo públicos y privados, los desplazamientos hacia y desde el trabajo, el trabajo que se desarrolla en línea o el que se realiza por medio de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), y los viajes y eventos relacionados con el trabajo.

Los derechos de la mujer al trabajo y en el trabajo se consagran en el derecho internacional de los derechos humanos. En particular, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales contienen disposiciones específicas que garantizan el derecho al trabajo, unas condiciones de trabajo justas y favorables, la libertad de organizarse en sindicatos y la prohibición de la discriminación por razón de sexo. Además, existen varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que abarcan diversas esferas relacionadas con el trabajo, como la igualdad de remuneración y los trabajadores domésticos, y también, más recientemente, un convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo.

Sobre la base de las normas y los principios internacionales, para hacer efectivo el derecho de la mujer al trabajo es preciso, entre otras cosas, eliminar las barreras jurídicas y socioculturales que impiden trabajar a las mujeres, como, por ejemplo, la discriminación jurídica, los estereotipos de género nocivos y las normas sociales discriminatorias, así como la responsabilidad desproporcionada de la mujer en el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Hacer efectivo el derecho de la mujer al trabajo también entraña garantizar el apoyo de las políticas públicas a la prestación de cuidados y la disponibilidad de trabajo decente. También supone asegurar condiciones dignas de trabajo, que incluyan la igualdad de acceso al derecho a prestaciones laborales y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, la eliminación de los obstáculos que se oponen al desarrollo profesional de la mujer en clave de igualdad y su acceso a los puestos de dirección, la protección contra la violencia, la discriminación y el acoso, y la creación de condiciones que permitan a las mujeres organizarse colectivamente y tener voz en la toma de decisiones.

B. Contexto

11. El acceso de las mujeres a un trabajo decente y a unos ingresos propios permite que tanto ellas como su familia salgan de la pobreza, mejora su poder de decisión en el hogar y en la sociedad y asegura su independencia económica, también en los casos en que se encuentran en una relación violenta y abusiva. Sin embargo, la experiencia de muchas mujeres en el mundo del trabajo se caracteriza por una discriminación persistente y muy extendida, lo que da lugar a marcadas desigualdades en los resultados en materia de empleo, así como a un acoso y una violencia generalizados y a la explotación. En 2018 menos de la mitad (el 48 %) de las mujeres en edad de trabajar en todo el mundo participaba en el mercado laboral, en comparación con el 75 % de los hombres, lo que provocaba una brecha de género del 27 %⁴.

12. En términos mundiales, las mujeres siguen concentradas en los trabajos peor remunerados y en formas vulnerables de empleo, como, entre otros, en el sector informal.

³ Debido a restricciones relativas al número de palabras, el presente informe no contiene referencias completas. En www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WGWomen/Pages/WomenChangingWorldofWork.aspx se puede consultar una versión del informe con referencias completas, las respuestas al cuestionario y demás información pertinente.

⁴ Véase https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670569.pdf.

En los países de renta baja, el 92 % de las mujeres están empleadas en el sector informal (en comparación con el 87,5 % de los hombres), con escaso acceso a la gran cantidad de derechos laborales y de protección social que se confieren a los trabajadores que tienen un contrato de empleo formal⁵. Se observan brechas de género particularmente marcadas en la proporción de personas empleadas en el sector informal que trabajan sin percibir un salario o remuneración directos, como, por ejemplo, los trabajadores familiares no remunerados en explotaciones agrícolas y empresas familiares (el 28,1 % de las mujeres frente al 8,7 % de los hombres)⁶. La falta de inversión de los Gobiernos en servicios públicos e infraestructuras que ahorran tiempo, así como los persistentes recortes de financiación (como consecuencia de las condicionalidades que imponen las instituciones financieras internacionales), suelen acarrear repercusiones más graves para las trabajadoras del sector informal.

13. La discriminación estructural, que comprende, entre otros aspectos, la persistencia de los estereotipos de género y de expectativas, normas y actitudes con sesgo de género, continúa siendo un obstáculo importante. La discriminación durante el embarazo sigue siendo una experiencia común para muchas mujeres, que implica que sean despedidas o trasladadas a puestos peor remunerados o que se les nieguen oportunidades de ascenso. Además, la falta de acceso a servicios y derechos sexuales y reproductivos priva a las mujeres de la posibilidad de tomar decisiones autónomas sobre el embarazo y la maternidad, lo que repercute en sus resultados en materia de empleo y en su responsabilidad en el trabajo de cuidados no remunerado. En términos mundiales, las mujeres realizan el triple de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que los hombres, lo que refleja estereotipos discriminatorios basados en el sexo y el género que feminizan este trabajo. En todo el mundo, 606 millones de mujeres en edad de trabajar (el 21,7 %) se dedican a tiempo completo al trabajo de cuidados no remunerado, en comparación con 41 millones de hombres (el 1,5 %)⁷.

14. A pesar de que una mayor proporción de mujeres reciben educación, la segregación ocupacional y sectorial sigue estando profundamente arraigada en todo el mundo, y las mujeres siguen concentrándose en trabajos y sectores mal remunerados, con perspectivas limitadas de desarrollo profesional. La brecha salarial de género a nivel mundial se sitúa en un inalterable 20 % y es mayor en el caso de las mujeres que sufren formas múltiples e interseccionales de discriminación. La desventaja sistémica que padecen las madres en sus puestos de trabajo contribuye a una mayor brecha salarial y a una drástica reducción en sus ahorros para la jubilación o en sus aportaciones a planes de pensiones, lo que se conoce como “penalización por maternidad”. A escala mundial, solo el 27,1 % de los directivos son mujeres, cifra que ha cambiado muy poco en los últimos 27 años⁸. Estos datos no solo reflejan las persistentes barreras a las que hacen frente las mujeres, sino también el escaso valor social atribuido al trabajo que estas realizan.

15. La violencia de género y el acoso en el lugar de trabajo continúan situándose en niveles estremecedores. En los últimos años, un número sin precedentes de mujeres han hablado abiertamente de la violencia y el acoso sexuales que han sufrido y de los sistemas de poder y dominación que durante mucho tiempo las han silenciado. Si bien los datos mundiales recientes son limitados, un estudio realizado a escala de la Unión Europea en 2014 reveló que una de cada dos mujeres (el 55 %) ha sido víctima de acoso sexual por lo menos una vez desde la edad de 15 años. De ellas, el 32 % indicó que el autor era alguien de su entorno laboral (como un compañero, un jefe o un cliente)⁹. Las mujeres que se dedican a formas vulnerables de trabajo informal, como las trabajadoras domésticas, las

⁵ OIT, *Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico*, tercera edición (Ginebra, 2018).

⁶ *Ibid.*

⁷ OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro del trabajo para todos* (Ginebra, 2019).

⁸ *Ibid.*

⁹ Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, *Violence against Women: an EU-Wide Survey – Main Results (Violencia de género contra las mujeres: una encuesta a escala de la UE)* (Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2014).

vendedoras en puestos de mercado y las recicladoras, son especialmente vulnerables al acoso y la violencia en el desempeño de su trabajo¹⁰.

16. En muchos lugares del mundo siguen existiendo leyes discriminatorias que restringen los derechos de la mujer, y los progresos en la introducción de leyes que promuevan la igualdad de género en el trabajo son lentos. En 90 países sigue habiendo al menos una restricción legal sobre los trabajos que pueden realizar las mujeres¹¹. Menos de la mitad de los 190 países estudiados por el Banco Mundial tiene una legislación que haga obligatoria la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor¹². En algunos países, el carácter discriminatorio de las leyes sobre la familia y el estatuto personal siguen repercutiendo negativamente en la capacidad de las mujeres para ejercer una actividad laboral remunerada.

17. A fin de comprender plenamente la naturaleza y el alcance de la discriminación contra la mujer en el mundo del trabajo, es importante adoptar un enfoque interseccional, dado que entran en juego formas múltiples de discriminación, que dan lugar a vulnerabilidades y diferencias muy específicas en lo que respecta a los resultados en materia de empleo. Por ejemplo, en muchas partes de Europa, la falta de acceso a la educación de las mujeres romaníes, unida a la segregación y discriminación residenciales, las excluye del mercado laboral formal, obligándolas a aceptar trabajos precarios y mal remunerados, lo que crea una trampa de pobreza¹³. Según la información recibida por el Grupo de Trabajo, las mujeres dalits sufren de manera desproporcionada la discriminación en el trabajo, incluso en entornos urbanos y en labores que requieren mayor cualificación. Las dalits ganan la mitad del salario diario medio de las castas no dalits¹⁴. Las mujeres transgénero experimentan niveles desproporcionados de pobreza e inseguridad económica debido a la discriminación que sufren en el acceso al empleo¹⁵. Las jóvenes con discapacidad tienen muchas más probabilidades de quedar excluidas de la educación y el empleo, en comparación con los hombres con discapacidad y las mujeres sin discapacidad (E/CN.6/2020/3, párrs. 55 y 322).

18. La creciente reacción de rechazo y oposición ante los derechos humanos de la mujer también está planteando nuevas dificultades para la participación equitativa de la mujer en la vida económica. En algunas regiones la creciente influencia política de las fuerzas conservadoras ha dado lugar a reformas políticas y jurídicas regresivas, como nuevas restricciones de los derechos sexuales y reproductivos y leyes sobre la violencia contra la mujer, que tienen importantes repercusiones en la participación equitativa de la mujer en la vida económica. Al mismo tiempo, el auge de las fuerzas antidemocráticas y de la “política del hombre fuerte”, basada en la misoginia y la xenofobia, está amplificando las voces discriminatorias y patriarcales y limitando las posibilidades de que la acción feminista progrese. Los defensores de los derechos humanos de la mujer, incluidos los activistas por los derechos laborales, corren un riesgo cada vez mayor de ser víctimas de acoso, violencia e incluso asesinato, y los autores de esos actos gozan de impunidad (A/HRC/38/46, párr. 38).

C. El cambiante mundo del trabajo: oportunidades y retos para los derechos humanos de la mujer

19. En los últimos años se ha prestado cada vez más atención al futuro del trabajo, con una creciente consideración al cambio tecnológico y demográfico, la aceleración de la globalización y el paso a economías sostenibles. Se han realizado esfuerzos considerables para reorientar el futuro del trabajo como un programa centrado en el ser humano y basado en invertir en las capacidades de las personas, las instituciones del trabajo y el trabajo

¹⁰ Véase https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/nota_informativa_violencia_empleo_informal_WIEGO.pdf.

¹¹ Véase <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/32639/211532SP.pdf>.

¹² *Ibid.*

¹³ Véase https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-roma-survey-employment_en.pdf.

¹⁴ Véase la respuesta al cuestionario de International Dalit Solidarity Network.

¹⁵ Véase la respuesta al cuestionario de Lambda Legal.

decente y sostenible¹⁶. Al mismo tiempo, se ha producido una mayor desregulación, orientada a permitir formas atípicas de empleo, como el trabajo temporal o por contrata, o nuevas modalidades, como los contratos de cero horas¹⁷.

20. Aunque ha habido algunos intentos de incluir una perspectiva de género, ha faltado centrarse en la desventaja sistémica a la que ya se enfrentan las mujeres en todas las facetas de su vida, lo que aumenta su riesgo de sufrir una mayor discriminación. En las siguientes secciones se enumeran las principales transformaciones en el mundo del trabajo y se ofrece un panorama general de las oportunidades y los retos para los derechos humanos de la mujer.

El cambio tecnológico

21. Se espera que los avances tecnológicos, como la inteligencia artificial y el aprendizaje automático, la Internet de las cosas, los macrodatos, la automatización y la robótica, provoquen cambios enormes en todas las esferas de la vida.

22. Hay algunas oportunidades de aprovechar la tecnología para promover la igualdad entre los géneros y los derechos de la mujer al trabajo y en el trabajo. La proliferación de plataformas digitales y otros cambios asociados a la revolución digital pueden crear nuevas posibilidades de fomentar el empleo de la mujer, entre ellas modalidades de trabajo más flexibles, la educación a distancia y el establecimiento de redes, que les permitirán equilibrar mejor el trabajo remunerado con el trabajo de cuidados no remunerado.

23. Las TIC y, en particular, los teléfonos inteligentes, tienen un importante papel que desempeñar en la mejora de las condiciones y la productividad del trabajo de las mujeres empleadas en la economía informal, al proporcionarles acceso a la información y las redes, especialmente en las formas de trabajo informal con menor seguridad y peor remuneración. Además de la inclusión económica, las TIC también están cobrando una importancia cada vez mayor en la organización colectiva para fortalecer la voz política de las trabajadoras. Los avances tecnológicos han creado nuevos espacios de movilización y conexión entre las mujeres, que traspasan las fronteras nacionales y los grupos de presión.

24. Sin embargo, se ha prestado menos atención a los efectos de la digitalización en la calidad del trabajo. En los casos en que las mujeres empiezan a disponer de oportunidades a través de la economía de ocupaciones transitorias, también existe el riesgo de que esto agrave la discriminación estructural, al reforzar los estereotipos de género y la expectativa de que las mujeres solo deben realizar un trabajo remunerado dentro de los límites del hogar. La economía en línea no va a ser automáticamente más inclusiva para las mujeres que la economía tradicional. Las mujeres representan solo uno de cada tres trabajadores colaborativos en plataformas digitales, y el equilibrio entre los géneros es especialmente desigual en los países en desarrollo¹⁸. Además, en lugar de ser una fuente de trabajo decente, es probable que el crecimiento de las plataformas digitales, incluida la economía de ocupaciones transitorias, contribuya a aumentar la desigualdad económica de las mujeres, al incrementar la informalización de su trabajo debido a las lagunas existentes en las normativas laborales en vigor y a la falta de acceso a protección social. De hecho, la economía de ocupaciones transitorias es una prolongación del tipo de trabajo informal que tradicionalmente han venido realizando las mujeres, como, por ejemplo, las trabajadoras a destajo, pero sin una plataforma tecnológica. En ese sentido, se corre el riesgo de que las plataformas en línea sustituyan el “taller de explotación” tradicional por uno digital.

25. Es probable que la automatización contribuya a una mayor desigualdad económica para las mujeres, que afectará en mayor medida a los grupos de mujeres más vulnerables. Los trabajadores que realizan tareas más repetitivas corren un riesgo mayor de ser sustituidos por robots e inteligencia artificial, y los datos correspondientes al Norte Global muestran que las mujeres tienen un 13 % más de probabilidades que los hombres de dedicarse a ocupaciones y sectores que entrañan más tareas repetitivas. Los trabajadores

¹⁶ Véase https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_663009/lang--es/index.htm.

¹⁷ Véase <https://www.bancomundial.org/es/publication/wdr2019>.

¹⁸ OIT, *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital* (Ginebra, 2018).

con un nivel educativo más bajo son los que más probabilidades tienen (el 40 %) de que las actividades que realizan se automaticen, mientras que solo el 5 % de los trabajadores con un título de enseñanza superior corren el mismo riesgo¹⁹. Dado que los mercados laborales se transforman continuamente por la innovación tecnológica, es probable que la automatización también contribuya a una creciente polarización del mercado laboral y que las mujeres de los países más ricos tengan una ventaja comparativa con respecto a las de los países más pobres, por contar con mejores niveles educativos y una mayor alfabetización digital²⁰.

26. Un importante problema para el empleo de la mujer en el contexto del cambio tecnológico es su representación insuficiente en la enseñanza y el empleo en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas. Los estereotipos profundamente arraigados y la discriminación educativa limitan las aspiraciones de las niñas a dedicarse profesionalmente a esas esferas, al tiempo que el carácter machista de las culturas laborales imperantes en las organizaciones de esos ámbitos excluyen y discriminan a las mujeres, lo que a menudo las lleva a abandonar en mayor medida que los hombres los empleos relacionados con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas. La escasa representación de las mujeres en la tecnología también hace patente que esta está concebida para consolidar una visión del mundo dominada por los hombres, en vez de orientada a incluir a las mujeres.

27. Gran parte del debate sobre la tecnología y el trabajo presupone, además, que los avances tecnológicos benefician a todos los países por igual y que las mujeres y los hombres tienen el mismo acceso a ellos. Sin embargo, en varias regiones persiste la brecha digital entre los géneros y en muchas partes del mundo los hombres siguen controlando el acceso de las mujeres a las TIC.

28. Los avances tecnológicos también han dado pie a nuevos riesgos y retos relacionados con la inclusión, la seguridad, la privacidad, la rendición de cuentas y la transparencia, como, entre otros, la mayor exposición de las mujeres y las niñas al riesgo de violencia y abuso en los espacios posibilitados por la tecnología. El aumento de la supervisión, la vigilancia y la reunión de datos de los trabajadores por medio de las nuevas tecnologías podría acentuar la discriminación contra la mujer, ya que la gestión algorítmica utiliza un modelo único para todos, sin prestar atención a la dinámica de género y la discriminación en el lugar de trabajo.

Cambio demográfico

29. Las principales tendencias demográficas, como el envejecimiento de la población y la migración, tienen importantes repercusiones en la igualdad de género. En 2050 el 16 % de la población mundial tendrá más de 65 años, frente al 9 % en 2019. Las mujeres siguen ocupándose en gran medida del cuidado a largo plazo de los ancianos. Una de las oportunidades que ofrece esta tendencia es el aumento de los puestos de trabajo en el sector de los cuidados, que puede liberar el tiempo de las mujeres y ofrecer nuevas oportunidades de empleo. Sin embargo, se corre el riesgo de consolidar la brecha salarial de género y la discriminación estructural, a menos que se valore de manera adecuada el trabajo de cuidados remunerado y se invierta considerablemente en condiciones de trabajo dignas. Uno de los principales riesgos para el derecho de la mujer al trabajo en el contexto del envejecimiento de la población es la falta de inversión en servicios de cuidado asequibles y de gran calidad. Esto limitará la capacidad de las mujeres de tener un empleo remunerado, a medida que sus responsabilidades de cuidados no remunerados vayan creciendo con el cambio demográfico.

30. En los últimos decenios también se ha registrado un aumento del número de mujeres que migran para trabajar, tendencia que probablemente continúe. En particular, ha habido una creciente demanda de trabajadores migrantes en el sector doméstico y de cuidados, debido a factores complejos, entre otros la creciente participación de las mujeres en el

¹⁹ Jacques Charmes, “The human rights of women informal workers in the changing world of work: impact of technological changes”, documento de antecedentes, octubre de 2019. Se puede consultar en www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WGWomen/Pages/WomenChangingWorldofWork.aspx.

²⁰ *Ibid.*

trabajo remunerado en los países ricos y los grupos de ingresos altos, la demanda de mano de obra barata para cuidados y la falta de inversiones en servicios de cuidado. Esto ha dado lugar a un fenómeno conocido como “cadena mundial de cuidados”. En el mundo hay 11,5 millones de trabajadores domésticos migrantes, de los que el 73,4 % son mujeres²¹. Es probable que se produzca un aumento en la demanda de trabajadores migrantes del sector doméstico y de cuidados en el contexto del envejecimiento de la población²². Sin embargo, a los trabajadores migrantes se les suelen negar los derechos humanos, como el acceso a la atención sanitaria y la protección social, en el país donde trabajan. Los trabajadores domésticos migrantes suelen estar doblemente marginados, por ser migrantes que trabajan en el sector informal, donde sufren la precariedad y están expuestos a un mayor riesgo de sufrir fraude salarial, violencia, acoso y abuso. En el caso de los trabajadores migrantes del sector doméstico y de cuidados, a la discriminación de género se suman otros tipos de discriminación, por razón de su condición jurídica o de su identidad étnica, de raza, de clase o de casta. Los trabajadores migrantes del sector doméstico y de cuidados también son vulnerables a violaciones de los derechos humanos en sus países de origen, por ejemplo a la explotación por parte de intermediarios.

31. La rápida urbanización, conjugada con el aumento de la pobreza urbana y la ausencia de infraestructuras y servicios básicos, también tiene importantes repercusiones en el trabajo de la mujer. La ausencia de oportunidades de trabajo decente y la falta de acceso de las mujeres a recursos como la tierra en zonas rurales a menudo las empuja a migrar a las ciudades con la esperanza de conseguir un trabajo de mejor calidad. Sin embargo, la falta de oportunidades de trabajo decente en las zonas urbanas suele relegar a las mujeres a un trabajo precario e informal. Además, la tendencia creciente a emprender proyectos de desarrollo y renovación urbanos a gran escala provoca que cada vez se recurra más a desalojos, expropiaciones y demoliciones que afectan negativamente a las mujeres que trabajan en espacios públicos o que dirigen pequeñas empresas, lo que incrementa su inseguridad económica.

32. Otro aspecto del cambio demográfico es la “explosión demográfica de la juventud”. En la mayor parte de África Subsahariana y en zonas de Asia y el Pacífico y de América Latina y el Caribe, la reciente reducción de las tasas de fecundidad ha hecho que la población en edad de trabajar (25 a 64 años) crezca más rápidamente que otros grupos de edad, lo que hace posible obtener un dividendo demográfico (E/CN.6/2020/3, párr. 22). El aumento del nivel educativo de las mujeres y las niñas es una oportunidad importante para mejorar el acceso de las jóvenes al trabajo. Sin embargo, la denegación sistemática de la autonomía reproductiva, que tiene su origen en el sistema patriarcal, y la falta de acceso a servicios de salud sexual y reproductiva, sumadas a prácticas nocivas y discriminatorias, como el matrimonio infantil, siguen obstaculizando el acceso de las jóvenes a la educación y el empleo. Aun en los casos en que el nivel educativo de las mujeres ha mejorado considerablemente, la transición de la escuela al trabajo decente sigue planteando dificultades debido a la falta de acceso al trabajo decente y a la persistencia de normas y prácticas sociales discriminatorias.

Aceleramiento de la globalización

33. La globalización se caracteriza por el aumento de las transacciones y comunicaciones de carácter humano, financiero, económico y tecnológico entre países y regiones. En los últimos decenios se ha producido un rápido crecimiento de estructuras y regímenes económicos globalizados de tipo capitalista y neoliberal, con la promesa de más empleos y un mayor crecimiento. Sin embargo, la realidad es que ha aumentado la desigualdad y la disparidad económica, a menudo a expensas del trabajo decente y la protección del medio ambiente. Además, la globalización neoliberal también ha debilitado varias funciones del Estado que son importantes para la igualdad de género, como la prestación de servicios de cuidado de calidad, que están cada vez más privatizados o son inexistentes.

²¹ OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*.

²² Véase https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_543159.pdf.

34. Los efectos concretos de la globalización en el acceso de la mujer a oportunidades de empleo han sido diversos. En algunos contextos, un número cada vez mayor de mujeres ha logrado acceder al empleo en la industria manufacturera orientada a la exportación. La OIT calcula que el número de puestos de trabajo en las cadenas mundiales de suministro aumentó en 40 países de 295 millones en 1995 a 453 millones en 2013²³. Más de una quinta parte de la mano de obra mundial trabaja en una cadena mundial de suministro. La proporción de mujeres empleadas en las cadenas mundiales de suministro de las economías emergentes tiende a ser mayor que su participación en el empleo total²⁴.

35. Los bajos precios que se pagan a los proveedores presionan para reducir los costes en la parte inferior de la cadena de suministro, lo que lleva a una presión a la baja sobre los salarios. Como consecuencia de ello, el empleo de las mujeres en las cadenas mundiales de suministro suele caracterizarse por su inseguridad, al tiempo que las condiciones de trabajo deficientes, las violaciones de los derechos humanos y laborales y la trata de personas constituyen un motivo de gran preocupación. Además, algunos Gobiernos han tratado de flexibilizar sus normativas en materia laboral y ambiental, en un esfuerzo por atraer inversiones de empresas multinacionales que participan en una “competencia a la baja”, en busca de países en los que los requisitos para garantizar condiciones de trabajo seguras, justas y dignas son menos estrictos. Las adquisiciones generalizadas de tierras para las cadenas mundiales de suministro también provocan la pérdida de trabajo e ingresos de las mujeres de zonas rurales del Sur Global, así como desplazamientos forzados en algunos contextos. El acoso sexual está muy extendido en numerosos sectores de las cadenas de suministro en que los trabajadores son predominantemente mujeres, como ocurre, por ejemplo, en la confección²⁵.

36. La globalización también está creando nuevas vulnerabilidades en el trabajo de las mujeres debido a la fisuración del lugar de trabajo mediante el crecimiento de las cadenas mundiales de suministro, la subcontratación y el uso de formas flexibles de trabajo. En una investigación realizada por la Confederación Sindical Internacional se constató que las 50 mayores empresas del mundo emplean únicamente al 6 % de sus trabajadores a través de una relación laboral directa y que dependen en un 94 % de mano de obra oculta²⁶. El aumento de la subcontratación y la fisuración del lugar de trabajo plantea importantes retos para la organización colectiva mediante sindicatos y cooperativas, que resulta fundamental para garantizar mejores salarios y condiciones laborales para las trabajadoras.

37. Las nuevas tecnologías robóticas y de automatización están transformando aún más las cadenas de suministro y los procesos de producción mundiales, poniendo en peligro muchos de los empleos que normalmente ocupan las mujeres, como los de operadoras de máquinas de coser, costureras manuales y operarias de montaje. Los datos muestran que, a medida que los países modernizan sus industrias gracias a los avances tecnológicos, el empleo de la mujer suele disminuir, fenómeno que se denomina “desfeminización”. Además, los avances tecnológicos han impulsado una mayor deslocalización de la producción del Norte Global al Sur Global, en particular en el sector de los servicios. En lugar de aumentar el acceso al trabajo decente en el Sur Global, la realidad es que esos trabajos se fragmentan en microtarefas realizadas por contratistas en plataformas de países de renta baja, que no tienen contratos de trabajo ni protección laboral y a menudo están mal remunerados. En ese sentido, se corre el riesgo de que la digitalización perpetúe viejas formas de discriminación, explotación y trabajo informal que afectan a las mujeres del Sur Global.

Mayor atención a la sostenibilidad y a las transiciones justas

38. El paso a economías sostenibles y transiciones justas también ha sido un elemento clave del cambiante mundo del trabajo. La atención que se presta a la economía verde y a

²³ Véase https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_723274.pdf.

²⁴ *Ibid.*

²⁵ Véase www.hrw.org/sites/default/files/supporting_resources/brochure_combatting_sexual_harassment_garment.pdf.

²⁶ Véase <https://www.ituc-csi.org/informe-nuevos-frentes-2016>.

los empleos sostenibles ofrece oportunidades potenciales para el empleo de la mujer. Por ejemplo, se calcula que el número de puestos de trabajo en el sector de la energía renovable podría aumentar de 10,3 millones en 2017 a casi 29 millones en 2050²⁷. Los datos disponibles indican que es más probable que las mujeres trabajen en el sector de la energía renovable que en el de los combustibles fósiles, lo que sugiere la existencia de un potencial de nuevas oportunidades para las mujeres. No obstante, los datos también muestran que las mujeres tienden a ocupar puestos de menor categoría y peor remunerados, ya que es más probable que desempeñen funciones administrativas, en lugar de aquellas que requieren conocimientos de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.

39. Más allá del crecimiento de los empleos verdes, la rápida aceleración e intensificación de las crisis ambientales está generando un sentimiento de urgencia en torno a un nuevo modelo económico basado en la sostenibilidad ambiental. Una transición justa consiste en garantizar que el paso de una economía extractiva a una economía ambientalmente sostenible y regenerativa no ponga en una situación difícil a los trabajadores. Sin embargo, hasta la fecha se ha hablado poco sobre las dimensiones de género de una transición justa y se ha producido un marcado aumento de las represalias contra quienes se pronuncian en contra de esas crisis y situaciones difíciles. Las mujeres marginadas, en particular las de los países pobres, son las más afectadas por la degradación del medio ambiente, debido a la discriminación estructural subyacente, que incluye la desigualdad en el acceso de las mujeres a la tierra y los recursos naturales, las infraestructuras sostenibles y los servicios públicos, lo que pone en peligro su seguridad alimentaria y de los ingresos, su salud y sus medios de vida. La disminución del acceso a los recursos naturales en el contexto del cambio climático incrementará la carga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado de las mujeres y las niñas más pobres, ya de por sí intensa y pesada.

40. Al mismo tiempo, las mujeres suelen desempeñar un papel importante, sobre todo en los países en desarrollo, en la conservación del entorno natural. La participación de las mujeres hace que las intervenciones climáticas y de conservación forestal sean más eficaces y que los beneficios se repartan de manera más equitativa. En la agricultura las trabajadoras ya están desempeñando un papel importante en la gestión de los recursos naturales, lo que resulta fundamental para la adaptación al cambio climático. Sin embargo, con frecuencia se ven excluidas de la toma de decisiones y no tienen acceso al trabajo decente, además de que por lo general no se reconoce su conocimiento de los saberes locales y tradicionales. En los países en desarrollo las mujeres ya están muy concentradas en el trabajo informal de recolección y reciclaje de residuos. Su labor de recolección de materiales reciclables en las calles de las ciudades y de limpieza de los espacios públicos supone un coste mínimo para los presupuestos públicos, pero representa una parte importante de la gestión, el reciclaje y la eliminación de los residuos sólidos. Sin embargo, están muy estigmatizadas como trabajadoras, sufren acoso y trabajan con una remuneración y unas condiciones deficientes. Además, la creciente formalización de la recolección y el reciclaje de residuos, mediante, entre otras cosas, la introducción de nuevas tecnologías como las incineradoras, pone en peligro el trabajo de las mujeres si no se les ofrecen oportunidades de mejorar su cualificación o si no existen estrategias para integrar a las recicladoras en los sistemas formalizados²⁸.

D. Construir un mundo del trabajo que parta de los derechos humanos de las mujeres: ahora y para el futuro

41. A menos que se aborde específicamente la discriminación estructural y sistémica, existe un riesgo importante de que las futuras tendencias laborales acentúen las desigualdades existentes para las mujeres. El enfoque adoptado hasta la fecha, que consiste en incorporar a la mujer a la estructura machista del trabajo y la economía, no ha servido para hacer efectivos sus derechos humanos y así seguirá ocurriendo en el cambiante mundo del trabajo. Para crear un mundo del trabajo en el que las mujeres obtengan beneficios y

²⁷ Véase www.irena.org/publications/2019/Jan/Renewable-Energy-A-Gender-Perspective.

²⁸ Véase www.worldbank.org/wiego-four-strategies-integrate-waste-pickers-future-cities.

hagan aportaciones en igualdad de condiciones con los hombres, es preciso reinventar la estructura del trabajo y de la economía, situando los derechos humanos de la mujer en el centro. De cara al futuro, las mujeres tienen grandes expectativas en lo relativo a la seguridad en el empleo, la igualdad de remuneración, las condiciones de trabajo dignas, el respeto y la protección contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, el acceso a las competencias y la capacitación adecuadas y el apoyo a sus responsabilidades de cuidados²⁹. Un mundo laboral en el que sean plenamente efectivos los derechos humanos de la mujer no solo las beneficiará a ellas, sino que mejorará la situación de todos.

42. Para garantizar que las futuras tendencias que afectan al mundo del trabajo no agraven la discriminación contra la mujer, es necesario adoptar medidas específicas en cinco esferas, que se detallan a continuación.

Garantizar la protección contra la violencia y el acoso

43. Las normas internacionales reconocen el acoso sexual como una forma de discriminación contra la mujer y una violación de los derechos humanos. Los nuevos desafíos derivados del cambio tecnológico y la continua globalización hacen que sea más urgente que nunca garantizar la seguridad de las mujeres en el trabajo. En este sentido, la aprobación en 2019 del Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (núm. 190), de la OIT, supone un avance significativo hacia la creación de un mundo laboral seguro y decente para todos, prestando especial atención a hacer frente a las experiencias de violencia y acoso que sufren las mujeres. La discriminación basada en otros factores, como el embarazo, la edad, la raza, el origen social, la situación migratoria, la discapacidad, la maternidad, las responsabilidades familiares, la orientación sexual y la identidad de género, también puede influir en la forma y los modos en que las mujeres son más vulnerables a la violencia y el acoso. Además, la criminalización de las mujeres que se dedican a la prostitución o al trabajo sexual aumenta su vulnerabilidad a la violencia y agrava su exclusión de los servicios esenciales.

44. Hay un número cada vez mayor de leyes que tratan del acoso sexual, pero a menudo existen limitaciones en su alcance y aplicación. Hay muchos motivos por los que las mujeres no denuncian el acoso sexual, como el temor a las represalias o la preocupación de que, en el mejor de los casos, el asunto se trate de manera ineficaz o, en el peor, se ignore o se encubra. Esto ha dado lugar a una cultura de impunidad para los autores. A medida que cambia el mundo del trabajo, es fundamental que las mujeres que se ocupan en formas atípicas de empleo o que desarrollan su actividad en el sector informal estén amparadas por una legislación que trate el acoso sexual y otras formas de violencia en el lugar de trabajo, y que todas las trabajadoras puedan acceder a recursos jurídicos y a la justicia en caso de sufrir acoso sexual, independientemente del tipo de contrato que tengan. Los marcos regulatorios deben garantizar que los empleadores estén obligados a adoptar todas las medidas necesarias para impedir el acoso sexual y responder a él, de conformidad con las normas internacionales. En el contexto del aumento de la fisuración del lugar de trabajo y la subcontratación, es necesario reforzar las medidas y la rendición de cuentas en materia de acoso sexual en las cadenas mundiales de suministro. La aparición de nuevas formas de violencia y acoso contra la mujer en el lugar de trabajo facilitadas por las TIC también requiere medidas regulatorias y de rendición de cuentas (véase A/HRC/38/47).

45. Una innovación importante del Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (núm. 190), de la OIT, es que reconoce que tanto los empleadores como las organizaciones de trabajadores tienen un papel que desempeñar en la respuesta a la violencia doméstica como otra forma de violencia que afecta a las mujeres en el lugar de trabajo. Se trata de un importante cambio de perspectiva, ya que la violencia doméstica se ha considerado históricamente un asunto privado que afecta a las personas en sus hogares y no en el trabajo. El Convenio dispone que los trabajadores que sufren violencia doméstica tienen derecho a recibir apoyo y protección en el empleo, que no deben ser discriminados por su condición de víctimas de la violencia doméstica y que los empleadores deben ofrecer modalidades de trabajo flexibles, protección y licencias a las víctimas de dicha forma de

²⁹ Véase www.sydney.edu.au/content/dam/corporate/documents/business-school/research/women-work-leadership/women-and-the-future-of-work.pdf.

violencia. Las licencias remuneradas por violencia doméstica están surgiendo como una práctica prometedora por parte de una serie de Gobiernos y empleadores. Sin embargo, a medida que un número cada vez mayor de mujeres trabaja en la economía de ocupaciones transitorias y fuera de los regímenes laborales formales, quedan cada vez más desplazadas de ese apoyo en el lugar de trabajo. Además, con los avances tecnológicos han surgido nuevas formas de abuso facilitadas por la tecnología, que afectan a su capacidad de trabajar y a su experiencia laboral, por ejemplo la vigilancia y el seguimiento de las mujeres a través de sus dispositivos.

Recuadro 2

Prácticas prometedoras

Hacer frente al acoso sexual en las cadenas mundiales de suministro

Gracias a la inversión de marcas mundiales de ropa, algunas fábricas de prendas de vestir de Asia Meridional han impartido capacitación sobre la prevención de la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres y han creado comités sobre el acoso en el lugar de trabajo. Como consecuencia, ha disminuido el número de trabajadores que denuncian haber sufrido acoso verbal y maltrato psicológico y físico, al tiempo que ha aumentado el número de denuncias de abuso sexual, lo que se atribuye a una mayor disposición a hablar de los abusos sexuales y a una mayor confianza en el proceso.

Incluir a los trabajadores en formas atípicas de empleo en la legislación relativa al acoso sexual

Recientemente algunas empresas que contratan a personas para trabajar a través de plataformas digitales han empezado a conceder a sus trabajadores la condición de empleados de pleno derecho, garantizando que estos tengan salarios más altos, aportaciones a planes de pensiones, prestaciones por enfermedad y protección en virtud de la legislación laboral, lo que incluye la protección contra el acoso sexual. Mientras tanto, otras empresas que funcionan con el modelo de ocupaciones transitorias han puesto fin a la práctica de someter al trabajador a acuerdos de arbitraje forzosos en caso de presentar una demanda de acoso sexual contra la empresa.

Incluir a los trabajadores empleados en la economía de ocupaciones transitorias en las políticas en materia de violencia doméstica

En algunos países los sindicatos están presionando para que se introduzcan modificaciones legislativas orientadas a ampliar la definición de empleado a fin de abarcar a los trabajadores de la economía de ocupaciones transitorias y garantizar que tengan pleno acceso a la protección laboral, incluida la concesión de licencias remuneradas por violencia doméstica y familiar previstas en las garantías laborales.

Reconocer, reducir y redistribuir el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado

46. Para lograr la igualdad real es fundamental reconocer el valor social y económico del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, así como reducir la carga temporal que este conlleva y redistribuirla de forma más equitativa entre mujeres y hombres y entre las familias y la sociedad, mediante inversiones públicas en infraestructuras y servicios. También resulta esencial asegurar que todos los trabajadores tengan acceso a un sistema integral de licencias remuneradas de maternidad, de paternidad y parentales, en consonancia con las normas internacionales, además de proporcionar servicios de cuidado accesibles, asequibles y de calidad.

47. En el contexto de un mundo laboral cambiante, es necesario reformar las políticas para asegurarse de que las mujeres que trabajan en formas atípicas de empleo, incluido el trabajo informal, tengan acceso a las disposiciones relativas a las licencias de maternidad y parentales, conforme a las normas internacionales. La prestación de servicios de cuidado con horarios flexibles de inicio y finalización, la prestación de atención intermitente y los servicios de cuidado sin cita previa constituyen un importante factor que posibilita el trabajo de las mujeres. Esto resulta particularmente pertinente en un momento en que el mundo se enfrenta al cambio climático y a crecientes pandemias, como la actual crisis de la COVID-19, que aumentará considerablemente la carga de trabajo no remunerado de las mujeres. Las modalidades flexibles de organización de la jornada laboral también contribuyen en gran medida a que los trabajadores (tanto hombres como mujeres) equilibren el trabajo remunerado y las responsabilidades de cuidado, y pueden facilitarse mediante los avances tecnológicos. Si bien las nuevas formas de trabajo que ofrecen las plataformas digitales suelen aportar una mayor flexibilidad, es importante que esta vaya acompañada de seguridad en el empleo y de una remuneración y unas condiciones dignas. El rápido envejecimiento de la población de muchas partes del mundo no solo exige que los Gobiernos inviertan en servicios asequibles y de calidad para el cuidado de las personas de edad, sino también que prevean licencias remuneradas para los cuidadores y disposiciones de flexibilidad que reconozcan las diversas responsabilidades de cuidado que tienen las mujeres a lo largo de su vida y que adopten medidas para lograr que los hombres asuman una parte mayor del trabajo de cuidados no remunerado.

Recuadro 3

Prácticas prometedoras

Ampliar la licencia de maternidad a las trabajadoras del sector informal

Un país de la región de Asia y el Pacífico ofrece una cobertura universal de protección de la maternidad, que incluye a las trabajadoras del sector informal. Si bien es obligatorio para los empleados del sector formal (que reciben una tasa de sustitución del 100 % de su salario de referencia durante cuatro meses), las pastoras, las trabajadoras por cuenta propia y las del sector informal pueden afiliarse al régimen de la seguridad social con carácter voluntario y percibir prestaciones en efectivo por maternidad durante cuatro meses a una tasa de sustitución del 70 % de su salario de referencia seleccionado después de 12 meses de cotizaciones. Además, se ofrecen prestaciones en efectivo por maternidad en el marco del régimen de la seguridad social a todas las mujeres embarazadas y a las madres de niños menores de un año, independientemente de su aportación al régimen, su situación laboral o su nacionalidad. La atención de la maternidad se presta a través del sistema de atención sanitaria universal (financiado con impuestos).

Proporcionar servicios de cuidado a los trabajadores de las fábricas de prendas de vestir y a los recicladores

En algunos países de Asia Meridional, la ley exige que las fábricas de confección de prendas de vestir ofrezcan servicios de guardería en el lugar de trabajo para niños de hasta 6 años. Como siguiente paso, se ha reconocido la necesidad de centrarse en la aplicación y la calidad de los servicios. En otros países, los servicios cooperativos de cuidado de niños implantados y gestionados por trabajadores del sector informal están atendiendo las necesidades de cuidado de las trabajadoras, al tiempo que ayudan a proteger sus derechos laborales.

En un país de América Latina, una cooperativa de recicladores constató que necesitaban servicios de calidad para el cuidado de los niños a fin de poder trabajar la jornada completa y no tener que llevar a sus hijos a las plantas de reciclaje. Pusieron en marcha un servicio comunitario de cuidado de niños mediante una combinación de apoyo del gobierno local, del sector no gubernamental y de entidades filantrópicas, con un horario de apertura adaptado a la jornada laboral de los recicladores, de 7.00 a 22.00.

Redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado entre hombres y mujeres

Los países nórdicos ofrecen algunas de las políticas de licencias parentales más generosas del mundo: entre 40 y 69 semanas, con una tasa de remuneración de entre el 70 % y el 100 % del sueldo. Algunos países reservan una parte de esas semanas para los padres (la llamada cuota de los papás), lo que está concebido específicamente para redistribuir las responsabilidades de cuidado entre mujeres y hombres. Los estudios han demostrado que las disposiciones que obligan a optar entre disfrutar del permiso o perderlo resultan más eficaces para aumentar la proporción de padres que se toman la licencia parental.

Romper con los patrones relativos a trabajos “de mujeres” y trabajos “de hombres”: valor y roles

48. Si bien el crecimiento de nuevos sectores, como el de la tecnología y el de la energía renovable, brinda la oportunidad de que haya más mujeres empleadas en ámbitos en que predominan los hombres, una mayor participación en la fuerza de trabajo no garantiza automáticamente la igualdad de condiciones para la mujer. La persistencia de la segregación ocupacional puede explicarse por las diferencias de género en cuanto a educación, capacitación y experiencia; la discriminación; normas sociales profundamente arraigadas; y la distribución desigual del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Los estereotipos sobre los roles de género y las diferencias en la percepción de las aptitudes también contribuyen a la segregación ocupacional. Las ocupaciones predominantemente femeninas, que tienden a ser las de peor consideración y remuneración, han seguido estando feminizadas o se han feminizado aún más.

49. Sin una intervención específica, los patrones de segregación existentes se reproducirán en los nuevos sectores emergentes. Las intervenciones específicas incluyen adoptar medidas especiales de carácter temporal para aumentar la representación de la mujer en sectores de alto crecimiento; proporcionar educación, desarrollo de competencias, perfeccionamiento profesional en el empleo y aprendizaje permanente para que las mujeres pasen de empleos que corren el riesgo de ser automatizados a sectores de alto crecimiento; y ofrecer incentivos y realizar intervenciones con miras a aumentar la representación de la mujer en la educación y el empleo en las esferas de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas. Los marcos regulatorios y de políticas pueden desempeñar una función importante a fin de obligar a los empleadores a informar sobre la composición de género de sus empresas u organizaciones por ocupación, brecha salarial de género y representación de la mujer en la dirección. El potencial crecimiento del sector de los cuidados, en el contexto del envejecimiento de la población, debe implicar que se valore debidamente el trabajo de cuidados remunerado en términos tanto económicos como sociales, mediante salarios y condiciones dignos. Habida cuenta de la representación excesiva de las mujeres en los empleos mal remunerados, la legislación sobre el salario mínimo, junto con leyes que garanticen el derecho a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, también pueden contribuir considerablemente a reducir las brechas salariales de género. Para frenar la segregación ocupacional, es igualmente importante establecer incentivos y adoptar medidas que alienten a los hombres a aceptar empleos en sectores donde predominan las mujeres, como la educación y el trabajo de cuidados remunerado.

Recuadro 4

Prácticas prometedoras

Aumentar la representación de la mujer en la energía renovable

A escala internacional, las mujeres representan tan solo el 32 % de la mano de obra del sector de la energía renovable. Reconociendo que el éxito de la transición a un futuro con bajas emisiones de carbono dependerá de la capacidad de aprovechar todo el talento posible, un grupo de organizaciones de los sectores público y privado organizaron una campaña orientada a trabajar en favor de la igualdad de remuneración, de liderazgo y de oportunidades para las mujeres en el sector de la energía no contaminante de aquí a 2030. La campaña pide a las empresas y los Gobiernos que respalden los principios y adopten

medidas concretas para contribuir a cerrar la brecha de género, por ejemplo, mediante el establecimiento de objetivos y cuotas.

Valorar el trabajo doméstico y de cuidados remunerado

Tras constatarse la histórica infravaloración por motivos de género que ha venido sufriendo este sector y después de que los sindicatos, los trabajadores y las organizaciones comunitarias realizaran campañas de manera sostenida, se incrementó la remuneración en el sector de los cuidados y se fijaron nuevos salarios mínimos para los trabajadores. La decisión dio lugar a aumentos salariales de entre el 19 % y el 41 % para los trabajadores del sector de los cuidados.

Con el acicate de la ratificación del Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 189), de la OIT, por parte de 11 países de América Latina, se han realizado esfuerzos para garantizar que los trabajadores domésticos estén cubiertos por las disposiciones relativas al salario mínimo que igualan su remuneración con la del resto de los trabajadores. Algunos países de la región también están fomentando la negociación colectiva en el sector a fin de mejorar la remuneración y las condiciones.

Varios Estados miembros de la Unión Europea han establecido incentivos destinados a promover el empleo formal de los trabajadores domésticos por medio de deducciones del impuesto sobre la renta y desgravaciones fiscales, junto con un sólido marco regulatorio orientado a aumentar los niveles de empleo formal en el trabajo doméstico.

Aumentar la participación de los hombres en ámbitos predominantemente femeninos

En un país de Europa Occidental, algunas organizaciones sin fines de lucro están trabajando para contratar a hombres en el sector de la atención social, especialmente en el ámbito de la vivienda, el cuidado de los ancianos y el trabajo social con familias vulnerables, mediante una campaña de contratación en escuelas y centros de educación superior y también dirigida a veteranos.

Garantizar que todas las trabajadoras puedan disfrutar de sus derechos, sin discriminación, incluidas las trabajadoras informales

50. Una preocupación fundamental para el disfrute de los derechos humanos de la mujer en el cambiante mundo del trabajo es el crecimiento de las formas atípicas de empleo, fruto del aumento de la subcontratación y la utilización de mano de obra bajo demanda, el trabajo en plataformas digitales, los contratos temporales, el empleo por cuenta propia, los contratos de horas variables, los contratos de cero horas y otras formas de trabajo ocasional³⁰. Si bien las nuevas formas de trabajo pueden ofrecer a la mujer una vía para salir de las formas de trabajo informal más vulnerables y arduas, como el trabajo familiar en la agricultura o la venta ambulante, la inseguridad laboral, los bajos salarios y la falta de acceso a la protección social seguirán reforzando la inseguridad económica y la discriminación estructural en el trabajo para muchas mujeres. El trabajo que realizan las mujeres que se encuentran en la parte inferior de la cadena de suministro, como las trabajadoras agrícolas en plantaciones, suele ser peligroso y las expone a productos químicos perjudiciales y a condiciones deficientes. Gran parte de este trabajo, en particular el de microtareas realizado por mujeres, a menudo también queda oculto y resulta invisible, lo que incrementa el riesgo de explotación.

51. Para hacer efectivos los derechos humanos de la mujer en el cambiante mundo laboral, es preciso que los trabajadores empleados en nuevas formas de trabajo tengan acceso a los derechos humanos. Existe una necesidad urgente de ampliar los derechos y las prestaciones a todos los trabajadores, centrándose en las trabajadoras del sector informal, lo que incluye las licencias por enfermedad remuneradas, las vacaciones anuales, la limitación de la jornada laboral y los derechos a la salud y a la seguridad en el trabajo. En algunos

³⁰ Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), *Perspectivas de empleo de la OCDE 2019: El Futuro del Trabajo* (París, 2019).

contextos, el acceso a la licencia menstrual es un importante factor que facilita el acceso de las mujeres al trabajo decente.

52. El trabajo doméstico remunerado constituye una fuente muy importante y en expansión de empleo asalariado para las mujeres, pero la mayor parte se desarrolla en el sector informal y es de mala calidad, con elevados riesgos de abuso y violencia. De modo similar, en algunos países la recolección de residuos para su reciclaje supone una importante fuente de ingresos para las mujeres y contribuye a la sostenibilidad ambiental. Sin embargo, con demasiada frecuencia a las trabajadoras que se dedican a estas formas de trabajo se les niegan los derechos laborales básicos y están expuestas a la discriminación, la estigmatización, el acoso y la violencia. Además, a medida que el sector de la agricultura cambia y crece en el contexto de los cambios medioambientales, resulta fundamental garantizar los derechos de las trabajadoras agrícolas informales, como la igualdad en la propiedad y el control de la tierra y en el acceso al crédito y a las tecnologías agrícolas.

Recuadro 5

Prácticas prometedoras

Extender la protección social a las trabajadoras de la economía de ocupaciones transitorias o de plataformas digitales

En un país de Europa, los artistas y escritores pueden adherirse a un régimen de seguro financiado por las cotizaciones a la seguridad social de los empleados, una subvención pública y una tasa a los clientes de servicios artísticos (como editores, teatros, bibliotecas o empresas privadas) proporcional a su utilización de los servicios de artistas y escritores.

En algunos países nórdicos, el sistema de desempleo ofrece a los trabajadores desempleados una sustitución salarial de aproximadamente el 80 %, junto con amplias medidas de estímulo del mercado laboral, que requieren que dichos trabajadores reciban capacitación para mejorar sus competencias. El sistema también ofrece a los trabajadores oportunidades de empleo y financia la educación, la capacitación, la reubicación y otros gastos relacionados con el trabajo. En consecuencia, los trabajadores cambian de empleo con mayor frecuencia que en otras partes de Europa y las empresas pueden automatizar y cambiar las prácticas en el lugar de trabajo sin generar oposición por parte de los trabajadores.

En un país de Europa, los contratistas independientes están obligados a pagar las cotizaciones a la seguridad social, igual que lo hacen los empleados normales, lo que les garantiza el seguro de desempleo.

Garantizar los derechos de los trabajadores domésticos

Un país de Centroamérica aprobó en 2019 una legislación en la que se reconocía a los trabajadores domésticos como empleados formales con derecho a prestaciones y protecciones. En virtud de la nueva ley, se prohíbe trabajar a los niños menores de 15 años y los adolescentes mayores de esa edad no pueden trabajar más de seis horas al día. Actualmente la persona que emplea a un trabajador doméstico está obligada a formalizar la relación laboral en un contrato y a ofrecerle los mismos derechos que los demás empleadores, lo que incluye una remuneración equivalente a por lo menos el salario mínimo, el alta en la seguridad social y el sistema de atención de la salud, pagas de vacaciones, días libres, licencia de maternidad y períodos de descanso garantizados.

Mejorar el acceso a la tecnología y los recursos para las mujeres del sector agrícola

En algunos países de África se ha mejorado el acceso de las trabajadoras agrícolas a las TIC para aumentar la productividad. Por ejemplo, en un país de África una organización no gubernamental inició un proyecto dirigido a mejorar el acceso a la información mediante el uso de las TIC por parte de mujeres de zonas rurales de una región del país. Las mujeres accedieron a la información que necesitaban sobre los mercados y sobre métodos de cultivo mejorados mediante el uso de teléfonos inteligentes, Internet y radios. En otro país de África se han proporcionado a las mujeres teléfonos inteligentes para acceder a la información meteorológica, lo que les permite saber cuándo sembrar y cuándo cosechar, especialmente en los casos en que la cosecha precisa de un proceso de secado.

Apoyar la acción y la organización colectivas de las mujeres

53. La solidez de la cobertura sindical y la negociación colectiva está vinculada con menores brechas salariales de género, con un mejor acceso a la licencia de maternidad y con la promoción de modalidades de trabajo favorables a la familia. Sin embargo, históricamente, los sindicatos han tenido una fuerte cultura machista, a menudo han excluido las voces de las mujeres y no siempre han dado prioridad a las cuestiones relacionadas con los derechos de la mujer. En muchas ocasiones, los convenios colectivos no reflejan de manera adecuada las inquietudes de las mujeres. Además, cuando hay un desequilibrio de poder entre los géneros dentro de un sindicato, las trabajadoras se enfrentan a la discriminación y la violencia. Por otra parte, en los últimos decenios la organización colectiva se ha encontrado con un número creciente de obstáculos, sobre todo en el contexto de la globalización y la liberalización económica. El incremento previsto de las formas atípicas de empleo y la creciente fisuración del lugar de trabajo en el contexto de la constante globalización, sumados al crecimiento del trabajo vinculado con plataformas digitales, agravan esos obstáculos. Como parte de las tendencias más generales de reducción del espacio de la sociedad civil, también hay cada vez más restricciones gubernamentales a los sindicatos y a la organización colectiva. En ese contexto, se necesitan nuevos enfoques y estrategias para la acción y la organización colectivas.

54. En el caso de las trabajadoras del sector informal, la acción colectiva a través de cooperativas ha ayudado a las mujeres a compartir recursos, obtener economías de escala y acceder a los mercados. Se ha demostrado que los grupos de ahorro y apoyo mutuo protegen los medios de vida de las mujeres y fortalecen su capacidad para actuar, su voz y su participación en los hogares y, de manera más general, en las comunidades. Algunos de los objetivos comunes que las organizaciones de trabajadores del sector informal tratan de alcanzar mediante la organización colectiva son lograr que el trabajo sea decente y más remunerativo, superar la discriminación y redefinir las normas sociales negativas.

55. Se pueden extraer importantes lecciones de las cooperativas de mujeres existentes, que a menudo se crearon para reunir a las trabajadoras a fin de satisfacer necesidades básicas y prácticas y con el tiempo evolucionaron hasta centrarse en la identificación de prioridades y estrategias colectivas de cambio. Los avances tecnológicos también ofrecen nuevas oportunidades para la organización de las trabajadoras más allá de cuestiones y sectores concretos y traspasando fronteras. El complejo reto de lograr una transición justa, con la igualdad de género como prioridad, también requiere de la solidaridad entre los movimientos de mujeres, obreros, medioambientales e indígenas. Las estrategias orientadas a aumentar la participación y el liderazgo de las mujeres en los sindicatos resultan fundamentales, tanto por una cuestión de igualdad como para garantizar que se dé prioridad a las preocupaciones específicas de cada género en los convenios colectivos y en la cultura de los espacios en los que los trabajadores se sindicaron. El apoyo a la acción colectiva de las mujeres en el cambiante mundo del trabajo, que pasa, entre otros aspectos, por garantizar su libertad de asociación, sin violencia ni intimidación, resulta esencial para hacer efectivos los derechos de la mujer al trabajo y en el trabajo.

Recuadro 6

Prácticas prometedoras

Usar la tecnología para organizar a las trabajadoras

En un país de América Latina con una gran población de trabajadores domésticos, se creó una aplicación con objeto de empoderarlos. La aplicación incluye calculadoras de salarios y prestaciones, así como información sobre los derechos de los trabajadores domésticos y asistencia para localizar el sindicato más cercano.

Gracias al movimiento #MeToo, un gran número de mujeres compartieron sus experiencias de acoso sexual en el lugar de trabajo, se organizaron colectivamente para el cambio y exigieron que los responsables rindieran cuentas. El movimiento se facilitó gracias a los medios sociales y la tecnología, que permitieron a mujeres de todo el mundo ponerse en contacto.

Organizar a las trabajadoras del sector informal

En un país de Asia Meridional se fundó hace más de cuatro decenios un sindicato de trabajadoras pobres del sector informal, cuyas afiliadas, que ocupaban toda una serie de puestos de trabajo, se organizaron para centrarse en la seguridad en el trabajo, la seguridad de los ingresos, la seguridad alimentaria y la seguridad social, además de mejorar su capacidad de organización, negociación colectiva y liderazgo. Reunió a sindicatos, el movimiento de mujeres y colectivos de mujeres. Actualmente, el movimiento se ha extendido a varios países de Asia Meridional y sus miembros poseen y gestionan sus propias instituciones.

Forjar alianzas entre los movimientos sociales

Un movimiento de América Latina que promueve los derechos de las campesinas se centra en la promoción de una visión de la agricultura campesina de pequeña escala basada en la conservación ecológica y la soberanía alimentaria, al tiempo que hace un llamamiento para que las mujeres puedan acceder a la tierra, los insumos agrícolas y los recursos naturales en condiciones de igualdad y que tengan el mismo control sobre ellos.

E. Reimaginar la estructura del trabajo y la economía

56. Para hacer efectivos los derechos humanos de la mujer en el cambiante mundo laboral es necesaria una transformación fundamental de la estructura del trabajo y la economía. En los últimos decenios se ha producido una creciente desregulación del mercado laboral, un aumento de la subcontratación en las cadenas mundiales de suministro, la proliferación de contratos de corta duración y el crecimiento del modelo de gestión “justo a tiempo”. Esas tendencias en la estructura del trabajo han ejercido una presión a la baja sobre los salarios y las condiciones, aumentando así las desigualdades y la vulnerabilidad de las trabajadoras. Además, en muchas partes del mundo, la desregulación del mercado laboral ha dado lugar a un aumento de las formas atípicas de trabajo entre las mujeres y ha debilitado su capacidad de organizarse colectivamente para mejorar la remuneración y las condiciones³¹. El hecho de que los Gobiernos no exijan a las empresas que rindan cuentas en relación con las normas en materia de trabajo, derechos humanos y medio ambiente, unido a la capacidad de las empresas de trasladarse a otros países, pone a las trabajadoras en peor posición para negociar, lo que contribuye a que las mujeres se queden estancadas en ocupaciones mal remuneradas y con escasa cualificación. Las mujeres marginadas son las más afectadas, y se corre el riesgo de que esas tendencias se acentúen aún más con los cambios previstos, impulsados por la tecnología y la globalización.

57. Aunque los Gobiernos y el sector privado han realizado esfuerzos cada vez mayores para mejorar la transparencia de los salarios y las condiciones en las cadenas mundiales de suministro, a menudo debido a la demanda de los consumidores, la dependencia de códigos y acuerdos voluntarios ha servido de poco para modificar el modelo de negocio subyacente, que condiciona los salarios y las condiciones deficientes de las trabajadoras más marginadas. Por ejemplo, tras el desastre de Rana Plaza en Bangladesh, las trabajadoras informaron de que se prestaba cada vez más atención a la seguridad en el lugar de trabajo, pero que se habían hecho pocos progresos en materia de salarios y otras condiciones laborales. En un contexto en que el mercado laboral se encuentra cada vez más globalizado y fisurado, además del cumplimiento de las normas mundiales existentes, también es necesario un instrumento mundial jurídicamente vinculante que pueda contribuir a garantizar la rendición de cuentas en relación con los derechos de los trabajadores de las cadenas mundiales de suministro. De hecho, algunos Gobiernos están avanzando hacia una mayor sistematización en la divulgación y transparencia de los datos relacionados con cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza. Esto permite supervisar el desempeño de las empresas en materia de sostenibilidad y resultados sociales, lo que incluye los indicadores relativos a los derechos de la mujer en el trabajo.

³¹ Véase https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_543159.pdf.

58. En los modelos económicos dominantes, un enfoque limitado, centrado en el crecimiento económico y la rentabilidad, a expensas del bienestar humano, el trabajo decente y la sostenibilidad ambiental, impide hacer efectivos los derechos humanos de la mujer. Las mujeres que sufren formas múltiples e interseccionales de discriminación están particularmente marginadas. Los modelos económicos actuales explotan el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado de las mujeres y prosperan gracias a él. Ese trabajo sustenta toda la economía, pero sigue siendo infravalorado e invisible, al tiempo que agota el tiempo y la seguridad económica de las mujeres (A/74/111, párr. 228). Sin embargo, existen alternativas en materia de políticas, que requieren reimaginar la economía para centrarse en redistribuir el poder y los recursos, generar trabajo decente y dar valor al bienestar y al cuidado de las personas y el planeta. Algunos Gobiernos están avanzando en esta dirección al dar prioridad en sus políticas económicas al bienestar y el cuidado de los seres humanos.

59. Un marco de política económica favorable a los derechos humanos de la mujer se articularía en torno a la efectividad de los derechos humanos, en lugar de centrarse exclusivamente en el producto interno bruto; priorizaría la redistribución equitativa sobre la acumulación de riqueza; facilitaría las inversiones en infraestructuras y servicios públicos, aumentaría las pensiones y la seguridad social y elevaría los salarios mínimos, en lugar de ofrecer reducciones tributarias a las empresas y a los más adinerados; y combatiría la proliferación del trabajo inseguro en el sector informal ofreciendo incentivos a las empresas para impulsar el crecimiento económico a fin de generar trabajo con condiciones y salarios dignos. Reimaginar la economía en pro de los derechos humanos de la mujer implicaría reconocer y priorizar adecuadamente las necesidades específicas de las mujeres, asegurar la autonomía reproductiva, eliminar toda discriminación y valorar el trabajo de cuidados, tanto remunerado como no remunerado, e invertir en él, como pilar central. Esas inversiones pueden a un tiempo estimular el empleo de las mujeres y crear una necesaria infraestructura física y social que beneficie a todos los trabajadores.

IV. Recomendaciones

60. **Si no se presta atención urgente, existe un riesgo considerable de que las actuales desigualdades entre los géneros y la discriminación contra la mujer no solo se reproduzcan, sino que se acentúen en el cambiante mundo del trabajo.**

61. **El Grupo de Trabajo exhorta a todos los Estados a que ratifiquen y aseguren el pleno cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y todos los tratados internacionales de derechos humanos pertinentes y los convenios de la OIT que garantizan los derechos de la mujer al trabajo y en el trabajo, así como los Protocolos Facultativos de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.**

62. **El Grupo de Trabajo recomienda además la adopción de medidas concretas basadas en su análisis y que se tengan en cuenta las prácticas prometedoras señaladas en el presente informe.**

A. Recomendaciones generales

63. **Entre las recomendaciones generales, el Grupo de Trabajo recomienda a los Estados que:**

a) **Revisen y eliminen todas las leyes discriminatorias que obstaculizan el empleo formal o informal de las mujeres;**

b) **Velen por que la prohibición de la discriminación por motivos de sexo, embarazo o maternidad y responsabilidades de cuidado se amplíe y se aplique a las mujeres en todas las formas de trabajo, incluido el empleo atípico;**

c) **Refuercen la legislación, los reglamentos y los marcos de rendición de cuentas a fin de garantizar la transparencia, entre otras formas, mediante datos**

desglosados por sexo en relación con los salarios y las condiciones, en todas las cadenas mundiales de suministro;

d) Reformulen las políticas y los marcos económicos, incluidos los presupuestos nacionales y las políticas fiscales, para centrarse en el bienestar humano y dar prioridad a la redistribución del poder y los recursos, la efectividad de los derechos humanos, la sostenibilidad ambiental y la creación de trabajo decente para todos.

B. Protección contra la violencia y el acoso en el cambiante mundo del trabajo

64. Para hacer frente a la violencia y el acoso, el Grupo de Trabajo recomienda a los Estados que:

a) Ratifiquen el Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (núm. 190), de la OIT, y garanticen su plena aplicación;

b) Introduzcan y refuercen los marcos jurídicos para prevenir y combatir eficazmente al acoso sexual, asegurando que queden incluidos todos los tipos de trabajadores, en particular los trabajadores en formas atípicas de empleo, y que se apliquen a todos los lugares de trabajo, incluidos los espacios públicos, el transporte y las plataformas de trabajo en línea y digitales;

c) Introduzcan y refuercen la legislación y los reglamentos en el ámbito laboral para hacer frente a la violencia contra la pareja y la violencia doméstica, entre otras medidas, mediante la concesión de licencias remuneradas por violencia doméstica;

d) Aprueben normativas que exijan que los empleadores informen periódicamente sobre los esfuerzos y progresos realizados en la prevención de la violencia y el acoso contra los trabajadores y en la respuesta a este fenómeno, así como en lo relativo a la transparencia de sus datos sobre las denuncias de acoso sexual y sus resultados;

e) Fortalezcan los marcos regulatorios relativos a los proveedores de tecnología a fin de asegurar que prevengan y eliminen todas las formas de violencia en línea contra las mujeres y las niñas.

C. Reconocer, reducir y redistribuir el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado

65. En lo que respecta al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, el Grupo de Trabajo recomienda a los Estados que:

a) Garanticen el acceso universal a licencias remuneradas de maternidad, paternidad y parentales para todos los trabajadores, incluidos los que trabajan en formas atípicas de empleo y en el sector informal;

b) Propicien el reparto equitativo del trabajo de cuidados remunerado y no remunerado entre mujeres y hombres mediante el establecimiento de una licencia parental remunerada universal para todos los progenitores y mediante intervenciones específicas dirigidas a incrementar el uso de la licencia parental por parte de los hombres, lo que incluye disposiciones que obliguen a optar entre disfrutar del permiso o perderlo;

c) Aumenten las inversiones para garantizar el acceso universal a servicios asequibles y de gran calidad para el cuidado de niños, personas con discapacidad y ancianos, asegurando el acceso tanto de los trabajadores del sector informal como de aquellos que trabajan en formas atípicas de empleo;

d) Garanticen el acceso universal a una amplia gama de servicios de salud sexual y reproductiva y a información en esta esfera para todas las mujeres y las

adolescentes, a fin de que puedan ejercer su autonomía en la toma de decisiones sobre el embarazo y la maternidad;

e) Aumenten las inversiones en infraestructuras y servicios básicos en zonas urbanas y rurales con miras a liberar el tiempo de las mujeres para que puedan realizar un trabajo remunerado;

f) Velen por que el trabajo de cuidados sea un pilar central de las políticas macroeconómicas, a fin de generar recursos e inversiones para los servicios de cuidado, la licencia parental remunerada y la protección social, con el objetivo de redistribuir el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado entre el Estado y las familias y entre las mujeres y los hombres.

D. Poner fin a los patrones estructurales sobre trabajos “de mujeres” y trabajos “de hombres”

66. Con miras a poner fin a los patrones estructurales sobre trabajos “de mujeres” y trabajos “de hombres”, el Grupo de Trabajo recomienda a los Estados que:

a) Establezcan medidas especiales de carácter temporal (cuotas y objetivos) para asegurar que las mujeres puedan encontrar empleo en sectores de alto crecimiento (como la energía renovable y la tecnología), con medidas específicas orientadas a garantizar que tengan una representación equitativa en puestos técnicos y de dirección;

b) Establezcan medidas especiales de carácter temporal (cuotas y objetivos) para aumentar la participación de las mujeres y las niñas en la educación en las esferas de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas;

c) Establezcan programas específicos de capacitación y reciclaje profesional para mujeres en ocupaciones y sectores con un mayor riesgo de automatización;

d) Aseguren la igualdad de acceso de las mujeres a las TIC;

e) Fortalezcan los marcos jurídicos a fin de establecer salarios mínimos para todos los trabajadores y la obligación legal de que haya igualdad de remuneración por trabajo igual o por trabajo de igual valor;

f) Introduzcan reglamentos que obliguen a los empleadores a informar periódicamente sobre los esfuerzos y progresos realizados en la reducción de la brecha salarial de género, con datos desglosados por múltiples motivos, entre ellos la raza, la etnia y la edad, y sobre la representación de la mujer en diferentes puestos y niveles de dirección;

g) Adopten medidas específicas, como programas de educación y capacitación y el acceso a una amplia gama de servicios de salud sexual y reproductiva y a información en esta esfera, a fin de lograr que las jóvenes pasen de la escuela a oportunidades de trabajo decente y mantengan su vinculación con la fuerza de trabajo;

h) Adopten medidas específicas para aumentar la participación de los hombres en sectores predominantemente femeninos y la participación de las mujeres en sectores predominantemente masculinos.

E. Garantizar que todas las trabajadoras puedan disfrutar de sus derechos, sin discriminación, incluidas las trabajadoras informales

67. Para garantizar que todas las trabajadoras puedan disfrutar de sus derechos sin discriminación, el Grupo de Trabajo recomienda a los Estados que:

a) Velen por que los trabajadores del sector informal y en formas atípicas de empleo tengan acceso a los derechos y prestaciones laborales, incluido el acceso a protección social, atención sanitaria, licencias remuneradas y disposiciones en materia de salud y seguridad en el trabajo, en particular brindando protección en el contexto de las crisis económicas y ambientales;

b) Ratifiquen y apliquen el Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 189), de la OIT, y la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de Sus Familiares a fin de garantizar que los trabajadores migratorios y domésticos estén protegidos contra la discriminación y los abusos y tengan acceso a derechos y prestaciones, como la protección social, la atención sanitaria, las licencias remuneradas y las disposiciones en materia de salud y seguridad en el trabajo;

c) Eliminen toda discriminación contra las trabajadoras migratorias, entre otros ámbitos en las políticas y leyes de migración, incluida la legislación laboral, e introduzcan garantías jurídicas contra su explotación;

d) Garanticen la igualdad de derechos de las mujeres en relación con la propiedad y el control de la tierra, el crédito y otros recursos productivos, así como en el acceso a ellos, y el disfrute sin discriminación por parte de las campesinas y otras mujeres que trabajan en las zonas rurales de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales establecidos en la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Campesinos y de Otras Personas que Trabajan en las Zonas Rurales, incluidos el empleo decente, la igualdad en lo relativo a la remuneración y a las prestaciones de protección social, el acceso a actividades remunerativas y la protección frente a toda forma de violencia.

F. Crear condiciones propicias para la acción y la organización colectivas de las mujeres

68. Con miras a crear condiciones propicias para la acción y la organización colectivas de las mujeres, el Grupo de Trabajo recomienda que:

a) Los sindicatos adopten medidas específicas para garantizar la representación equitativa de la mujer en la toma de decisiones y la incorporación de sus preocupaciones específicas en las prioridades de organización y en los convenios colectivos, y establezcan políticas para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en los sindicatos;

b) Los Estados aseguren condiciones propicias para la acción colectiva de las mujeres, lo que incluye el derecho a la libertad de asociación para todos los trabajadores, sin excluir a los que desarrollan su actividad en formas de trabajo atípicas e informales, garantizando la protección de quienes se organizan y reclaman sus derechos, de conformidad con el Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (núm. 87), de la OIT.