



Red-DESC



Documentos informativos del Grupo de Trabajo sobre Mujeres y DESC: la intersección entre el trabajo y los derechos económicos, sociales y culturales de las mujeres¹

Marzo 2016

La serie de documentos informativos del Grupo de Trabajo sobre Mujeres y DESC

La serie de documentos informativos del Grupo de Trabajo sobre Mujeres y DESC de la Red-DESC se centra en la intersección entre los derechos de las mujeres y cuestiones específicas de derechos económicos, sociales y culturales (DESC). Los documentos presentan desafíos específicos y sistémicos para la realización de los DESC de las mujeres en la práctica y analizan los enfoques progresistas para la aplicación de una perspectiva de igualdad sustantiva. Estos documentos están principalmente basados en el trabajo realizado en distintos ámbitos por las y los miembros de la Red-DESC, y han sido profundizados y mejorados mediante el diálogo con otros expertos en este campo. La base de este documento fue preparada para la consulta del Grupo de Trabajo con los miembros del Comité DESC y CEDAW sobre “Mujeres y los Derechos Económicos, Sociales y Culturales – Desafíos y Oportunidades Actuales para el Progreso”, que tuvo lugar en Ginebra el 7 de noviembre de 2015. Para obtener más información y el informe de la reunión, véase: <https://www.escri-net.org/es/node/368272>.

Desde una perspectiva de igualdad sustantiva

El Grupo de Trabajo sobre Mujeres y DESC, al poner en primer plano un análisis de la igualdad sustantiva en sus actividades y proyectos colectivos, anima a sustituir el enfoque neutro de género que se limita a garantizar un tratamiento similar para hombres y mujeres, proponiendo uno que tenga particularmente en cuenta los efectos de la acción u omisión de medidas. En primer lugar, la igualdad sustantiva requiere que se considere la discriminación indirecta contra las mujeres, cuando una ley, política o práctica aparentemente neutral, afecta negativamente a las mujeres de manera desproporcionada. Esto puede originarse en las diferencias biológicas y/o en las formas en las que las mujeres están situadas o son percibidas en el mundo, o en las diferencias de género social y culturalmente construidas. En términos más generales, el logro de la igualdad sustantiva en la práctica requiere un enfoque multidimensional que: **corrija la desventaja** (basada en las estructuras sociales históricas y actuales, e impulse relaciones que definan e influyan las capacidades de las mujeres para disfrutar de sus derechos humanos); **combata los estereotipos, estigmas, prejuicios y la violencia** (introduciendo un cambio fundamental sobre las formas en las que las mujeres se consideran a sí mismas, así como son consideradas y tratadas por otros); **transforme las estructuras y prácticas institucionales** (que a menudo son androcéntricas e ignorantes o desdeñosas de las experiencias de las mujeres); y **facilite la inclusión social y la participación política** (en todos los procesos formales e informales de toma de decisiones).²

¹ Nos gustaría agradecer a las integrantes del Grupo de Trabajo sobre Mujeres y DESC de la Red-DESC que desempeñaron un papel primordial en la elaboración y revisión de este documento, incluyendo: Centro de Derechos Reproductivos (internacional); Hakijamii (Kenia); Nazdeek (India); François-Xavier Bagnoud Center for Health and Human Rights, Universidad de Harvard (EEUU); Asia Pacific Forum on Women, Law and Development (región asiática), y otras integrantes que proporcionaron una valiosa contribución.

² Para obtener más información sobre este marco, consulte el Documento de debate de la ONU Mujeres N° 4 de Sandra Fredman y

Introducción

En 1995, la Declaración de Beijing señaló que las mujeres ocupaban empleos con bajos salarios y malas condiciones de trabajo, a menudo sin acceso a la protección de la maternidad.³ Veinte años más tarde, el derecho al trabajo y los derechos laborales de las mujeres, conforme a lo dispuesto en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), la Organización Internacional del Trabajo (OIT),⁴ y otros marcos legales, siguen siendo violados sistemáticamente en el mundo entero.

Este documento informativo establece una serie de aspectos positivos en la intersección entre el trabajo y los derechos de las mujeres e introduce los enfoques adoptados por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité de la CEDAW) y el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC), y a continuación, analiza una serie de cuestiones importantes en esta área, basándose en la experiencia y el trabajo de los miembros de la Red-DESC y en particular de las integrantes del Grupo de Trabajo sobre Mujeres y DESC así como en los discursos relacionados con estos temas de las Naciones Unidas y otros expertos. Estas cuestiones fundamentales abarcan: un modelo económico imperante que afecta a los derechos humanos; el trabajo y la migración de las mujeres; las mujeres en las organizaciones sindicales; las diferencias salariales entre ambos sexos y la necesidad de un salario digno común; los sectores de empleo vulnerables sesgados sexualmente; el trabajo de cuidado no remunerado; las prestaciones de maternidad para las mujeres y el permiso o licencia parental, y la violencia contra las mujeres en sus lugares de trabajo.

Beth Goldblatt "GenderEquality and Human Rights" (Igualdad de género y derechos humanos) (2015) <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/7/dps-gender-equality-and-human-rights>.

3 La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de la ONU, Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995).

4 Para obtener una lista de los convenios seleccionados y de las recomendaciones de la OIT que promueven la igualdad de género véase: *Igualdad de género y trabajo decente: Convenios y recomendaciones claves de la OIT para la igualdad de género 2012* (2012).

Aspectos positivos

A pesar del reconocimiento de las continuas dificultades, se han producido una serie de avances constructivos a nivel internacional, que incluyen entre otros:

- **La oportunidad para la seguimiento efectivo de temas relativos al trabajo de las mujeres mediante un enfoque basado en los derechos humanos para el desarrollo:** En septiembre de 2015, los gobiernos de todo el mundo adoptaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible,⁵ que incluye metas sobre la promoción del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos (Objetivo 8) y la reducción de la desigualdad (Objetivo 5). La elaboración y la aplicación de indicadores conexos –ya sea mediante procesos gubernamentales⁶ o de forma independiente mediante iniciativas de la sociedad civil– ofrece posibilidades de recopilar las medidas pertinentes y desglosadas de las cuestiones relacionadas con el trabajo de las mujeres, y abre una oportunidad de reconocer y valorar el trabajo de cuidado y doméstico no remunerado así como promover la responsabilidad familiar compartida.
- **El progresivo reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado** por los mecanismos internacionales como el Comité de la CEDAW y la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer.
- **La elaboración y el tratamiento de conexiones entre la violencia de género y las violaciones de los derechos relacionados con el trabajo:** existen esfuerzos actuales para desarrollar un Convenio de la OIT sobre la violencia contra las mujeres y abordar los problemas de la violencia de género que se producen en las estructuras y prácticas de trabajo.⁷ La Recomendación general N° 19, de 1992 del Comité de la CEDAW caracteriza a la violencia de género, incluido el

5 ONU, *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* (2015) UN Doc A/Res/70/1.

6 El marco de indicadores mundial, desarrollado por el Grupo Interinstitucional y de Expertos sobre los Indicadores de ODS, será acordada por la Comisión de Estadística de las Naciones Unidas en marzo de 2016 y aprobado posteriormente por el Consejo Económico y Social y la Asamblea General. Más información disponible en: <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>.

7 Véase, por ejemplo, este informe en el sitio web de Equal Times: <http://www.equaltimes.org/se-posicionara-la-oit-contra-la?lang=es#.Vst6zozhB-U>

acoso sexual en el lugar de trabajo, como una forma de discriminación contra las mujeres. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (“Convención de Belem do Para”), en su definición de la violencia contra la mujer incluye el acoso sexual en el lugar de trabajo.⁸

- **Creciente reconocimiento del estado de los tratados relacionados con el trabajo:** En 1995, 126 Estados Miembros de la OIT, ratificaron el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (Núm. 100) y 122 ratificaron el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (Núm. 111). Para 2015, los países que habían ratificado aumentaron a 171 y 172 respectivamente.⁹
- **Facilitar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo:** En la reunión del G-20 en Australia en 2014, los gobiernos participantes acordaron “el objetivo de reducir la brecha entre la participación de hombres y mujeres en nuestros países en un 25% para 2025 (...) y sumar a más de 100 millones de mujeres a la fuerza laboral”.¹⁰
- **Desarrollar el reconocimiento de una remuneración equitativa:** Informe de Síntesis del Secretario General de la ONU sobre el programa de desarrollo sostenible para después de 2015 respaldó la necesidad de un salario digno.¹¹

El enfoque de la CEDAW y del CDESC

El Comité de la CEDAW y el CDESC han proporcionado orientaciones útiles a los estados mediante la publicación de Recomendaciones/Observaciones Generales; el Comité de la CEDAW ha elaborado recomendaciones sobre la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor,¹² las mujeres que trabajan sin remuneración en empresas familiares rurales y urbanas,¹³ la medición y cuantificación del trabajo doméstico no remunerado de la mujer y su reconocimiento

en el producto nacional bruto,¹⁴ y las trabajadoras migrantes;¹⁵ por su parte, el CDESC ha comentado sobre el derecho al trabajo.¹⁶ Asimismo ambos comités abordan cuestiones relativas al derecho al trabajo de las mujeres en sus observaciones finales a los informes de estado. El Comité de la CEDAW, en particular, ha hecho referencia específica al derecho de las mujeres al trabajo y a las condiciones de trabajo de las mujeres con más frecuencia que el CDESC, mientras que el CDESC ha realizado comentarios adicionales sobre el derecho al trabajo y a los derechos de los trabajadores en general (no necesariamente enfocándose en las mujeres).

En el anexo del presente documento se exponen comentarios clave de ambos comités, y se incluyen declaraciones instando a los Estados a:

- Desarrollar y fortalecer un marco jurídico claro para eliminar la discriminación contra las mujeres relacionada con el derecho al trabajo.
- Asegurar la igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al derecho al trabajo, teniendo en cuenta las diferentes edades de jubilación de hombres y mujeres y la persistente diferencia salarial entre ambos sexos.
- Abordar el subempleo de las mujeres en el mercado laboral en general, y la subrepresentación de las mujeres en algunas profesiones clave específicas.
- Mitigar los efectos negativos de los estereotipos de género y la consiguiente falta de igualdad de oportunidades de empleo para las mujeres.
- Permitir a padres y madres que trabajan conciliar sus responsabilidades profesionales y familiares protegiendo a las mujeres contra la discriminación en función de su estado civil o embarazo; y haciendo frente a la falta de servicios de cuidado de niños. Garantizar mayores oportunidades educativas para las mujeres.
- Recopilar datos desagregados por sexo.
- Abordar el problema del acoso sexual en el lugar de trabajo, las prácticas de explotación laboral, y las condiciones de trabajo inadecuadas o inseguras.
- Abordar los problemas a los que se enfrentan los grupos más vulnerables de mujeres, incluidas las trabajadoras migrantes, las mujeres con discapacidad, las mujeres rurales, las de edad

8 Convención de Belem do Para, Artículo 2.

9 Para conocer las ratificaciones actuales, véase: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12001:0::NO>

10 Comunicado los líderes del G-20 Cumbre de Brisbane, 15-16 de noviembre de 2014

11 Secretario General de la ONU, Informe de Síntesis del Secretario General sobre el programa de desarrollo sostenible para después de 2015 (2014), pág. 22.

12 CEDAW Recomendación General Núm. 13 (1989).

13 CEDAW Recomendación General Núm. 16 (1991).

14 CEDAW Recomendación General Núm. 17 (1991).

15 CEDAW Recomendación General Núm. 26 (2008).

16 CDESC Observación General Núm. 18 (6 de febrero de 2006).

avanzada y las niñas que se desempeñan como trabajadoras domésticas no remuneradas.

- Hacer frente a los efectos que tiene la falta de reglamentación en el sector informal sobre las mujeres.
- Reconocer el derecho de los trabajadores a la huelga y a afiliarse y participar en sindicatos (CDESC).

Puntos clave a considerar

Las mujeres no son un grupo homogéneo dentro de un contexto específico o normativo, y por tanto las experiencias de las mujeres en relación con el trabajo varían en función de la ubicación geográfica, de la etapa en la que se encuentran en la vida, del contexto político-legal, y del posicionamiento dentro de las comunidades y de la sociedad en general. Es por ello que este documento no pretende abarcar todas las situaciones, sino que plantea una serie de cuestiones clave, basándose en la experiencia y en el trabajo de los últimos años de los miembros del Grupo de Trabajo, que será importante tener en cuenta cuando se quiera abordar las cuestiones relacionadas con la mujer y el trabajo desde una perspectiva de igualdad sustantiva.

Un modelo económico imperante que afecta a los derechos humanos

Si bien existen distintas causas de desigualdad en el trabajo de las mujeres, en el centro de dicha desigualdad reside un “modelo de desarrollo neoliberal que es sencillamente incapaz de respaldar el desarrollo sostenible e equitativo en cuestión de género”.¹⁷ La reducción de los niveles de empleo de las mujeres y su concentración en trabajos mal remunerados y de baja calidad pueden atribuirse a una serie de características de este modelo de desarrollo, como por ejemplo:

- **Las reducciones del tamaño del sector público:** Las tendencias hacia la privatización, así como las medidas de austeridad impuestas por las instituciones financieras internacionales, han contribuido en gran medida a dichas reducciones en un sector que normalmente constituye una importante fuente de empleo para las mujeres.¹⁸ Y dado que se asume que

las mujeres son sostenes económicos secundarios, son a menudo las primeras en perder el empleo y las últimas en ser contratadas de nuevo.¹⁹

- **La liberalización del comercio y la inversión:** La liberalización de los mercados agrícolas ha tenido un impacto desproporcionado sobre las mujeres, que constituyen la inmensa mayoría de la fuerza laboral agrícola y son ampliamente empleadas en la producción a pequeña escala o de subsistencia.²⁰ Para las mujeres es particularmente difícil competir con la agricultura de los productores multinacionales a gran escala, comercial y que requiere grandes insumos: en primer lugar, las barreras estructurales que enfrentan para acceder a recursos como el crédito, la asistencia técnica y el transporte limitan significativamente la capacidad de mujeres agricultoras para competir en mercados abiertos y con frecuencia son las primeras en perder el empleo o los ingresos; y en segundo lugar, la expansión de los cultivos orientados a la exportación ha reducido la disponibilidad de tierras para la agricultura de subsistencia.²¹ Las investigaciones confirman que la promoción de los cultivos comerciales para mejorar la eficiencia agrícola exacerba la marginalización de las trabajadoras agrícolas, ya que la gestión de los cultivos comerciales es considerada una tarea de hombres (mientras que los cultivos de subsistencia son considerados cultivos “femeninos”).²² El impacto discriminatorio sobre las mujeres de un sector agrícola liberalizado también está fundamentalmente ligado a la incapacidad de las mujeres de acceder a la tierra y tenerla en

Paternostro (eds) *Analyzing the Distributional Impact of Reforms* (analizando el impacto distributivo de las reformas) (2006) Vol 2, pág. 213-254.

19 Experto Independiente sobre las consecuencias de la deuda externa y de otras obligaciones financieras internacionales conexas de los Estados para el pleno goce de todos los derechos humanos, sobre todo los derechos económicos, sociales y culturales, Informe a la Asamblea General (2012), párrafo 58. A/67/304. Los despidos en el sector público fueron una condición clave impuesta por el FMI a cambio del paquete de ayuda de US\$57.000 millones a Corea del Sur durante la crisis financiera en Asia. Su cumplimiento se tradujo en que las mujeres perdieron sus empleos en una tasa que duplicaba la de los hombres a pesar del hecho de que antes de la crisis sus niveles de desempleo eran la mitad de los de los hombres. Véase también Díaz, *ibid.*, pág. 238-239.

20 Jane Korinek Trade and Gender: *Issues and Interactions*, Documento de trabajo Núm. 24 de la OCDE, Política Comercial (2005), pág. 13-15.

21 *Ibid.*, pág. 13.

22 Bharati Sadasivam ‘The Impact of Structural Adjustment on Women: A Governance and Human Rights Agenda’ (1997) 19(3) *Human Rights Quarterly*, pág. 630-665.

17 ONU Mujeres (en colaboración con la CEPAL) Informe de la Reunión de Expertos: *Las limitaciones de las políticas estructurales en el logro de los ODM para las mujeres y las niñas* (2013), pág. 2. EGM / MDG / EP8

18 Véase, en general, Juan José Díaz ‘Public Sector Downsizing’ (reducción del sector público) en Aline Coudouel y Stefano

propiedad en varios países debido a leyes, prácticas o normas consuetudinarias discriminatorias.²³ Las mujeres que poseen micro, pequeñas y medianas empresas (PYME) son menos propensas a poder competir con la competencia extranjera, debido a la dificultad para adaptarse rápidamente operativa y tecnológicamente. Esto es atribuible a sesgos legales y culturales que enfrentan específicamente las PYME poseídas o dirigidas por mujeres. Estos sesgos en general les impiden acceder al comercio y al crecimiento, incluyendo barreras estructurales para acceder a la financiación, la falta de acceso a información importante en temas clave como los títulos de propiedad de las tierras, y el impacto de los sistemas de apoyo social para empresarias, incluyendo el cuidado de niños y la educación.²⁴ Esto está respaldado por investigaciones en 141 países que documentan los marcos jurídicos que refuerzan la capacidad de los hombres, pero no de las mujeres, a trabajar y a crear sus propios negocios, a menudo a través de leyes directamente discriminatorias.²⁵ Según un informe de la OIT, las mujeres en la economía informal “no logran cosechar gran parte de los beneficios”²⁶ de la creciente integración económica mundial, y a menudo “descubren que son los ‘eslabones más débiles’ en las cadenas mundiales de valor”.²⁷

- **La desregulación del mercado de trabajo:** Esto ha disminuido el papel de los mecanismos de fijación de salarios nacionales y ha fomentado delegar la fijación de salarios a los mecanismos basados en el mercado. Los salarios mínimos, cuando existen, se ven cada vez más como una red de seguridad, en lugar de un proceso para establecer salarios mínimos vitales. Las diferencias salariales entre hombres y mujeres y las precarias condiciones en el trabajo de las mujeres, son consideradas como una fuente de

23 Red-DESC *Documentos informativos del Grupo de Trabajo sobre Mujeres y DESC: la intersección entre el acceso a la tierra y los derechos económicos, sociales y culturales de las mujeres* (2016).

24 ONU Mujeres, *Efectos del comercio sobre la igualdad de género en los mercados de trabajo y las empresas a pequeña escala* (2010).

25 Nabila Kabeer *Women's Economic Empowerment and Inclusive Growth: Labour Markets and Enterprise Development* (2012), pág. 13.

26 OIT *Las mujeres, el género y la economía informal: evaluación de los estudios de la OIT y orientaciones sobre el trabajo futuro* (2008), pág. 13.

27 *Ibid.*, pág. 1.

ventaja competitiva en las cadenas mundiales de valor, creando así un incentivo para mantener dichas condiciones precarias de trabajo para las mujeres en los países en vía de desarrollo. Esto es claramente evidente en las industrias orientadas a la exportación en todas las regiones en desarrollo, incluyendo en la manufacturera. La desregulación también impone restricciones a las libertades de asociación y de huelga, prohíbe el sindicalismo obligatorio y dificulta la sindicalización de los sectores no sindicalizados e informales. La desregulación del mercado se ha intensificado con las políticas de inversión y las políticas destinadas a atraer la inversión extranjera directa. Como lo ha señalado la Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas para Asia Occidental (CESPAO), “... la necesidad de establecer un “entorno propicio” para atraer la inversión y mejorar el clima empresarial ... se ha centrado a menudo en promocionar más zonas de inversión donde los inversores gozan de una escasa reglamentación e impuestos más bajos, y en fortalecer los derechos del inversor, flexibilizar las reglamentaciones del mercado laboral, y firmar un número creciente de acuerdos de protección de inversiones y de liberalización del comercio ... y [ha] ignorado los impactos de las políticas de inversión diferenciados en función del género”.²⁸ Aunque en apariencia ha proporcionado más oportunidades de empleo a las mujeres, es necesario cuestionar los tipos de empleo que se han ofrecido a las mujeres en este contexto y si esta tendencia refleja mejoras en el ámbito de la igualdad y la justicia, o por lo contrario refuerza la discriminación y las violaciones de los derechos que ya han afectado desproporcionadamente a las mujeres.²⁹

Los sectores de empleo vulnerables sesgados sexualmente

A pesar de los crecientes niveles de educación, los estereotipos de género y las diversas formas de discriminación, directa e indirecta, han favorecido la constante segregación profesional, y han agrupado a las mujeres en las formas más vulnerables³⁰

28 UN-CESPAO *Derechos de la Mujer e Igualdad de Género para el Desarrollo Sostenible: Discusión de los ODS propuestos dentro del contexto de la problemática del desarrollo en la región árabe* (2015) pág. 31. E/ESCWA/2015/ECW/Documento de trabajo.3

29 *Ibid.*

30 La OIT define el empleo vulnerable como la suma de los trabajadores por cuenta propia más los trabajadores familiares no

y explotadoras de empleo, donde sus derechos en el trabajo –incluyendo el derecho a un salario digno, el derecho a la protección de la seguridad social y el derecho a sindicalizarse– son violados sistemáticamente. En la actualidad, la mayoría de los trabajadores de las industrias textil, agrícola de subsistencia y de servicios son mujeres.

“privada” de la crianza y del servicio, haciendo que dicho trabajo se encuentre entre los peores pagados, menos valorados, y menos organizados. Además, debido al aislamiento de las trabajadoras domésticas y a la falta de reconocimiento del trabajo doméstico como una forma de empleo, este carece a menudo de reglamentación y las

Caso de estudio: un sistema de kafala en el Líbano

En la mayoría de los países árabes, las trabajadoras domésticas deben tener un patrocinador local, a quien está ligada a su residencia legal. El Líbano, donde residen más de 250.000 trabajadoras domésticas migrantes, es uno de estos países donde prevalece el sistema de la kafala (tutelaje). Como señala la OIT “en comparación con los estándares internacionales, la protección institucional y legal para las trabajadoras domésticas migrantes sigue siendo escasa en el Líbano, y los esfuerzos para garantizar condiciones dignas de trabajo se limitan a un número reducido de organizaciones locales, actores internacionales y activistas”.¹ De hecho, dada la falta de supervisión del Ministerio de Trabajo de la calidad de empleo y las condiciones de trabajo de las trabajadoras domésticas, así como en las prácticas seguidas por las agencias de trabajo, el sistema de tutelaje hace que la explotación y la violación de los derechos de las trabajadoras domésticas migrantes sean más comunes.

1 Los trabajadores domésticos migrantes: Boletín informativo de la OIT, Edición 2 (Oct 2013 – Feb 2014), pág. 5.

El trabajo doméstico remunerado, labor realizada en la casa de un empleador, como por ejemplo tareas de mantenimiento, de cuidado y de limpieza, es un oficio común para las mujeres en el mundo entero; por ejemplo en Asia representa un tercio de todo el empleo femenino,³¹ en América Latina hay 19,5 millones de personas que desempeñan trabajo doméstico, el 90 por ciento del total son mujeres,³² y en el mundo, el 83 por ciento de las personas que desempeñan trabajo doméstico son mujeres.³³ A pesar de que el trabajo doméstico contribuya de manera significativa al desarrollo económico y social de los países, sobre todo en forma de remesas, las concepciones de trabajo basadas en el género vinculan a las mujeres a la esfera

leyes laborales no protegen los derechos de las trabajadoras domésticas o se han establecido estándares más bajos.³⁴ Por ejemplo, más de la mitad de las trabajadoras domésticas no tienen asegurado el derecho al salario mínimo.³⁵ Como consecuencia, las trabajadoras domésticas suelen ser objeto de abusos y explotación.³⁶ Por su parte, las trabajadoras domésticas migrantes son aún más vulnerables de cara a la explotación debido a su doble condición de vulnerabilidad: como mujeres y como extranjeras.³⁷ Estos problemas persisten a pesar de la existencia de importantes instrumentos internacionales que garantizan una protección a los trabajadoras domésticas.³⁸

remunerados. *Tendencias Mundiales del Empleo de la OIT: Mayo 2009* (2009), pág. 13. La OIT también señala que los trabajadores asalariados y especialmente los trabajadores asalariados ocasionales o los trabajadores en contratos temporales están en posiciones potencialmente vulnerables ya que a menudo son los primeros en ser despedidos.

31 OIT, *Trabajadores domésticos en el mundo: Estadísticas mundiales y regionales y la extensión de la protección legal* (2013).

32 OIT, nuevas actualizaciones, (2013), disponible en http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_201358/lang-es/index.htm

33 *Ibid.*, pág. 19.

34 *Ibid.*, Parte II.

35 ONU Mujeres *El progreso de las mujeres del mundo* (2015), pág. 14.

36 OIT *Los trabajadores domésticos en el mundo: Estadísticas mundiales y regionales y la extensión de la protección legal* (2013), pág. 44.

37 APWLD, CARAM-Asia & UFDWRs *The Right to Unite: A Handbook on Domestic Workers Rights Across Asia* (2010), pág. 13.

38 Convenio de la OIT sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos, 2011 (Convención de los trabajadores domésticos Núm. 189).

Caso de estudio: la política de inmigración en Asia¹

La política migratoria en los países de destino en Asia se inclina fuertemente por los contratos de corto plazo y desalienta el establecimiento permanente o la inmigración de los migrantes con sus familias, lo que crea una migración circular y aumenta la precariedad laboral. También ha surgido una enorme industria de la migración en la que participan un gran número de actores: reclutadores de mano de obra en los países de origen, organizadores y formadores pre-viaje, intermediarios/agentes laborales en los países de destino y vendedores ambulantes de servicios varios *in situ* para los migrantes. Algunas las personas más ricas de Asia se encuentran en la industria de la migración. Sin embargo, la mayoría tratan deliberadamente de pasar desapercibidos. Abundan los casos de contrataciones y comisiones de colocación escandalosas (equivalentes a dos o más meses de salario de los migrantes), la sustitución de contratos, la sustitución de empleadores, las modificaciones de contrato, la trata de personas, la colocación en trabajos inexistentes y todo tipo de violaciones de los derechos humanos de los migrantes. Esto se ve agravado por la incapacidad de los gobiernos de los países de origen y de destino en forjar acuerdos bilaterales y multilaterales para hacer cumplir los convenios internacionales que protegen los derechos de los trabajadores migrantes. De hecho, sólo cuatro países de la región han ratificado la Convención internacional de la ONU sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migrantes y de sus familiares y sólo Filipinas ha ratificado el Convenio de la OIT sobre los Trabajadores Domésticos.

¹ APWLD Beijing + 20 *Revisión Regional: Presentación de Avances en Asia y en el Pacífico*, pág. 16-17

El trabajo de cuidado no remunerado de las mujeres

La incapacidad de reconocer el trabajo de cuidado no remunerado de las mujeres, y por ende remunerar adecuadamente este tipo de trabajo, constituye un importante obstáculo para la igualdad de género y para el disfrute equitativo de muchos derechos humanos (entre otros, los derechos a la educación, al trabajo, a la salud y a la seguridad social) condenando frecuentemente a las mujeres a la pobreza.³⁹ El trabajo no remunerado se refiere a todo el trabajo de cuidado y doméstico que la mayoría de las mujeres realizan en el hogar y en el cuidado de otras personas (niños, ancianos y personas con enfermedades o discapacidades). Este trabajo está infravalorado y no está remunerado a pesar de contribuir en gran medida a la economía y a la reproducción de la vida.

Por ejemplo, en Sudáfrica las mujeres representan la mayoría de la comunidad de los trabajadores de la

salud. Esta forma de trabajo de cuidado, que se ha reconocido como fundamental en la lucha contra la pandemia del VIH/SIDA, no se paga adecuadamente. Por regla general, las mujeres solo reciben un pequeño estipendio, a pesar de que arriesgan su propia salud todos los días para satisfacer las necesidades de salud de sus comunidades. En Europa, en 2013, las mujeres en todo el continente, dedicaron un promedio de 26 horas por semana a actividades de cuidado y del hogar, en comparación con las 9 horas de los hombres.⁴⁰

Es necesario adoptar medidas y realizar esfuerzos para cambiar la demografía y los roles de género con el fin de hacer frente a las responsabilidades del trabajo de cuidado dentro de la sociedad, incluyendo la reestructuración de las políticas y de las prioridades de protección social. La Plataforma de Acción de Beijing destaca las limitaciones que provoca el reparto desigual del trabajo de cuidado no remunerado para que las mujeres puedan tener acceso a un empleo remunerado fuera de sus casas, y para que puedan seguir desempeñando este tipo de empleo una vez lo hayan obtenido.

³⁹ Relatora especial de la ONU sobre la extrema pobreza y los derechos humanos, Informe sobre el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado y los derechos humanos de las mujeres (2013), pág. 12-14. A/68/293

⁴⁰ Comisión Europea, *Informe sobre la igualdad entre hombres y mujeres* (Comisión Europea, 2013), pág. 3.

El trabajo y la migración de las mujeres

A medida que las mujeres pierden las fuentes tradicionales de sustento, son más propensas a emigrar. El trabajo se ha convertido en un importante bien de exportación en muchos países. Los tipos de empleo informal en los que las mujeres migrantes tienden a concentrarse se caracterizan por una escasa estabilidad, ingresos bajos, poco o ningún acceso a beneficios sociales y menos oportunidades para participar en programas educativos y de formación que en el empleo formal, por no mencionar el riesgo a la explotación, a la violencia y a la trata de personas.

La desigualdad está arraigada en los regímenes de cuidado actuales, y variables como el género, la clase, la etnia y el país de origen atribuyen ciertas dinámicas de poder a las cadenas mundiales de cuidado con.⁴¹ Por un lado, el trabajo de cuidado realizado por mujeres se desarrolla dentro de contextos culturales que dictan una división del trabajo en función del género, lo cual dificulta que las mujeres negocien un reparto de las tareas de cuidado en el ámbito privado. Por otro lado, la política pública relacionada con la prestación de asistencia no se basa en los principios de acceso universal. Por consiguiente, el acceso a la asistencia y la calidad de los servicios disponibles son determinados por el estatus socioeconómico del hogar, así como por la nacionalidad y la condición migratoria de sus miembros. Notables desigualdades de género en los países de origen, como por ejemplo las disparidades de ingresos brutos, inducen a las mujeres a migrar. Por otra parte, dada la desigualdad del acceso a los servicios formales de cuidado, y de la calidad de los mismos en los países receptores, hay una demanda de mano de obra migrante femenina, que se ve facilitada por la política de migración. En última instancia, este flujo de cuidadoras ha llevado a la globalización de la economía del cuidado.⁴²

El gran número de mujeres que migran para aceptar empleos de trabajadoras domésticas en otros países, cubre la necesidad insatisfecha de servicios de atención en los países más ricos, e intensifica el déficit de atención general en los países más pobres, ya que las responsabilidades adicionales recaen generalmente en las mujeres mayores y en las niñas dentro del hogar o de la

41 ONU Mujeres *Cadenas mundiales de cuidados: síntesis de resultados de nueve estudios en América Latina y España* (2012).

42 *Ibid.*

comunidad.⁴³ Como lo ha señalado la anterior Relatora Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos: "estas cadenas mundiales de cuidado reflejan, y en cierto modo, exacerban las enormes desigualdades por razón de clase, género y etnia. Las personas que forman parte de estas cadenas, del primero al último eslabón, son casi exclusivamente mujeres, con frecuencia pertenecientes a una minoría étnica de su país de destino, y generalmente no pueden contar con el apoyo del Estado para sus responsabilidades de trabajo doméstico".⁴⁴

Las mujeres en las organizaciones sindicales

La protección de los derechos de las mujeres en el trabajo también se ve socavada de manera significativa por la falta de mujeres en el liderazgo sindical. Por ejemplo, en Bangladesh sólo el 14 por ciento de las personas sindicalizadas son mujeres,⁴⁵ y un estudio reveló que ninguno de los 17 sindicatos había tenido a una mujer como secretaria general y que sólo dos habían tenido presidentas.⁴⁶ Las investigaciones identificaron como barreras a la membresía y al liderazgo de las mujeres en los sindicatos a: las disposiciones legislativas, las estructuras de los sindicatos y la cultura de patriarcado en los lugares de trabajo, en la comunidad y en la familia.⁴⁷ En el Líbano, a pesar de que el porcentaje de afiliación sindical de las mujeres es alto y oscila entre el 40 y el 75 por ciento, la participación femenina en las juntas directivas de los sindicatos es muy inferior a su porcentaje respecto del número total de miembros del sindicato.⁴⁸

Las diferencias salariales entre ambos sexos y la necesidad de un salario digno común

En todos los países del mundo, las mujeres ganan menos que los hombres por un trabajo de igual valor, lo

43 Relatora Especial de Naciones Unidas sobre la extrema pobreza y los derechos humanos *Informe sobre el trabajo de cuidado no remunerado y los derechos humanos de las mujeres* (2013), pág. 66. A/68/293

44 *Ibid.*, pág. 67.

45 El Instituto de Estudios Laborales de Bangladesh "Women's Participation in Trade Unions in Bangladesh: Status, Barriers and Overcoming Strategies" (2009), pág. 8. (La participación de las mujeres en los sindicatos en Bangladesh: estatus, barreras y estrategias de superación).

46 *Ibid.*, pág. 12.

47 *Ibid.*

48 Lebanese Women Democratic Gathering (RDFL) *The Promotion of the Role of Political Parties and Trade Unions in Enhancing Women's Political Participation* (2014) (La promoción del papel de los partidos políticos y de los sindicatos en el fomento de la participación de las mujeres en la vida política).

que se traduce en grandes desigualdades de ingresos a lo largo de sus vidas. En promedio, las mujeres ganan 24 por ciento menos que los hombres.⁴⁹ Y ello a pesar de que en todas las regiones, las mujeres trabajan más que los hombres: si se combinan el trabajo remunerado y no remunerado, las mujeres en todos los países trabajan más horas que los hombres cada día.⁵⁰ Además, en algunos países en los que las diferencias salariales se han reducido, ello ha sido el resultado de la caída de los salarios reales para ambos sexos, donde la reducción de las brechas salariales se ha producido por una caída más rápida de los salarios de los hombres que los de las mujeres, desembocando así en una “nivelación a la baja” para todos.⁵¹ La OIT ha señalado que, al ritmo actual, sin una intervención y una acción específicas, la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres no se alcanzará antes del 2086.⁵²

El concepto de salario digno ha existido como un índice para la fijación de salarios desde hace más de un siglo en algunos países y fue reconocido por la Constitución de la OIT en 1919.⁵³ El salario digno es aquel que permite a una familia vivir con dignidad, suficientes alimentos, vivienda, recursos, energía, salud, educación, comunicación y recreación. Un trabajador o trabajadora que recibe un salario digno debe ser capaz de mantener a una familia de cuatro personas sin endeudarse o recurrir al apoyo financiero de otros miembros de la familia. Las diferencias entre un salario digno y un salario mínimo a menudo han surgido debido a la discriminación inherente y explícita de género. Los salarios fijados por debajo del salario mínimo asumen que el trabajador no tiene que mantener a una familia y se originó a partir de supuestos de que las mujeres son dependientes y no proveedoras. Este supuesto sexista ha permitido que los salarios hayan disminuido a lo largo de décadas sobre todo en las industrias que emplean a mujeres, como lo ilustra claramente la industria textil.

49 ONU Mujeres *El progreso de las mujeres del mundo* (2015), pág. 96. Véase también Doris Weichselbaumer & Rudolf Winter-Ebner ‘A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap’ (2005) 19(3) *Journal of Economic Surveys*, pág. 479-511.

50 ONU Mujeres *El progreso de las mujeres del mundo* (2015), pág. 44.

51 *Ibid.*, pág. 12.

52 OIT *Informe del Director General en la Conferencia Internacional del Trabajo* (2011).

53 El concepto de un salario digno se basa en los convenios 95 y 131 de la OIT, en las Recomendaciones 131 and 135 de la OIT, y en el artículo 23 de La Declaración Universal de Derechos Humanos.

Las prestaciones de maternidad para las mujeres y el permiso/licencia parental

La OIT ha identificado la responsabilidad parental compartida como una estrategia clave de intervención para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo, así como las prestaciones de maternidad a las mujeres que incluyen el acceso a la atención médica antes y después del parto, sin que su empleo se vea comprometido.⁵⁴ Una serie de convenios de la OIT son la clave para identificar las necesidades de las mujeres durante el periodo de maternidad, y éstos deben considerarse como herramientas para hacer frente a las diferencias en materia de igualdad de género.⁵⁵

Los hombres desempeñan un papel fundamental en la participación en la vida familiar y en asegurar la distribución equitativa del trabajo de cuidado. Esto puede lograrse involucrando a los hombres en las primeras etapas del cuidado de los niños. A nivel mundial, han aumentado la protección de maternidad y de paternidad, las modalidades laborales flexibles, el reparto equitativo de las responsabilidades familiares y los servicios asequibles para el cuidado de los niños. Por ejemplo, en 1994, al menos 38 por ciento de los países encuestados proporcionaron como mínimo 14 semanas de permiso de maternidad; en 2013 el porcentaje de países había aumentado al 51 por ciento.⁵⁶ Estas intervenciones pueden permitir una distribución más igualitaria de la responsabilidad de cuidado, mediante la creación de un ambiente de trabajo más equitativo para las mujeres. Aunque se aprecie un aumento del compromiso de reformar la ley, una vigilancia es necesaria para garantizar que estas medidas se aplican en beneficio de las mujeres. Entre otras cosas, el permiso/licencia de paternidad tampoco debería limitarse al período del nacimiento, sino que debería adoptar la forma de licencia de responsabilidad familiar compartida entre ambos sexos a través del tiempo, para asegurarse de que la responsabilidad de cuidar a los niños no

54 OIT *La maternidad y la paternidad en el trabajo: la legislación y la práctica en el mundo Informe de política de la OIT* (2015).

55 Por ejemplo, Convenio N° 3 sobre la protección de la maternidad (1919); Convenio sobre la protección de la maternidad N° 103 (1952) y N° 183 (2000); Los trabajadores con obligaciones familiares Convenio N° 156 (1981).

56 OIT *La maternidad y la paternidad en el trabajo: la legislación y la práctica en el mundo Informe de política de la OIT* (2015), pág. 3.

vuelve a ser la responsabilidad de las mujeres poco después del nacimiento del bebé.

La violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo

La violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo también es generalizada, muchas mujeres son víctimas de acoso sexual, violaciones y otras formas de violencia. Por ejemplo, en Asia y en el Pacífico, 30 al 40 por ciento de las trabajadoras denuncian haber sufrido alguna forma de acoso verbal, físico o sexual,⁵⁷ y, en México, el 22,6 por ciento de todas las mujeres empleadas de 15 años o más han sufrido violencia por parte de un compañero de trabajo o de un superior.⁵⁸ La OIT considera el acoso sexual como una barrera hacia su objetivo principal de promover condiciones de trabajo dignas para todos los trabajadores del mundo entero, destacando que reduce la calidad de vida laboral, pone en peligro el bienestar de las mujeres y los hombres, socava la igualdad de género y supone un coste para la empresa y las organizaciones.⁵⁹

Conclusión

Si bien ya se han realizado y siguen realizándose una serie de avances importantes en la intersección entre el trabajo y los derechos económicos, sociales y culturales de las mujeres, los problemas señalados anteriormente reflejan una constante discriminación directa e indirecta en el mercado laboral, así como la desigualdad en el trabajo de cuidado no remunerado desempeñado por las mujeres y los hombres dentro de la familia y las comunidades. Adoptar un enfoque de igualdad sustantiva para que las mujeres disfruten del derecho al trabajo y los derechos en el trabajo requiere de una cuidadosa consideración de las cuestiones destacadas anteriormente, que revelan las desventajas que sufren las mujeres en relación con una serie de distintas influencias, que provienen desde las políticas y prácticas macroeconómicas, a las construcciones sociales y culturales de género.

⁵⁷ Secretario General de la ONU *Informe del Secretario General de la ONU: Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra las mujeres* (2006) UN Doc A/61/122/Add.1.

⁵⁸ INEGI, Encuesta Nacional sobre Dinámicas y Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2011.

⁵⁹ OIT *El acoso sexual en el trabajo: respuestas nacionales e internacionales* (2005), pág. 7.

Otros recursos seleccionados

- Asia Floor Wage Alliance, *Stitching a Decent Wage Across Borders: The Asia Floor Wage Proposal* (2009).
- Asia Pacific Forum on Women, Law and Development (APWLD), *Decent Work and Living Wage* APWLD Briefer (2015).
- APWLD, *Beijing+20 Asia Pacific Regional Review: Progress in the Asia Pacific Region* (2014).
- APWLD, *Know Your Rights, Claim Your Rights under the New ILO Convention on Domestic Workers* (2013).
- APWLD, *The Right to Unite: A Handbook on Domestic Worker Rights across Asia* (2010).
- Australian Human Rights Commission, *Fact sheet: Domestic and family violence - a workplace issue, a discrimination issue* (2014).
- Australian Human Rights Commission, *Investing in care: Recognising and valuing those who care* (2013).
- Ethical Trading Initiative, *Homeworker guidelines and information*.
- Organización Mundial del Trabajo (OIT), *Global Employment Trends for Women* (2012).
- OIT, *El acoso sexual en el trabajo: respuestas nacionales e internacionales* (2005).
- N Kabeer, *Women's economic empowerment and inclusive growth: labour markets and enterprise development* Documento de trabajo SIG 2012/1 (2012).
- S Seguino, *The Global Economic Crisis, Its Gender Implications and Policy Responses*, Informe preparado para el Panel de perspectivas de género en la crisis financiera durante la 53ª Sesión de la Comisión de la Condición de las Mujeres (2009).
- ONU Mujeres, *El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016: Transformar las economías para realizar los derechos* (2015).
- ONU Mujeres (J Ghosh), *Crisis económicas y condiciones de trabajo; explorando estrategias progresivas en un contexto mundial altamente cambiantes*. (2013).

Anexo: referencias al derecho al trabajo de las mujeres en observaciones finales del Comité de la CEDAW/CDESC:⁶⁰

CEDAW	CDESC
Garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al derecho al trabajo	
<p>Expresa su preocupación por las diferentes edades de jubilación establecidas para los hombres y las mujeres, y las persistentes diferencias salariales entre mujeres y hombres, que pueden alcanzar 25% en algunos estados.</p> <p>Pide a los Estados parte que:⁶¹</p> <ul style="list-style-type: none"> • adopten medidas legislativas y políticas para garantizar la igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor y la misma edad de jubilación. • tomen medidas para garantizar que las leyes laborales se aplican eficazmente y para aumentar el número de, y dotar adecuadamente, los inspectores de trabajo para que estos últimos puedan controlar eficazmente las condiciones de trabajo de las mujeres. 	<p>Expresa su preocupación por las diferentes edades de jubilación establecidas para los hombres y las mujeres, y las persistentes diferencias salariales entre mujeres y hombres, que pueden alcanzar 25% en algunos estados⁶².</p> <p>Pide a los Estados parte que:⁶³</p> <ul style="list-style-type: none"> • adopten medidas legislativas y políticas para garantizar la igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor y la misma edad de jubilación. • adopten medidas legislativas y de otra índole para introducir y revisar periódicamente un salario mínimo nacional, fijado en un nivel suficiente para proporcionar un nivel de vida digno a todos los trabajadores y sus familias.
Abordar el subempleo de las mujeres en el mercado laboral	
<p>Expresa su preocupación por el subempleo de las mujeres en todos los sectores; y por la concentración de las mujeres en los sectores informales y de la agricultura (donde el trabajo está muy poco reglamentado).</p> <p>Pide a los Estados parte que:⁶⁴</p> <ul style="list-style-type: none"> • examinen los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres en materia de empleo. • adopten medidas especiales de carácter temporal para hacer frente a los obstáculos, incluyendo entre otras cosas una cuota mínima legal para el nombramiento, la contratación y la promoción de mujeres para promover el acceso de las mujeres a todos los tipos de empleo y ocupación. 	<p>Expresa su preocupación por la escasa representación de las mujeres en puestos de alto nivel, especialmente en los puestos de toma de decisiones académicas y de gobierno; por el subempleo de las mujeres en todos los sectores; y por la concentración de las mujeres en los sectores informales y de la agricultura (donde el trabajo está muy poco reglamentado).</p> <p>Pide a los Estados parte que:⁶⁵</p> <ul style="list-style-type: none"> • examinen los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres en materia de empleo. • adopten medidas especiales de carácter temporal para hacer frente a los obstáculos, incluyendo entre otras cosas una cuota mínima legal para el nombramiento, la contratación y la promoción de mujeres para promover el acceso de las mujeres a todos los tipos de empleo y ocupación. • revisen la lista de industrias, empleos y profesiones con condiciones de trabajo arriesgadas y/o peligrosas en las que se prohíbe el trabajo de las mujeres.

60 Este anexo es una lista no exhaustiva de las referencias realizadas a las mujeres y al trabajo en las observaciones finales del Comité de la CEDAW y el CDESC entre 2011 y 2015.

61 Chad, Israel, Costa de Marfil, Mauricio, Omán, Sudáfrica, Sri Lanka, Tayikistán (2011); Belarús, Camboya, Moldavia, Serbia, Seychelles (2013); República Bolivariana de Venezuela, República Centroafricana, la India, China, Guinea, Líbano, Lituania, Polonia, Portugal, Islas Salomón (2014); Malawi, Eslovenia, España, Timor-Leste (2015).

62 Bielorrusia (2013). En Kuwait, las diferencias salariales entre ambos sexos es del 30 por ciento (Kuwait (2013)).

63 Albania, Azerbaiyán, Bosnia y Herzegovina, Egipto, Gabón,

Japón (2013); Portugal, Vietnam (2014); Guatemala, Guyana, Tayikistán (2015).

64 Chad, Israel, Costa de Marfil, Mauricio, Omán, Sudáfrica, Sri Lanka, Tayikistán (2011); Belarús, Camboya, Moldavia, Serbia, Seychelles (2013); República Bolivariana de Venezuela, República Centroafricana, la India, China, Guinea, Líbano, Lituania, Polonia, Portugal, Islas Salomón (2014); Malawi, Eslovenia, España, Timor-Leste (2015).

65 Angola, Austria, Belarús, Bosnia y Herzegovina; República Democrática del Congo (RDC), Dinamarca, Egipto, Ruanda (2013); República Checa, Guatemala, Paraguay, Salvador (2014), Sudán, Grecia, Guyana, Italia, Tayikistán (2015).

CEDAW	CDESC
Abordar los efectos negativos de los estereotipos de género	
<p>Expresa su preocupación por la prevalencia de la segregación generalizada por razones de sexo y por la falta de igualdad de oportunidades de empleo para las mujeres proveniente de la percepción estereotipada de los roles tradicionales de la mujer.</p> <p>Pide a los Estados parte que:</p> <ul style="list-style-type: none"> intensifiquen los esfuerzos para eliminar los estereotipos basados en el género y los prejuicios mediante campañas de sensibilización. tomen las medidas adecuadas a fin de garantizar que todas las leyes tengan en cuenta las cuestiones de género.⁶⁶ 	<p>Expresa su preocupación por la prevalencia de la segregación generalizada por razones de sexo y por la falta de igualdad de oportunidades de empleo para las mujeres proveniente de la percepción estereotipada de los roles tradicionales de la mujer.</p> <p>Pide a los Estados parte que:</p> <ul style="list-style-type: none"> intensifiquen los esfuerzos para eliminar los estereotipos basados en el género y los prejuicios mediante campañas de sensibilización. tomen las medidas adecuadas a fin de garantizar que todas las leyes tengan en cuenta las cuestiones de género.⁶⁷
Abordar el problema del acoso sexual	
<p>Expresa su preocupación sobre el hecho de que el acoso sexual sigue siendo frecuente en el lugar de trabajo.⁶⁸</p> <p>Pide a los Estados parte que:</p> <ul style="list-style-type: none"> tomen las medidas apropiadas para hacer frente a los problemas de acoso sexual, incluyendo, entre otras cosas, la incorporación del acoso sexual en el lugar de trabajo en su legislación penal.⁶⁹ desarrollen un sistema confidencial y seguro para la presentación de quejas relacionadas con la discriminación basada en el género y el acoso sexual en el lugar de trabajo; y garanticen que las víctimas tengan acceso a mecanismos efectivos de reparación.⁷⁰ 	<p>Expresa su preocupación sobre el hecho de que el acoso sexual sigue siendo frecuente en el lugar de trabajo.⁷¹</p> <p>Pide a los Estados parte que:</p> <ul style="list-style-type: none"> tomen las medidas apropiadas para hacer frente a los problemas de acoso sexual, incluyendo, entre otras cosas, la incorporación del acoso sexual en el lugar de trabajo en su legislación penal.⁷²
Permitir a los padres que trabajan conciliar sus responsabilidades profesionales y familiares	
<p>Expresa su preocupación por la falta de medidas para proteger a las mujeres contra la discriminación basada en su estado civil o embarazo,⁷³ y por la falta de servicios de cuidado de niños.⁷⁴</p>	<p>Expresa su preocupación por la falta de medidas para proteger a las mujeres contra la discriminación basada en su estado civil o embarazo, y por la falta de servicios de cuidado de niños.</p>

66 Israel, Chad, Paraguay, Sri Lanka, Tayikistán (2011); Bielorrusia, Serbia, Seychelles (2013); República Bolivariana de Venezuela, China, Polonia (2014); Malawi, Portugal, Eslovenia (2015).

67 Albania, Azerbaiyán, Bosnia y Herzegovina, Egipto, Gabón, Japón (2013); Portugal, Vietnam (2014); Guatemala, Guyana, Tayikistán (2015).

68 Israel (2011); Bielorrusia, Colombia, Serbia (2013); República Bolivariana de Venezuela, China (2014); Líbano (2015).

69 Israel, Chad, Paraguay, Sri Lanka, Tayikistán (2011); Bielorrusia,

Serbia, Seychelles (2013); República Bolivariana de Venezuela, China, Polonia (2014); Malawi, Portugal, Eslovenia (2015).

70 Israel, Chad, Paraguay, Sri Lanka, Tayikistán (2011); Bielorrusia, Serbia, Seychelles (2013); República Bolivariana de Venezuela, China, Polonia (2014); Malawi, Portugal, Eslovenia (2015).

71 Jamaica, Japón (2013).

72 China (2014).

73 Moldavia (2013).

74 Bielorrusia, Seychelles (2013).

CEDAW	CDESC
Permitir a los padres que trabajen conciliar sus responsabilidades profesionales y familiares	
<p>Pide a los Estados parte que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • prosigan los esfuerzos para que los padres que trabajan puedan conciliar sus responsabilidades profesionales y familiares, incluyendo, entre otras cosas, la ampliación del permiso de paternidad al sector privado, incitar a los padres a tomar el permiso de paternidad, y asegurar la disponibilidad de servicios asequibles de cuidado de niños de alta calidad.⁷⁵ • consideren ratificar el Convenio núm.156 de la OIT (1981) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.⁷⁶ • refuercen los mecanismos de inspección laboral y establezcan sanciones para las empresas con más de 50 trabajadores que no cumplan con la obligación legal de proporcionar servicios de cuidado de niños.⁷⁷ 	<p>Pide a los Estados parte que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • garanticen la aplicación efectiva de la legislación con el fin de proteger a las mujeres con permiso de maternidad en caso de despido injustificado por razones inherentes a su estado.⁷⁸ • prosigan los esfuerzos para que los padres que trabajan puedan conciliar sus responsabilidades profesionales y familiares, incluyendo, entre otras cosas, la ampliación del permiso de paternidad al sector privado, incitar a los padres a tomar el permiso de paternidad, y asegurar la disponibilidad de servicios asequibles de cuidado de niños de alta calidad.⁷⁹
Garantizar mayores oportunidades educativas para las mujeres	
<p>Expresa su preocupación por la muy baja participación de las mujeres y niñas en empleos que estén en el ámbito de las matemáticas y en profesiones científicas; por el escaso número de mujeres y niñas matriculadas en cursos de formación profesional e industrial; y por las consecuencias para las oportunidades de empleo.</p> <p>Pide a los Estados parte que:⁸⁰</p> <ul style="list-style-type: none"> • traten de aumentar la representación de las niñas en los ámbitos de estudio tradicionalmente dominados por los hombres, tales como las matemáticas, la tecnología de la información, la ingeniería, las ciencias naturales y las materias tecnológicas. • tomen medidas para asegurarse de que los mejores resultados obtenidos por las mujeres y las niñas en los ámbitos de las matemáticas y de los estudios científicos se traduzcan en mayores oportunidades laborales para las mujeres en estos sectores. • adopten políticas para alentar a las mujeres y a las niñas a escoger ámbitos de educación no tradicionales, tal y como la formación técnica y profesional, mediante la adopción de medidas positivas como por ejemplo la incorporación de cuotas de estudiantes femeninas en las áreas técnicas y profesionales de estudio. 	<p>Pide a los Estados parte que: mejoren la formación profesional, la formación en el empleo, brinden la oportunidad de reciclarse y garanticen la igualdad de condiciones de trabajo para las mujeres desempleadas y las mujeres empleados en trabajos de baja remuneración.⁸¹</p>

75 Bielorrusia, Serbia (2013); Polonia (2014); Malawi, Portugal, Eslovenia (2015).

76 Bielorrusia (2013).

77 Paraguay (2011).

78 Bielorrusia (2013); Finlandia (2014).

79 Albania, Azerbaiyán, Bosnia y Herzegovina, Egipto, Gabón,

Japón (2013); Portugal, Vietnam (2014); Guatemala, Guyana, Tayikistán (2015).

80 Mauricio, Sri Lanka (2011); Seychelles (2013); República Bolivariana de Venezuela (2014).

81 Angola, Austria, Belarús, Bosnia y Herzegovina; República Democrática del Congo (RDC), Dinamarca, Egipto, Ruanda (2013); República Checa, Guatemala, Paraguay, Salvador 92014), Sudán, Grecia, Guyana, Italia, Tayikistán (2015).

CEDAW	CDESC
Recopilación de datos desglosados	
<p>Pide a los Estados parte que: recopilen y proporcionen datos desglosados por sexo sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> la situación de las mujeres en los sectores privado e informal y tomen medidas efectivas para controlar y mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres en dichos sectores.⁸² el número de trabajadoras migrantes, sus campos de ocupación, las denuncias presentadas contra los respectivos empleadores y los resultados de la investigación.⁸³ 	<p>Pide a los Estados parte que: recopilen datos y estadísticas:⁸⁴</p> <ul style="list-style-type: none"> para determinar y evaluar los factores que hacen que sea difícil para las mujeres entrar y permanecer en el mercado laboral formal. para proporcionar datos (en futuros informes periódicos) sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral y los ingresos medios desglosados por sexo, ocupación, rama de actividad y nivel de cualificación.
Abordar los problemas que enfrentan los grupos vulnerables de mujeres	
<p>Expresa su preocupación por la exclusión, la discriminación y las desigualdades constantes que sufren los grupos vulnerables de mujeres y niñas, incluidas las trabajadoras migrantes, las mujeres con discapacidades, las ancianas, las mujeres rurales⁸⁵ y las trabajadoras domésticas infantiles no remuneradas.⁸⁶</p> <p>Insta a los Estados parte a que:</p> <ul style="list-style-type: none"> asegurar la aplicación uniforme de la legislación laboral a las trabajadoras migrantes y locales a fin de prevenir los casos de explotación laboral por parte de empleadores locales.⁸⁷ emplear todas las medidas legales necesarias para garantizar la inclusión de las mujeres con discapacidad en el mercado laboral.⁸⁸ fortalecer la supervisión sobre el trabajo infantil doméstico no remunerado (criadazgo) y aplicar políticas encaminadas a erradicar esta práctica, así como llevar a cabo campañas de sensibilización y programas de educación pública.⁸⁹ garantizar que las mujeres rurales, incluidas las mujeres de edad avanzada, disfruten de un acceso sin trabas a los niveles de vida adecuados y al empleo.⁹⁰ 	<p>Expresa su preocupación por la desproporcionada subrepresentación de las personas con discapacidad en el mercado laboral.</p> <p>Expresa su preocupación por el número de despidos de trabajadores que alcanzan la edad de jubilación y por las leyes que prohíben la contratación de jubilados.⁹¹</p> <p>Expresa su preocupación por los delitos basados en la discriminación cometidos contra los migrantes, las limitadas posibilidades de elección que tienen los solicitantes de asilo para seleccionar su profesión,⁹² y la violación por parte de los empleadores de sus obligaciones legales hacia los trabajadores migrantes.⁹³</p> <p>Pide a los Estados parte que:</p> <ul style="list-style-type: none"> tomen medidas para promover un mercado de trabajo inclusivo para las personas con discapacidad.⁹⁴ adopten medidas para evitar el despido arbitrario de los trabajadores, sobre todo antes de que alcancen la edad de jubilación.⁹⁵ realicen las modificaciones necesarias en la legislación vigente discriminatoria con el fin de permitir que los jubilados puedan buscar un empleo libremente.⁹⁶ den a conocer la naturaleza ilegal de todos los actos de discriminación y sensibilicen a los migrantes que son víctimas de la discriminación sobre los recursos disponibles.

82 Costa de Marfil (2011).

83 Mauricio, Omán (2011); Serbia (2013); Lituania (2014); Líbano (2015).

84 Albania, Azerbaiyán, Bosnia y Herzegovina, Egipto, Gabón, Japón (2013); Portugal, Vietnam (2014); Guatemala, Guyana, Tayikistán (2015).

85 Serbia (2013).

86 Paraguay, Tayikistán (2011).

87 Mauricio, Omán (2011); Serbia (2013); Lituania (2014); Líbano (2015).

88 Mauricio, Omán (2011); Serbia (2013); Lituania (2014); Líbano (2015).

89 Paraguay (2011).

90 Mauricio, Omán (2011); Serbia (2013); Lituania (2014); Líbano (2015).

91 Albania (2013).

92 Austria (2013); Rumania (2014).

93 Bosnia y Herzegovina, Japón (2013); Mónaco, Montenegro, Rumania, Eslovenia, Ucrania, Vietnam (2014).

94 Austria, Dinamarca, Gabón, Japón, Kuwait, Togo, Ruanda (2013); China, Finlandia, Paraguay, Uzbekistán, Vietnam (2014); Irak (2015).

95 Azerbaiyán (2013).

96 Azerbaiyán (2013).

CEDAW	CDESC
Recopilación de datos desglosados	
	<ul style="list-style-type: none"> • adopten medidas eficaces para hacer cumplir su legislación contra la discriminación en el empleo, incluso mediante la supervisión de las condiciones de trabajo en los sectores donde los migrantes son vulnerables a la violación de sus derechos laborales. • tomen medidas concretas para garantizar el derecho de los solicitantes de asilo a un nivel de vida adecuado facilitándoles el pleno acceso al mercado laboral.⁹⁷ • promuevan la independencia y la autosuficiencia de los solicitantes de asilo, inmigrantes y refugiados y faciliten su acceso al sistema de ingresos mínimos supeditado a verificación si no son capaces de encontrar trabajo.
Abordar las prácticas de empleo explotadoras y las condiciones de trabajo inadecuadas o inseguras	
	<p>Expresa su preocupación por el uso del contrato de trabajo de duración determinada/a corto plazo en todos los sectores de la economía y la consiguiente inseguridad laboral⁹⁸. Expresa su preocupación por la falta de información sobre las condiciones de trabajo inadecuadas o inseguras.⁹⁹</p> <p>Pide a los Estados parte que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • revisen el régimen actual de los contratos de trabajo de duración determinada/a corto plazo con el fin de limitar la magnitud de su uso y proporcionarlas garantías adecuadas contra la no renovación arbitraria de los contratos de duración determinada.¹⁰⁰ • adopten las medidas necesarias para garantizar condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, especialmente para los trabajadores en el sector privado.¹⁰¹
Abordar los efectos que tiene la falta de regulación en el sector informal sobre las mujeres	
<p>Expresa su preocupación por la falta de una definición clara del sector informal en la legislación y por las condiciones de trabajo desfavorables y explotadoras en este sector, lo cual afecta de manera desproporcionada a las mujeres (ya que las mujeres constituyen una gran parte de la fuerza laboral en este sector).</p> <p>Pide a los Estados parte que adopten medidas para regularizar la situación de los trabajadores del sector informal, mediante la mejora progresiva de sus condiciones laborales y su inclusión en los sistemas de seguridad social.¹⁰²</p>	<p>Expresa su preocupación por la falta de una definición clara del sector informal en la legislación y por las condiciones de trabajo desfavorables y explotadoras en este sector, lo cual afecta de manera desproporcionada a las mujeres (ya que las mujeres constituyen una gran parte de la fuerza laboral en este sector).</p> <p>Pide a los Estados parte que adopten medidas para regularizar la situación de los trabajadores del sector informal, mediante la mejora progresiva de sus condiciones laborales y su inclusión en los sistemas de seguridad social.¹⁰³</p>

97 Austria, Bosnia y Herzegovina, Kuwait (2013); Mónaco, Montenegro, Rumania, Eslovenia, Ucrania, Vietnam (2014).

98 Bielorrusia, Japón (2013); Montenegro (2014).

99 China, Finlandia (2014).

100 Bielorrusia (2013).

101 Bielorrusia, Japón, Ruanda (2013); China, Finlandia, Montenegro, Vietnam (2014), Grecia, Italia (2015).

102 Chad, Israel, Costa de Marfil, Mauricio, Omán, Sudáfrica, Sri Lanka, Tayikistán (2011); Bielorrusia, Camboya, Moldavia, Serbia, Seychelles (2013); República Bolivariana de Venezuela, República Centroafricana, la India, China, Guinea, Líbano, Lituania, Polonia, Portugal, Islas Salomón (2014); Malawi, Eslovenia, España, Timor-Leste (2015).

103 Angola, Bosnia y Herzegovina, Egipto, Ruanda (2013); Mónaco, Marruecos, Nepal, Paraguay, Salvador, Ucrania, Uzbekistán (2014); Burundi, Guyana, Sudán, Tayikistán (2015).

Reconocer el derecho de los trabajadores a la huelga y a afiliarse a, y a participar en los sindicatos

Expresa su preocupación por las restricciones al derecho de los trabajadores a la huelga, para formar, afiliarse a y participar en las actividades de los sindicatos,¹⁰⁴ y por el asesinato y la represión de los sindicalistas.¹⁰⁵

Pide a los Estados parte que:

- tomen todas las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores tienen derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección.¹⁰⁶
- adopten todas las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores gozan de derechos sindicales sin restricciones injustificadas.
- protejan los defensores de derechos humanos y los activistas sindicalistas, así como sus abogados, contra cualquier forma de intimidación, amenaza a la vida, a la propiedad o a su persona; o de la venganza por hacerse cargo de casos de violaciones de los derechos económicos, sociales y culturales, y para garantizar el pleno respeto de sus derechos económicos, sociales y culturales.¹⁰⁷

¹⁰⁴ Azerbaiyán, Angola, Albania, Belarús, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Egipto, Gabón, Jamaica, Kuwait (2013); China, Guatemala, Indonesia, Mónaco, Montenegro, Paraguay, Salvador, Serbia, Rumania, Uzbekistán, Vietnam (2014); Italia, Irak, Sudán (2015).

¹⁰⁵ China (2014).

¹⁰⁶ Azerbaiyán, Angola, Albania, Belarús, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Egipto, Gabón, Irán (2013); China, Guatemala (2014).

¹⁰⁷ China (2014).

La Red-DESC y su Grupo de Trabajo sobre Mujeres y DESC

La Red Internacional para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Red-DESC) conecta a más de 270 ONG, organizaciones de base y activistas de 70 países facilitando el intercambio estratégico, generando solidaridad, y coordinando actividades de incidencia colectiva para garantizar la justicia social y económica a través de los derechos humanos. Los y las miembros de la Red DESC definen estrategias comunes y promueven acciones conjuntas principalmente mediante Grupos de Trabajo internacionales, como el Grupo de Trabajo sobre Mujeres y DESC que está compuesto por más de 40 integrantes –ONG, movimientos sociales o activistas individuales– que trabajan en todas las regiones para promover los DESC de las mujeres y la igualdad sustantiva. El Grupo de Trabajo, a través del compromiso con los órganos de las Naciones Unidas, el desarrollo de capacidades y la promoción en distintos ámbitos, trabaja colectivamente para garantizar que las experiencias de las mujeres y sus análisis sean fuente relevante para la elaboración de las políticas nacionales e internacionales y para nuevos desarrollos normativos.

Para formular comentarios sobre este documento informativo o para saber más acerca del Grupo de Trabajo sobre Mujeres y DESC, por favor, póngase en contacto con wescr@escr-net.org o visite <https://www.escr-net.org/es/mujeres>



International Network for Economic, Social & Cultural Rights
Red Internacional para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales
Réseau international pour les droits économiques, sociaux et culturels
الشبكة العالمية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية



370 Lexington Ave Suite 700 10017 NYC (NY)



+1-212-681-1236



info@escr-net.org



www.escr-net.org