



GLOBAL DEAL

PACTO MUNDIAL JUNTOS POR EL TRABAJO
DECENTE Y EL CRECIMIENTO INCLUSIVO

LA CONTRIBUCIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL A LA IGUALDAD DE GÉNERO



AGRADECIMIENTOS

El presente informe se ha elaborado con el apoyo del Gobierno de Suecia en el marco del proyecto titulado *Global Deal: Pacto mundial juntos por el trabajo decente y el crecimiento inclusivo*. Ha contado con aportaciones y comentarios de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), del Gobierno de Suecia, de la organización *Union to Union* de Suecia y de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El Informe se ha elaborado bajo la dirección general y con contribuciones de Manuela Tomei, Directora del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad de la OIT. Verena Schmidt, especialista en negociación colectiva del Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo lo ha coordinado y ha hecho aportaciones. Otras aportaciones han sido proporcionadas por Emanuela Pozzan, especialista del Servicio de Género, Igualdad y Diversidad, y Angelika Muller, Especialista en la Unidad de Diálogo Social y Tripartismo. El documento está basado en un borrador inicial preparado por la consultora Jane Pillinger. También agradecemos a Coralie Thompson el excelente apoyo de secretaría prestado.

La responsabilidad última del informe recae en la OIT.

Publicado por primera vez en marzo de 2019.

Revisado en diciembre de 2020.

NOTA DE DESCARGO DE RESPONSABILIDAD

Este documento, así como cualquier dato y cualquier mapa que se incluya en él, se entiende sin perjuicio de la condición o la soberanía sobre cualquier territorio, de la delimitación de las fronteras y límites internacionales y del nombre de cualquier territorio, ciudad o zona.

1. INTRODUCCIÓN: EL NEXO ENTRE EL DIÁLOGO SOCIAL Y LA IGUALDAD DE GÉNERO

Unas relaciones laborales sólidas y un diálogo social efectivo contribuyen a la buena gobernanza en el lugar de trabajo, al trabajo decente, al crecimiento económico inclusivo y a la democracia.¹ También pueden constituir un medio importante para avanzar en la igualdad de género y en los mercados de trabajo justos, y viceversa. Esto fue confirmado por la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019), que establece lo siguiente²:

“III. La Conferencia exhorta a todos los Miembros, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, a que colaboren individual y colectivamente, **basándose en el tripartismo y el diálogo social** y, con el apoyo de la OIT, a seguir desarrollando su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas mediante:

- A. El fortalecimiento de las capacidades de todas las personas para beneficiarse de las oportunidades de un mundo del trabajo en transición, a través de:
 - (i) el **logro efectivo de la igualdad de género en materia de oportunidades y de trato**” [énfasis añadido por los autores].

El diálogo social, incluida la negociación colectiva, tiene el inmenso potencial de contribuir al logro de los ambiciosos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en particular los relativos a la igualdad de género (ODS5) y al trabajo decente (ODS8).³ También se han llevado adelante iniciativas nuevas para facilitar el logro de estos objetivos, entre las que se incluye la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC). Liderada por la OIT, ONU Mujeres y la OCDE, esta coalición reúne a gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores, empresas e instituciones académicas para idear modos de acelerar los avances hacia el logro de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor para 2030 (ODS 8.5).

Sin embargo, las mujeres trabajadoras de todo el mundo siguen estando infrarrepresentadas en los órganos y en los procesos de toma de decisiones que configuran los lugares de trabajo y los resultados del empleo, incluso allí donde son mayoría en la fuerza de trabajo. Ello no sólo es injusto para las mujeres, también es contraproducente para las empresas, las economías y las sociedades en su conjunto.

Según las pruebas disponibles, la actual pandemia COVID-19 parece estar afectando más gravemente a las mujeres que a los hombres, ya que son más susceptibles de sufrirlas consecuencias sociales y económicas. Esta situación conlleva el riesgo de deshacer los avances logrados por la mujer en los últimos decenios, ampliando aún más las desigualdades de género en el mundo del trabajo, y poniendo en peligro la perspectiva de reconstruir mejor.⁴

Este informe temático intenta entender las razones que explican esta situación, así como determinar las acciones que podrían adoptar los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores para avanzar en la igualdad de género a través del diálogo social. El marco jurídico de la OIT (normas internacionales del trabajo) sobre la igualdad de género reviste gran importancia en este contexto, en particular el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Ambos convenios han sido ampliamente ratificados y destacan la importancia del tripartismo al establecer los requisitos de cooperación con los interlocutores sociales para abordar la discriminación por motivos de género y promover la igualdad de género. Concretamente, el Convenio núm. 111 exige a los Estados Miembros que traten de obtener esa cooperación para fomentar la aceptación y el cumplimiento de la política nacional de igualdad y que celebren consultas con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sobre la determinación de medidas especiales de protección o de asistencia, como las medidas de acción afirmativa.

El informe también examina la importancia del diálogo social en la aplicación del innovador Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y la Recomendación núm. 206 que lo acompaña. Basándose en experiencias innovadoras de distintas regiones del mundo, examina cómo puede el diálogo social arrojar resultados positivos en relación con la igualdad de género en distintos sectores, ya sea en la economía formal o informal, inclusive durante la pandemia actual, y examina las circunstancias y los factores que pueden contribuir al cambio transformador. El informe concluye formulando algunas recomendaciones clave para los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

2. ¿QUÉ ES EL DIÁLOGO SOCIAL Y CUÁLES SON LOS DESAFÍOS QUE PLANTEA PARA AVANZAR EN LA IGUALDAD DE GÉNERO?

El diálogo social incluye todos los tipos de negociaciones, consultas e intercambios de información entre los representantes de los gobiernos, y los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones.

Con el tiempo, el alcance del diálogo social, incluida la negociación colectiva, se ha ido ampliando en muchos países y ha pasado a incluir temas que son fundamentales para lograr la paridad de género en el trabajo y en el seno de la familia. Entre estos temas encontramos la igualdad de acceso para mujeres y hombres a los empleos y las competencias; la duración de la licencia de maternidad o licencia parental más allá de la que establece la ley; la promoción de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor para asegurar unos salarios justos para ambos sexos, y la prevención y la protección contra la violencia y el acoso sexual.

Una cooperación en el lugar de trabajo que contemple las cuestiones de género y tenga capacidad de respuesta ayuda a las empresas a atraer a los mejores trabajadores, a mejorar el desempeño de su organización, a reducir los costos que conlleva la rotación de personal, a mejorar el acceso a mercados objetivo, y a minimizar los riesgos legales, al tiempo de mejora su reputación.⁵ De hecho, las empresas con mayores niveles de diversidad de género en sus equipos ejecutivos son un 21 por ciento más propensas a registrar una rentabilidad por encima de la media.⁶

Sin embargo, las limitaciones en cuanto al impacto y la sostenibilidad de estos esfuerzos, así como su escala relativamente reducida, son evidentes. Tampoco ayudan una densidad de sindicación y una cobertura de la negociación colectiva cada vez menores debidas en parte al debilitamiento del apoyo a la negociación con múltiples empleadores, las suspensiones incondicionales de convenios colectivos y la descentralización desorganizada de la negociación colectiva.⁷ En algunos países, las instituciones de diálogo social están luchando por seguir siendo relevantes en un contexto de profundos cambios económicos, políticos y sociales.⁸

Al mismo tiempo, aunque está claro que se han hecho algunos avances, las relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres⁹ y la pobreza del tiempo de las mujeres por razón de la maternidad y de la carga desproporcionada de trabajo no remunerado de cuidado de personas¹⁰ siguen limitando su opinión y representación, tanto en el lugar de trabajo como en los órganos y los procesos de toma de decisiones.¹¹ Con todo, si la voz de las mujeres tuviese más peso, procesos de toma de decisiones como el diálogo social y la negociación colectiva ganarían en legitimidad, credibilidad y efectividad, en beneficio de todos.

En el apartado que sigue se examina el modo en que estas condiciones fundamentales pueden promoverse en la práctica.

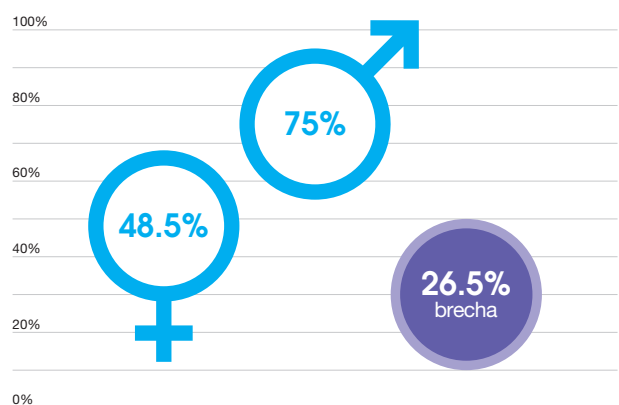
3. AUMENTO DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA TOMA DE DECISIONES Y EN EL DIÁLOGO SOCIAL

Con objeto de lograr la meta 5.5. de los ODS de ‘asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública’, es fundamental que las mujeres estén representadas en los órganos de diálogo social y en los equipos de negociación colectiva. Si estos órganos y equipos cuentan con más mujeres, el diálogo social no sólo será más pertinente y aportará más capacidad de respuesta a la vida laboral de las mujeres, sino que también impulsará cambios transformacionales en otras esferas sociales, siempre y cuando se aliente y se forme a las mujeres y a los hombres para hacer avanzar la igualdad de género en el diálogo social, en el mercado de trabajo y en el lugar de trabajo en general.

Las investigaciones que lleva a cabo la OIT a nivel mundial confirman la infrarrepresentación persistente de las mujeres en las instituciones nacionales de diálogo social. Un estudio realizado en 195 países, incluidos los 187 Estados Miembros de la OIT señala que, si bien en 2008 la afiliación de mujeres a las instituciones nacionales de diálogo social no alcanzaba el 20 por ciento, los datos disponibles para 2018 muestran que la afiliación media de mujeres ha pasado a situarse entre el 20 y el 35 por ciento, sobre todo en África, las Américas y Europa. Entre los ejemplos más inspiradores de paridad (45 por ciento y más) en las instituciones nacionales de diálogo social se encuentran Francia, Noruega, Samoa, San Kitts y Nevis y Suiza.¹²

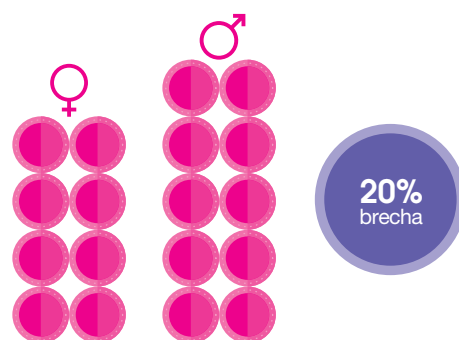
A pesar de los progresos alcanzados, la persistente infrarrepresentación de las mujeres en el dialogo social refleja un grave déficit democrático que socava el funcionamiento y la legitimidad de las instituciones de diálogo social.¹³ Esta situación también refleja que, aunque hoy en día en muchas partes del mundo¹⁴ las mujeres tienen un nivel de educación más alto y son más propensas a haberse afiliado a sindicatos¹⁵ y a organizaciones de empleadores¹⁶, su representación en los puestos de toma de decisiones en el diálogo social sigue siendo menos destacada que la de los hombres.¹⁷ Además, aunque se observe un aumento en el número de afiliadas a sindicatos a nivel mundial, ello no siempre significa que su representación sea proporcional en las estructuras de liderazgo.¹⁸

Brecha de género en la tasa de participación en la fuerza de trabajo a nivel global



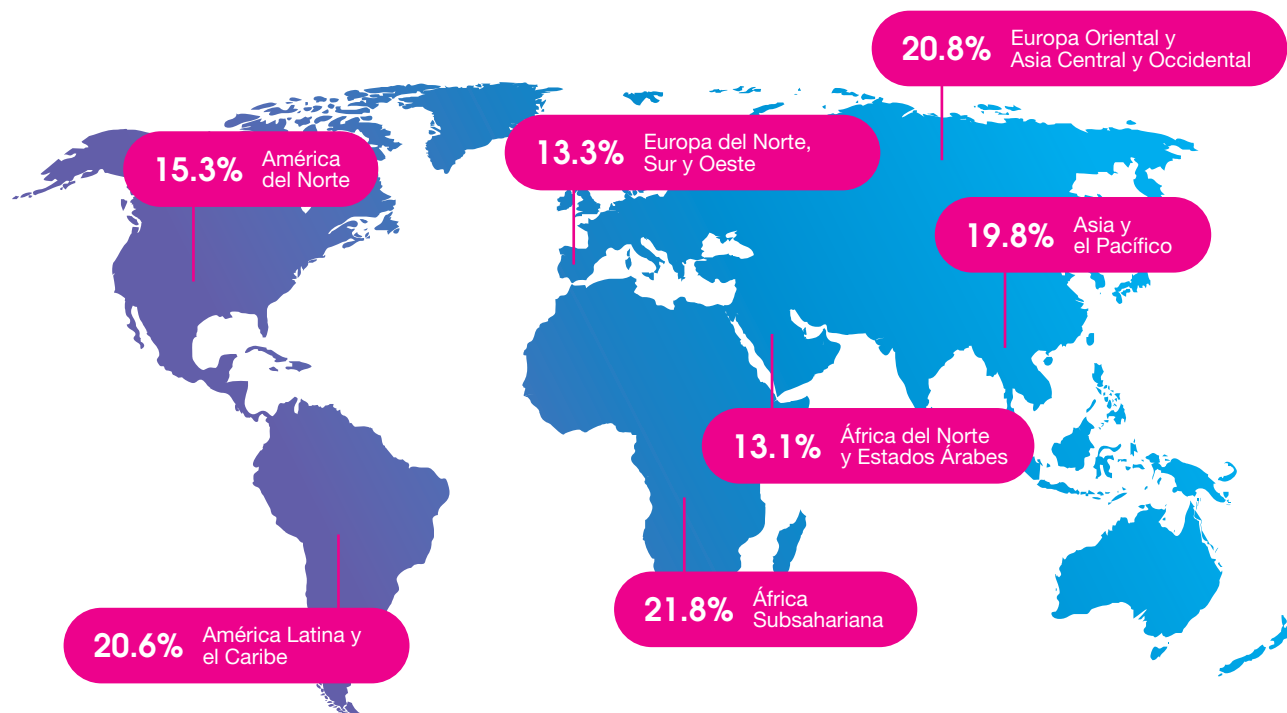
Fuente: OIT, Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: tendencias del empleo femenino 2017.

Brecha salarial de género a nivel global (salarios por hora)



Fuente: OIT, Informe Mundial sobre Salarios 2018 / 19.

Brecha salarial de género por región (ponderada por factores, salarios por hora)



Fuente: OIT, Informe Mundial sobre Salarios 2018/19.

Un examen de las causas estructurales y de otra índole tras la infrarrepresentación de las mujeres en las instituciones de diálogo social puede ayudar en la definición de estrategias para corregirlas. Los déficits en la voz y la representación de las mujeres en el diálogo social reflejan su participación desigual en la fuerza de trabajo. En la actualidad, sólo el 48,5 por ciento de las mujeres, frente al 75 por ciento de los hombres, participan en la fuerza de trabajo (una brecha de género de 26,5 puntos).¹⁹ Cuando las mujeres participan en el mercado de trabajo sufren una serie de desventajas, como la discriminación en la contratación y durante el empleo, y la segregación vertical y horizontal por razones de género en el ámbito profesional, lo que repercute en el tipo, la calidad y el nivel de los puestos que ocupan. A escala mundial, las mujeres siguen cobrando un 20 por ciento menos de media que los hombres y, dependiendo de la región, este porcentaje puede llegar a ser de hasta un 40 por ciento.²⁰ Además, las modalidades de trabajo y las modalidades atípicas de empleo, así como las ocupaciones y los sectores en los que predominan las mujeres a menudo 'quedan fuera del ámbito de la legislación, la reglamentación de la seguridad social y los convenios colectivos pertinentes'.²¹ También resulta alarmante que la paridad de género, inclusive en el ámbito de la participación económica, parezca estar invirtiendo su tendencia positiva.²²

Las brechas en la voz y la representación de las mujeres en el trabajo se deben a las relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres, la persistencia de los estereotipos de género, la subestimación del trabajo de las mujeres y a la carga desproporcionada que asumen de trabajo de cuidado de personas, que propician la discriminación directa e indirecta.²³ Como ha revelado la iniciativa global de la Oficina de

Actividades para los Empleadores de la OIT (ACT/EMP) sobre la mujer en la gestión empresarial, los estereotipos de género, unidos a las responsabilidades familiares y a la cultura empresarial dominada por los hombres siguen encontrarse entre los obstáculos más adversos que dificultan la participación de las mujeres en la gestión empresarial.²⁴

Muchas organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como muchos gobiernos, consideran que debe hacerse más para promover la representación de las mujeres en la toma de decisiones.²⁵ En lo que respecta al seguimiento de la aplicación de los convenios de la OIT sobre igualdad, los mandantes podrían promover mejor la igualdad de género proporcionando información pertinente y oportuna a los órganos de control sobre las numerosas cuestiones relativas a la igualdad de género, tanto en la legislación como en la práctica, en el país de que se trate, en relación con la aplicación de los Convenios núms. 100 y 111 (como establece el artículo 23 de la Constitución de la OIT).

Los sindicatos han destinado esfuerzos para que la representación de las mujeres en la toma de decisiones refleje los empleos y sectores en los que trabajan y las competencias con que cuentan²⁶ como, por ejemplo, la inclusión de cuotas para la participación de las mujeres en los congresos de los sindicatos, la reserva de puestos en los órganos ejecutivos y una representación de las mujeres en los órganos de toma de decisiones proporcional a su afiliación.²⁷ En muchas confederaciones sindicales también se han creado departamentos de igualdad de género y comités de igualdad o diversidad de género como base para avanzar en las cuestiones de igualdad a través de funciones internas y externas de los sindicatos.²⁸

Una encuesta llevada a cabo por la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT²⁹ señala modos en que la representación de las mujeres en las estructuras sindicales de toma de decisiones puede arrojar resultados efectivos en la fijación de los salarios por los sindicatos. La encuesta ha revelado que un 34 por ciento de los sindicatos que respondieron contaban con mujeres en sus comités ejecutivos. Las variaciones a nivel regional son evidentes, a saber, un 45 por ciento de los miembros de los comités ejecutivos de sindicatos son mujeres en América del Norte frente al 25 por ciento en los Estados Árabes. A nivel mundial, alrededor de 30 por ciento de los equipos de negociación de salarios de los sindicatos incluyen mujeres, pero esta cifra es mucho menor en Asia y el Pacífico, África y la región Árabe. Cerca de la mitad de los sindicatos que respondieron a la encuesta señalaron que los equipos de negociación de salarios o los miembros de las comisiones habían recibido información o formación sobre cuestiones de género con objeto de prepararse para las negociaciones salariales. La mayoría contaba con un comité específico de género, o más amplio sobre igualdad. Además, un 70 por ciento de los sindicatos señalaron que aplicaban una estrategia operativa interna para mejorar la representación de las mujeres en la organización (directrices internas o cuotas). La Confederación Europea de Sindicatos se ha mostrado particularmente dinámica a este respecto (ver **recuadro 1**).

Recuadro 1

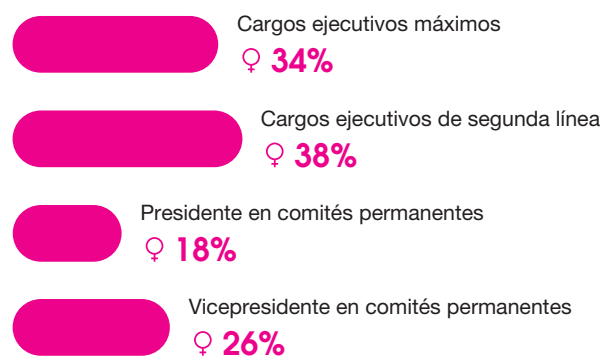
‘De la afiliación al liderazgo’: Para una representación equilibrada en los órganos sindicales de toma de decisiones. La experiencia de la Confederación Europea de Sindicatos (CES)

En 2011 el comité ejecutivo de la CES adoptó recomendaciones para mejorar el equilibrio de género en las estructuras sindicales y así reflejar mejor la diversidad de la afiliación y asegurar que la confederación representase adecuadamente los intereses de las mujeres.³⁰ En su conferencia a mitad de mandato de 2017, la CES introdujo la igualdad de representación entre hombres y mujeres – 50/50 mujeres y hombres – en su comité ejecutivo y en otros comités. Como parte de su labor de promoción de la diversidad de género en la afiliación sindical y en las estructuras de toma de decisiones, la CES realiza una encuesta anual sobre igualdad para controlar la representación de las mujeres en los sindicatos. La encuesta de 2018³¹ señaló que la afiliación sindical de mujeres había aumentado a un 46,1 por ciento. Sin embargo, las mujeres representan apenas un 37,2 por ciento en los equipos de liderazgo de los sindicatos, un 33,5 por ciento en los órganos sindicales principales de toma de decisiones y sólo un 26,2 por ciento entre los dirigentes principales de las confederaciones nacionales. Aunque estas cifras muestran que sigue habiendo margen de mejora, reflejan un progreso considerable desde la Resolución de 2011.

Una encuesta realizada por la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) concluyó que se había logrado algún progreso en la mejora de la representación de las mujeres en las organizaciones de empleadores: ‘Cada vez son más las mujeres que ocupan cargos directivos en las secretarías de las organizaciones de empleadores’.³² La encuesta, basada en respuestas de más de 50 organizaciones de empleadores reveló que las mujeres ocupaban el 34 por ciento de los cargos de dirección máximos y el 38 por ciento de los cargos de dirección ejecutiva adjuntos. Las mujeres ocupaban el 18 por ciento de las presidencias y el 26 por ciento de las vicepresidencias en los comités permanentes ‘un resultado que refleja el aumento de la participación femenina en cargos directivos subalternos’.³³ De los dos cargos máximos en los comités ejecutivos de las organizaciones de empleadores a quienes compete la aplicación diaria de los planes estratégicos de la organización, sólo el 18,7 por ciento los ocupaban mujeres; en el 7,5 por ciento de las organizaciones de empleadores entrevistadas una mujer presidía la junta, en la mayoría de las organizaciones de empleadores, la representación de la mujer en las juntas directivas no superaba el 10 por ciento y el 8 por ciento de las organizaciones de empleadores entrevistadas había logrado el equilibrio de género en sus juntas directivas.³⁴

Como señala la iniciativa mundial para la recopilación de datos sobre la situación de la mujer en la gestión empresarial de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) hay multitud de buenas prácticas para promover a la mujer en la gestión empresarial a nivel de empresa. Las organizaciones de empleadores han propuesto incluir políticas que favorezcan la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar y aplicar medidas de discriminación positiva, abordar la cuestión de las culturas dominadas por hombres y alentar la celebración de más diálogo en torno a la diversidad de género para apoyar la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar y una mayor igualdad en el liderazgo y la gestión para su personal.³⁵ En este sentido, la diversidad de género reviste una importancia fundamental, habida cuenta de que ‘En última instancia, cuanto mayor diversidad de género tengan los miembros de las organizaciones de empleadores, mayor será el número de mujeres

Representación de mujeres en las estructuras de las organizaciones de empleadores a nivel global



Fuente: OIT, *Panorama mundial: La mujer en cargos directivos y de gestión en las organizaciones de empleadores, 2017.*

en condiciones de liderar, representar y/o participar en la toma de decisiones dentro de las estructuras de gobierno de las organizaciones de empleadores.³⁶

Es necesario destinar más esfuerzos a posibilitar que las mujeres puedan acceder a puestos superiores y de liderazgo en el lugar de trabajo y en las organizaciones de empleadores y de trabajadores con objeto de integrar la igualdad de género en la negociación de manera más efectiva. En algunos casos, ello puede favorecerse a través de medidas legislativas para fortalecer la representación de las mujeres en el diálogo social, como en el caso de Argelia y Chile, donde recientemente se han promulgado leyes para garantizar que por lo menos un tercio de los miembros de las instituciones de diálogo social sean mujeres.³⁷ También resulta alentador que, cada vez más, las mujeres y los trabajadores migrantes estén incitando a los sindicatos a adoptar un enfoque más inclusivo para que sean agentes efectivos del cambio social.³⁸

4. MEJORA DE LA CAPACIDAD DE RESPUESTA DEL DIÁLOGO SOCIAL A LA IGUALDAD DE GÉNERO Y A LAS NECESIDADES Y LAS ASPIRACIONES DE LAS MUJERES

El diálogo social puede promover la igualdad de género, tomando en consideración los distintos niveles de institucionalización del diálogo social y la negociación colectiva. En algunos países que no disponen de estructuras formales de diálogo social para resolver los problemas relacionados con el trabajo, puede promoverse el diálogo entre los trabajadores y los empleadores/directivos para introducir cambios y ajustes prácticos en el lugar de trabajo, que a menudo abren puertas a la representación sindical de los trabajadores. Además, las organizaciones de empleadores y de trabajadores adoptan con frecuencia políticas y estrategias de igualdad de género para avanzar en el equilibrio entre mujeres y hombres en el seno de sus organizaciones y con miras a documentar y enriquecer el proceso de diálogo social.

Cabe señalar que los lugares de trabajo sindicalizados aportan una serie de ventajas a las mujeres en el trabajo, por ejemplo a través de la adopción de prácticas de empleo y de contratación no discriminatorias. El Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) insta a todo Miembro a colaborar con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, en la forma que estime más conveniente (artículo 4). Los salarios, incluidos los salarios mínimos, junto a medidas para mejorar la representación de las mujeres en las negociaciones salariales.³⁹ Los sindicatos no solo contribuyen a mejorar los salarios y las condiciones de empleo de los trabajadores, sino que también pueden contribuir a mejorar los índices de aplicación de los derechos de éstos. Así, por ejemplo, un estudio reveló que, en los Estados Unidos, las mujeres

afiliadas a sindicatos tenían un 17 por ciento más de posibilidades de tomarse la licencia de maternidad que las mujeres que no lo estaban.⁴⁰ En los lugares de trabajo no sindicalizados, la falta de información sobre el derecho a la licencia de maternidad, junto al temor a perder otros derechos, eran algunas de las razones alegadas por las mujeres para no acogerse a dicha licencia.

El tripartismo es un mecanismo importante para integrar la perspectiva de género en las discusiones de los consejos económicos y sociales nacionales sobre temas como las políticas sociales y económicas, los salarios mínimos y la igualdad de género. Para ser efectivas, estas instituciones tripartitas deben contar con suficiente impulso e impacto para hacer que el logro de un consenso tripartito sea una realidad (véase **recuadro 2** a continuación).

Recuadro 2 Código de conducta sobre acoso sexual en el lugar de trabajo de Viet Nam

En Viet Nam, la falta de una legislación sobre el acoso sexual en el trabajo ha llevado a los interlocutores tripartitos a acordar conjuntamente medidas para cubrir este vacío con la formulación en 2015 de un código de conducta sobre acoso sexual.⁴¹ El Ministerio de Trabajo, la Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam y la Confederación General del Trabajo de Viet Nam se han unido para elaborar este código de conducta con objeto de proporcionar orientaciones en la prevención y el tratamiento del acoso sexual en el lugar de trabajo (con la ayuda de la OIT). El código, que reconoce que el acoso sexual es una forma de discriminación sexual que comporta elevados costos para las empresas, proporciona orientaciones prácticas para la aplicación y el control de las políticas sobre acoso sexual. El código de conducta se introdujo en 20 empresas a través de un programa piloto que llevó a la aplicación de políticas empresariales y en el lugar de trabajo y al compromiso por parte de las empresas de controlar su aplicación. Asimismo, ha supuesto una herramienta de gran utilidad para el floreciente sector de la confección, donde trabajan sobre todo mujeres, en particular desde que algunas empresas destacadas exigen a las fábricas que adopten políticas para impedir la violencia y el acoso en el trabajo.

El diálogo social bipartito incluye la negociación colectiva y la cooperación en el lugar de trabajo a todos los niveles y, una vez instaurado con éxito, puede ayudar a sensibilizar acerca de cuestiones delicadas o nuevas que surgen en el mundo del trabajo, así como a establecer prioridades en relación con la igualdad de género. Un ejemplo de diálogo social bipartito es el marco de acciones para la igualdad entre hombres y mujeres que acordaron los interlocutores sociales europeos en 2005. Juntos, los interlocutores sociales han encontrado puntos en común para determinar cuatro acciones prio-

ritarias en su trabajo: abordar los roles de género, promover a las mujeres en la toma de decisiones, apoyar el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar y tratar la brecha salarial de género. Los interlocutores sociales nacionales han aplicado el marco de acciones a través de la negociación colectiva, acciones positivas y acciones de sensibilización. En esta línea y esforzándose por compartir enseñanzas y buenas prácticas, en mayo de 2014 los interlocutores sociales europeos lanzaron una herramienta web, 'A Toolkit for Gender Equality in Practice' (sólo en inglés), con 100 iniciativas innovadoras de los interlocutores sociales en distintos sectores de toda Europa.⁴²

4.1. Cómo hacer que la negociación colectiva funcione para la igualdad de género

La negociación colectiva es un proceso de negociación voluntaria entre sindicatos independientes y empleadores (u organizaciones de empleadores) para establecer condiciones de empleo y relaciones entre las partes. Constituye un importante mecanismo para el logro de la igualdad de género en los distintos sectores y en los lugares de trabajo, sobre todo si se combina con otras medidas como la promulgación de legislación y la adopción de medidas en el seno de la empresa.⁴³ Desempeña un papel destacado en el tratamiento de la desigualdad de género en ámbitos como la disminución de la brecha salarial de género y la facilitación de la participación plena de las mujeres en el mercado de trabajo.⁴⁴ Además, la representación de las mujeres en los equipos de negociación ha contribuido a ampliar el alcance de la negociación colectiva a cuestiones que revisten especial pertinencia para las mujeres trabajadoras, como la protección de la maternidad, el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal y la prevención del acoso sexual en el trabajo.⁴⁵

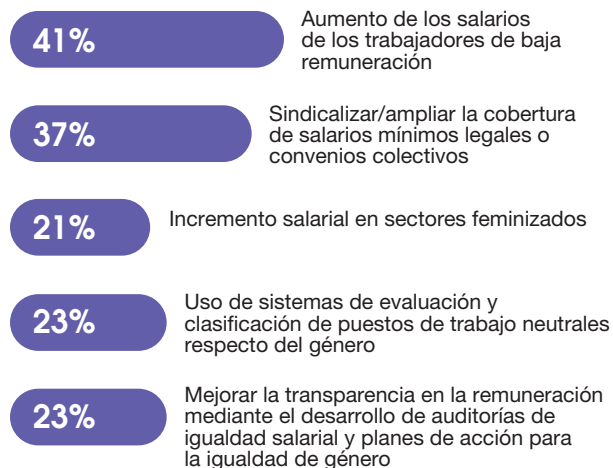
Las condiciones que deben darse para aplicar con éxito planteamientos de igualdad de género en la negociación colectiva incluyen un fuerte compromiso con la igualdad de género por parte del empleador y de los negociadores del sindicato. Las posibilidades de ampliar los convenios colectivos a un sector en su totalidad a través de una decisión ministerial, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, contribuyen a aumentar considerablemente la cobertura de los convenios colectivos. También pueden desempeñar un papel importante las disposiciones de la ley dirigidas a incentivar a los equipos de negociación para que aborden las cuestiones relacionadas con la igualdad de género.⁴⁶

Los convenios colectivos contribuyen a la aplicación de las obligaciones derivadas de la legislación nacional pertinente o a la extensión de dichas obligaciones, como por ejemplo, en el ámbito de la ampliación de derechos a la licencia parental o de maternidad. La negociación colectiva ha contribuido a la igualdad de género de maneras diversas, que se describen más adelante.⁴⁷

4.1.1. Integración de las preocupaciones relativas a la igualdad de género relacionadas con la remuneración en los temas tradicionales objeto de negociación

Es importante velar por que la negociación salarial tenga presentes los sistemas salariales discriminatorios y la infravaloración del trabajo de la mujer, así como promover la aplicación de medidas específicas para la igualdad salarial de género, como las auditorías salariales de género, el recurso a métodos objetivos de evaluación de los puestos de trabajo y los planes de acción dirigidos a detectar y tratar la brecha salarial entre hombres y mujeres.⁴⁸ La encuesta de ACTRAV de la OIT sobre la función que desempeñan los sindicatos en la fijación de los salarios en aras de la igualdad de género reveló que los sindicatos habían centrado particularmente su atención en mejorar los salarios de los trabajadores mal remunerados (el 41 por ciento de los sindicatos que respondieron a la encuesta) y a la aplicación de medidas para promover la sindicalización o para ampliar la cobertura de los salarios mínimos legales o los convenios colectivos a grupos de trabajadores que tradicionalmente se encuentran en tipos de empleo vulnerables (37 por ciento).⁴⁹ Además, algunos sindicatos se centraron en la mejora de los salarios en los sectores en que predomina la mano de obra femenina (21 por ciento), la utilización de clasificaciones y evaluaciones de puestos de trabajo neutras en cuanto al género (23 por ciento) y la mejora de la transparencia en los salarios con la realización de auditorías sobre igualdad de remuneración y la formulación de planes para la igualdad de género (23 por ciento).

Cuestiones prioritarias identificadas por los sindicatos sobre el fortalecimiento de la igualdad de género en el diálogo social



Fuente: *Closing the gender pay gap: What Role for Trade Unions?*, 2019.

4.1.2. Métodos de evaluación de puestos de trabajo que aplican criterios neutros en cuanto al género

Una cuestión importante es asegurar que no hay sesgos ni discriminación en la fijación de los salarios ni en el valor otorgado a los puestos de las mujeres y de los

hombres basándose en evaluaciones de los puestos de trabajo que tengan en cuenta criterios objetivos como las calificaciones, los esfuerzos, las responsabilidades y las condiciones de trabajo. El **recuadro 3** sobre el sector del agua en el Perú, que incluimos a continuación, muestra cómo la negociación colectiva ha llevado a la aplicación de un sistema de evaluación de los puestos de trabajo neutro desde el punto de vista del género que ha ayudado a revalorizar los puestos y las competencias de las mujeres, así como a aumentar sus salarios.

4.1.3. Orientaciones y asistencia técnica para los agentes negociadores

Se trata de otro medio al que recurren los interlocutores sociales para preparar las negociaciones salariales desde una perspectiva de género. Un ejemplo es la iniciativa conjunta emprendida en Bélgica por expertos de las tres confederaciones sindicales y el Instituto de Igualdad para Mujeres y Hombres, que ha redundado en una evaluación de los puestos de trabajo neutra desde el punto de vista del género y al establecimiento de criterios para la clasificación de los puestos de trabajo acordados para documentar la negociación colectiva dirigida a cerrar la brecha salarial entre hombres y mujeres.⁵⁰ Ello ha revestido especial importancia para dotar a los negociadores de los conocimientos, las competencias y los datos necesarios para entablar una negociación colectiva sobre este complejo asunto.

4.1.4. Horarios de trabajo y conciliación entre la vida laboral y la vida personal

El Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) establece que las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán el derecho de participar, según modalidades adecuadas a las condiciones y a la práctica nacionales, en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones del Convenio. El Acuerdo marco sobre el permiso parental (revisado), firmado por los interlocutores sociales europeos en 2009,⁵¹ que dio lugar a una directiva sobre el permiso parental revisada,⁵² tenía por objeto alentar a los hombres a tomarse el permiso parental estableciendo que por lo menos uno de los cuatro meses no fuesen transferibles, y así incentivar que hubiese más hombres que disfrutasen de dicha licencia.

Ejemplos de acuerdos nacionales incluyen el suscrito en 2013 sobre la licencia parental entre LO-Suecia y la Confederación de Empleadores Suecos, que introdujo un complemento parental como parte de un régimen de seguro nacional de licencia parental acordado colectivamente que compensa el 80 por ciento de la reducción del salario que sufren los padres que se acogen a la licencia parental (hasta un salario de alrededor de 37 000 coronas suecas al mes).⁵³ El **recuadro 4** a continuación sobre el acuerdo suscrito recientemente acerca de los horarios en el sector metalúrgico en Alemania muestra un enfoque innovador en el tratamiento de la necesidad de horarios flexibles que ha arrojado resultados positivos para los progenitores que trabajan y para los cuidadores.

Recuadro 3

Negociación colectiva y evaluaciones del empleo neutras desde el punto de vista del género en el sector del agua en el Perú

El acuerdo para la realización de una evaluación neutra en cuanto al género por el sindicato del agua de Lambayeque (miembro del sindicato nacional FENTAO) y la entidad prestadora de servicio de saneamiento de Lambayeque (EPSEL, S.A.) se suscribió tras el fallo judicial por el que se exigía que la empresa y el sindicato revisasen el sistema de clasificación del empleo existente por considerarlo discriminatorio. Se trata de un buen ejemplo de negociación colectiva bipartita, que ha dado lugar a un equipo de tareas mixto sindicato – empleador para la evaluación de los puestos de trabajo. Los miembros del equipo de tareas han recibido formación en técnicas de evaluación de los puestos de trabajo neutras desde el punto de vista del género, se ha llevado a cabo una valoración de los riesgos para la salud en el trabajo y, a través de una encuesta, se ha recogido información sobre los requisitos de cada puesto de trabajo. Con esta información, se ha acordado un nuevo sistema de clasificación de los puestos de trabajo que otorga mayor valor a los trabajos que tradicionalmente desempeñan las mujeres. Las escalas salariales se van modificando gradualmente para adaptarlas al nuevo sistema de clasificación. Cada año se asigna un presupuesto a estos ajustes al alza.⁵⁴

Recuadro 4

Los interlocutores sociales alemanes del sector metalúrgico acuerdan un convenio colectivo innovador para aumentar la flexibilidad de los trabajadores y redistribuir las horas de trabajo⁵⁵

El sindicato de trabajadores del sector metalúrgico IG Metall suscribió un convenio colectivo puntero con la organización de empleadores Südwestmetall en febrero de 2018 por el que los trabajadores pueden renegociar sus horarios según sus preferencias, mejorando con ello la conciliación entre su vida laboral y su vida familiar. El convenio incluye un aumento del 4,3 por ciento a partir de abril de 2018 y una flexibilidad de horarios mucho mayor, incluida una jornada laboral reducida de 28 horas para aquellos trabajadores que lo deseen o lo necesiten, así como la posibilidad, para los trabajadores (con hijos en edad escolar o padres dependientes que necesiten cuidados o trabajadores por turnos) de un aumento salarial adicional en 2019 o de días libres adicionales remunerados. Todos los trabajadores recibirán un complemento salarial del 27,5 por ciento de un mes de salario, a pagar por vez primera en julio de 2019 junto a un pago único de 400 euros. A cambio, los empleadores pueden contratar a más trabajadores con jornadas laborales más largas (de hasta 40 horas) para compensar la reducción de horarios que prevé el convenio. El convenio colectivo abarca a unos 900 000 trabajadores de la industria metalúrgica y eléctrica en Baden-Württemberg.

4.1.5. Tratamiento de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

La conciencia cada vez mayor de la omnipresencia y los efectos adversos de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo ha llevado a la adopción del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y su correspondiente Recomendación núm. 206 por la Conferencia Internacional del Trabajo en el año del centenario de la Organización (véase el **recuadro 5**). El nuevo Convenio articula por primera vez el derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y de acoso y proporciona un marco de acción claro no sólo para los trabajadores asalariados, sino para todos los trabajadores, independientemente de su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los despedidos, los voluntarios, las personas que buscan empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. También reconoce que la violencia y el acoso pueden implicar a terceros (por ejemplo, clientes, proveedores de servicios y pacientes) que, según las circunstancias, pueden ser víctimas o autores de la misma. Los nuevos instrumentos reconocen las funciones diferentes y complementarias que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, así como sus respectivas organizaciones, desempeñan en la prevención y el tratamiento de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Antes de la adopción del Convenio núm. 190 ya se habían suscrito convenios colectivos con referencias a la violencia y el acoso por razón de género,⁵⁶ y se espera que el nuevo Convenio influya en la próxima generación de convenios colectivos sobre cuestiones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluida la violencia y el acoso por motivos de género. Por ejemplo, en octubre de 2019, la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) y la transnacional lechera Arla Foods concluyeron un acuerdo sobre medidas para proteger a los trabajadores contra el acoso sexual en el lugar de trabajo. En el acuerdo se reconoce que el acoso sexual es una forma de violencia de género y de discriminación por motivos de género y se dispone que su aplicación deberá negociarse entre Arla y las filiales de la UITA en las empresas que son propiedad y están controladas por Arla Foods a nivel internacional.⁵⁷ En el Senegal, el acuerdo interprofesional, suscrito en diciembre de 2019, incluye un artículo sobre la violencia y el acoso en el que se estipula el derecho a un mundo libre de violencia y acoso y la necesidad de un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las cuestiones de género en relación con la violencia y el acoso.⁵⁸

Recuadro 5. Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y Recomendación (núm. 206)

El Convenio núm. 190 proporciona por primera vez una definición de “violencia y acoso”, que abarca la violencia y el acoso por razón de género, incluido el acoso sexual.⁵⁹ Reconoce que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas y prevé medidas específicas para hacerles frente, al tiempo que reconoce la necesidad de abordar sus causas subyacentes y factores de riesgo. El Convenio brinda la oportunidad de configurar un futuro laboral para todos basado en la dignidad y el respeto y libre de violencia y acoso. Exhorta a los Estados Miembros que lo ratifiquen a que adopten, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género, que contemple medidas que vayan desde la protección y la prevención, el control de la aplicación y las vías de recurso y reparación, hasta la orientación y la formación. El artículo 8 destaca el papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a saber, que “Todo Miembro [de la OIT] deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:” [...] “ b) identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso” [...]. El Convenio núm. 190 también insta a los Estados Miembros a reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo; y señala que las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir a afrontar y abordar estos efectos (Preámbulo).

4.2. Ideas ingeniosas para lograr la igualdad de género a través de la cooperación en el lugar de trabajo

La cooperación en el lugar de trabajo (a nivel de empresa o de lugar de trabajo) conlleva el intercambio de información, la celebración de consultas y la adopción de políticas e iniciativas conjuntas en el lugar de trabajo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Un ejemplo de ámbito relativamente nuevo de cooperación en el lugar de trabajo es el de la prevención de riesgos específicos de género para la seguridad y la salud, que lleva la seguridad y salud en el trabajo más allá del enfoque tradicional en los riesgos físicos para incluir una serie más amplia de riesgos que afectan al bienestar psicosocial en el trabajo. Se trata de un punto de partida importante para encontrar soluciones conjuntas a cuestiones específicas relacionadas con el género, como la salud reproductiva y sexual de las mujeres y los hombres, o la consideración de medidas pertinentes para el género dirigidas a reducir el impacto

de la menopausia y la menstruación en la participación plena de las mujeres en el trabajo.⁶⁰ Además, el acceso limitado a las instalaciones sanitarias o la escasez de pausas para ir al servicio suponen un incumplimiento grave de los derechos en el trabajo de las mujeres y los hombres que puede tener consecuencias para la salud, sobre todo para las mujeres que tengan la menstruación o estén embarazadas. El acceso limitado a las instalaciones sanitarias puede incluso hacer que las mujeres embarazadas no acudan al trabajo, lo que dificulta que tanto ellas como y sus familias salgan de la pobreza. La campaña de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte ‘El derecho a ir al servicio’ es un ejemplo de lo sería que es esta cuestión y de la importancia que reviste la puesta a disposición de retretes seguros para las mujeres.⁶¹ El diálogo social ha sido un modo de poner de relieve este tema y de encontrar soluciones conjuntas a estas cuestiones relacionadas con el trabajo.

4.3. Búsqueda de soluciones a través del diálogo social para mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres y las niñas durante la pandemia de COVID-19

Según la Coalición Internacional en favor de la Igualdad de Remuneración (EPIC), la COVID-19 ha puesto de relieve que nuestras economías y sociedades se basan en gran medida en el trabajo que desempeñan las mujeres, un trabajo esencial, pero que a menudo está infravalorado, mal remunerado o no remunerado.⁶² En todo el mundo, alrededor de 136 millones de trabajadores participan en los sectores de la salud y el trabajo social. De ellos, 96 millones son mujeres, que constituyen la mayor parte de la mano de obra sanitaria y social en la mayoría de los países.⁶³ En el **recuadro 6** se muestra la forma en que la negociación colectiva ha ayudado a mitigar los efectos negativos para las mujeres en el sector hospitalario y de prestación de cuidados.

Las mujeres en la fuerza de trabajo se han visto afectadas desproporcionadamente por las consecuencias económicas a corto plazo de la COVID-19. Por ejemplo:

- **Falta de protección social adecuada:** La OIT estima que el 71 por ciento de la población mundial carece de acceso a una protección social integral y que la mitad no tiene ninguna protección social,⁶⁴ en ambos grupos las mujeres están sobrerrepresentadas. Especialmente durante una crisis sanitaria, la falta de protección social adecuada significa pobreza y hambre para millones de trabajadores y sus familias. En el **recuadro 7** se muestra cómo el diálogo social en la Argentina ha contribuido a mitigar la pérdida de ingresos de los trabajadores domésticos.

Recuadro 6

Convenio colectivo para los trabajadores del sector público que incluye un aumento sustancial de su remuneración y una prima especial para los trabajadores de los hospitales y centros de cuidados de Alemania

Los trabajadores de los centros de salud y los centros de cuidados corrían un riesgo especial de contraer la COVID-19 en el trabajo durante los primeros días de la pandemia, cuando el suministro de equipos de protección personal era insuficiente. También se les exigía que trabajaran horas extraordinarias de manera regular para reemplazar a sus compañeros de trabajo que habían contraído el virus o que estaban en cuarentena. Esta situación tuvo un importante efecto en las mujeres, ya que constituyen la mayoría de los trabajadores del sector hospitalario y de prestación de cuidados. En octubre de 2020, el sindicato del sector público y de servicios *Ver.di* y la federación de funcionarios públicos *dbb beamtenbund und tarifunion* suscribieron un convenio colectivo con la Federación de Asociaciones de los Gobiernos Locales (VKA) y la administración federal de Alemania. El convenio colectivo incluye un aumento salarial para los trabajadores que prestan cuidados del 8,7 por ciento y un aumento salarial para los trabajadores de cuidados intensivos de hasta el 10 por ciento. Además, se acordó una bonificación de 50 euros mensuales para los trabajadores de los hospitales y de prestación de cuidados que trabajaban predominantemente para mitigar la crisis de la COVID-19.

Recuadro 7

Diálogo social e igualdad de género durante la pandemia de COVID-19 de la Argentina

En 2020, las organizaciones de empleadores y trabajadores de la Argentina han presionado con éxito al Gobierno para obtener una ampliación de las medidas de emergencia de apoyo a los ingresos (compatibles con el apoyo universal a los niños) al sector del trabajo doméstico. Esta medida beneficia predominantemente a las trabajadoras, ya que la Argentina es uno de los países con mayor proporción de mujeres en el servicio doméstico de América Latina.⁶⁵

- **Aumento de las reducciones de personal:** En el caso de los despidos debidos a la COVID-19, es probable que las mujeres se vean desproporcionadamente afectadas, ya que los criterios comunes para la

reducción de personal incluyen la situación contractual y los años de servicio, y es más probable que las mujeres sufran interrupciones en su carrera debido a las responsabilidades del cuidado de otras personas. Los sectores industriales como la hostelería, la alimentación, las bebidas y los servicios de venta al por menor, que se han visto muy afectados por la pandemia, son también importantes empleadores de mujeres.⁶⁶

- **Agravación de violencia de género:** Los datos recientes muestran que durante la pandemia de COVID-19 ha aumentado la violencia de género. Esto se debe en parte al aumento de los niveles de estrés relacionados con la pandemia, así como al aumento del tiempo que se pasa en estrecha proximidad doméstica debido al teletrabajo obligatorio. Aunque el Convenio núm. 190 reconoce que tanto las mujeres como los hombres pueden verse afectados por la violencia de género, también reconoce que la violencia y el acoso afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas.
- **Aumento de la carga de prestación de cuidados:** Antes de la crisis de la COVID-19, se dedicaban 16.400 millones de horas diarias en todo el mundo al trabajo de cuidados no remunerado, dos tercios de las cuales eran realizadas por mujeres.⁶⁷ Los cierres de escuelas y de las instalaciones de prestación de cuidados relacionados con COVID-19 han aumentado aún más el papel de las mujeres como cuidadoras.

Los riesgos a **largo plazo** para las mujeres incluyen **la disminución de las oportunidades de empleo y la decreciente calidad de los trabajos**. Algunas industrias en las que predominan las mujeres, como la de la confección de prendas de vestir, pueden aprovechar la pandemia para una mayor digitalización y reubicación de la producción. Esta situación también puede dar lugar a una reducción de las oportunidades de empleo y a un deterioro de las condiciones de trabajo de los trabajadores del sector de la confección de prendas de vestir, especialmente en los países en desarrollo. Así, por ejemplo, a muchos trabajadores de Asia se les han ofrecido contratos temporales como forma de reducir el riesgo para los proveedores, lo que ha dado lugar a un aumento de la incertidumbre para los trabajadores.⁶⁸

4.4. Diálogo social entre fronteras, convenios marco mundiales e igualdad de género

El diálogo social transfronterizo es otro nivel al que es importante integrar una perspectiva de género, por ejemplo a través de acuerdos y compromisos conjuntos y de iniciativas de responsabilidad social de las empresas. Es algo que está ocurriendo cada vez más en los acuerdos marco a nivel mundial y en los compromisos conjuntos entre empresas multinacionales y federaciones sindicales mundiales. Cabe señalar que en los últimos años se ha observado

un considerable aumento de la inclusión de cláusulas sobre igualdad de género y sobre el control de su aplicación en estos acuerdos, que abarcan sectores en los que predominan las mujeres, como los sectores del comercio al por menor, la confección y la agricultura.⁶⁹ Si bien la globalización ha abierto oportunidades para la participación de las mujeres en el trabajo formal, es frecuente que en las zonas francas industriales y en los segmentos inferiores de las cadenas mundiales de suministro de los sectores en los que predominan las mujeres no se observen los derechos a un trabajo decente y a un salario digno.⁷⁰

La mayoría de los acuerdos marco mundiales se adhieren a los principios del diálogo social y la igualdad de género según establecen las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y la Declaración tripartita de la OIT de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. La reciente guía publicada por la OCDE sobre diligencia debida amplía lo siguiente: 'La aplicación de una perspectiva de género en el marco de la diligencia debida significa reflexionar acerca de si los efectos adversos, reales o potenciales, afectan de manera distinta o específica a las mujeres'.⁷¹ De especial pertinencia son las disposiciones para establecer marcos de la diligencia debida sobre la igualdad de género en cuestiones como la violencia de género y la diversidad de género.⁷² El **recuadro 8** que figura a continuación proporciona un ejemplo de cómo el tratamiento de la violencia contra las mujeres se ha incorporado a un acuerdo marco mundial.

Recuadro 8 Acuerdo marco mundial UNI-Carrefour sobre diálogo social y diversidad

El acuerdo marco mundial UNI/Carrefour (2001, 2015 y 2018) lo suscribe uno de los grupos de distribución al por menor más importantes a nivel mundial.⁷³ Refleja el compromiso conjunto contraído tiempo atrás por la empresa para promover el diálogo social y las iniciativas conjuntas dirigidas a promover la no discriminación, la diversidad de género, la igualdad de oportunidades en la contratación y la promoción, el apoyo a las mujeres embarazadas y a las mujeres lactantes, y los ajustes en los horarios y las condiciones de trabajo del personal que se reincorpora al trabajo tras una licencia de maternidad o paternidad. La renovación de 2018 añadió el compromiso mutuo de abordar la violencia contra las mujeres en el trabajo, impedir la violencia contra las mujeres basándose en el trabajo decente, por ejemplo con la guía de Carrefour para abordar la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo dirigida a los directores y empleados de recursos humanos, proporcionar formación sobre campañas de prevención y el modo de detectar la violencia y de brindar apoyo a las víctimas a los directores de 200 establecimientos.

5. AMPLIACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL A LA ECONOMÍA INFORMAL⁷⁴

Dos mil millones de personas, más del 61 por ciento de la población empleada en el mundo, se ganan la vida en la economía informal sin acceso al diálogo social; el 58 por ciento de las mujeres y el 63 por ciento de los hombres del mundo trabajan en la economía informal.⁷⁵ Las mujeres también tienen muchas más probabilidades que los hombres de pertenecer a los segmentos más vulnerables de la economía informal como trabajadores domésticos, trabajadores a domicilio o trabajadores familiares auxiliares, lo que significa que tienen poca o ninguna protección contra el despido y poco acceso a la protección social, incluida la licencia de enfermedad remunerada.⁷⁶ Los trabajadores de la economía informal también carecen de acceso a los mecanismos de diálogo social.⁷⁷

Aunque el diálogo social para los trabajadores informales sigue siendo un desafío, se promueve el diálogo social tripartito a través de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) para representar los intereses y la participación de los trabajadores informales y su transición a la economía formal.⁷⁸ La superación de la escasa cobertura de los trabajadores informales en el diálogo social y la negociación colectiva ha llevado a los sindicatos a destinar mayores esfuerzos a contratar, organizar y representar a los trabajadores informales, a menudo con organizaciones de trabajadores informales, por ejemplo, la Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA) y la red mundial Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO).⁷⁹ Ello ha ayudado a fortalecer la voz colectiva de las trabajadoras informales,⁸⁰ como en el caso de 'los trabajadores informales, sus organizaciones y sus campañas, que representan lo más destacado del cambio notable que ha registrado el movimiento obrero mundial en más de un siglo'.⁸¹

Las estructuras en los sindicatos que representan a los trabajadores informales incluyen el establecimiento en 2015 por el Congreso de Sindicatos (TUC) de Ghana del Sindicato de Asociación de Trabajadores del Sector Informal para representar a los trabajadores informales, y la Comisión de Trabajadores del sector informal del Sindicato Unificado de Trabajadores Generales y del Transporte de Uganda, centrado en las trabajadoras informales del sector del transporte.⁸² En la misma línea, organizaciones de empleadores han colaborado con unidades de la economía informal y con pequeños empleadores en la promoción de la transición de la economía informal a la economía formal.⁸³ Algunos ejemplos incluyen la representación de los intereses de pequeñas empresas informales como han hecho la Federación de Empleadores de Kenya, la Asociación de Empleadores de Ghana y la organización de empleadores de la República Democrática del Congo, COPEMECO.⁸⁴

El **recuadro 9** a continuación muestra cómo la impartición de formación por los sindicatos en Uganda ha ayudado a reducir los abusos y la violencia que sufren los trabajadores de la economía informal.

Recuadro 9 Apoyo a la participación de las trabajadoras informales del sector del transporte en Uganda en el diálogo social

El Sindicato Unificado de Trabajadores Generales y del Transporte (ATGWU) está ayudando a las trabajadoras informales del sector del transporte y a las mujeres que trabajan en torno a centros de transporte a organizarse para poner fin a la violencia y a la desigualdad en el trabajo.⁸⁵ Con motivo del establecimiento del Comité de las Mujeres Trabajadoras del Sector Informal del ATGWU se han celebrado negociaciones para mejorar la seguridad de las mujeres y su acceso a retretes seguros y otras instalaciones, así como a la protección social. Tras la incorporación de asociaciones de trabajadores informales del transporte y de la organización y el apoyo a GALIMA (una asociación de mujeres supervivientes del VIH y el sida en el sector del transporte), así como con la organización de comerciantes y trabajadores que trabajan desde su domicilio a través de la Asociación de Desarrollo de la Artesanía Tukulere Wamu, entre otros, se ha producido un aumento en la afiliación al sindicato. El Comité de las mujeres trabajadoras del sector informal del ATGWU también ha promovido la constitución de comités de trabajadoras locales, ayudando a las mujeres a conocer sus derechos y alentándolas a informar cuando sufren abusos o violaciones de sus derechos. Además, la organización de talleres de educación y la impartición informal de educación en las calles, en los principales centros de transporte y en el sindicato, ha ayudado a cambiar la actitud de los hombres y a las mujeres a tener más confianza e informar de los abusos.

Algunos trabajadores informales han entrado en el ámbito de aplicación del diálogo social y la negociación colectiva,⁸⁶ por ejemplo, en lo relativo a la fijación de salarios mínimos, la seguridad social o los derechos de maternidad. El diálogo social tripartito ha sido fundamental en el establecimiento de medidas dirigidas a formalizar el empleo de los trabajadores domésticos y a negociar salarios mínimos.

6. EL DIÁLOGO SOCIAL Y EL FUTURO DEL TRABAJO

Como se observa en las notas del Informe inicial de la *Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*, nos encontramos ante desafíos sin precedentes en la futura organización del trabajo planteados por la creciente fragmentación de la producción, el crecimiento de las modalidades atípicas de empleo y los adelantos tecnológicos.⁸⁷ El diálogo social puede contribuir a estos cambios y ayudar a encontrar soluciones tomando en consideración los efectos relacionados con el género de las nuevas modalidades de trabajo en las plataformas de trabajo digitales como el trabajo colaborativo, así como de modalidades de trabajo más fragmentado en la 'gig economy' o economía del trabajo esporádico.⁸⁸ Como señala la OIT, es necesario 'gestionar la distribución desigual de los beneficios y las posibles repercusiones desproporcionadas por género, sector y nivel de competencias.'⁸⁹ Sin embargo, en relación con el crecimiento del empleo en la economía digital, las mujeres van a la zaga, en parte por razón de su participación menor en el empleo en las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y en los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM), pero también por su sistemática infrarrepresentación en la alta dirección y en el ámbito académico de estos sectores. Como argumenta la OCDE, la brecha digital de género debe cerrarse, no sólo porque se generarían oportunidades de negocio, sino también porque se aseguraría la participación de las mujeres en las oportunidades que puedan presentarse en los ámbitos de la digitalización y la automatización.⁹⁰

La función de cuidadoras que desempeñan las mujeres constituye un importante obstáculo estructural a su participación en el trabajo en condiciones de igualdad y a todos los niveles,⁹¹ y la conciliación de la vida laboral y la vida familiar es uno de los mayores retos a los que se enfrentan las mujeres en todo el mundo.⁹² Antes de la COVID-19, las mujeres desempeñaban, de media, tres veces más trabajo de prestación cuidados no remunerado que los hombres.⁹³ Desde la pandemia, la carga de la prestación de cuidados ha aumentado aún más debido el cierre de escuelas y de las instalaciones de prestación de asistencia. Esta cuestión estará cada vez más presente en las futuras agendas de diálogo social como parte de los esfuerzos dedicados a mejorar la progresión profesional de las mujeres y a cerrar la brecha salarial de género, junto a medidas sociales más amplias dirigidas a redistribuir la prestación de cuidados no remunerada más equilibradamente entre mujeres y hombres, y a través de la prestación de cuidados a niños y a ancianos subvencionada o proporcionada por el estado. Con el futuro crecimiento previsto del empleo en la economía de la prestación de cuidados, concretamente como respuesta al cambio demográfico y también en el contexto actual de la pandemia de COVID-19, mejorará la participación de las mujeres en el mercado laboral, pero deberá asegurarse la calidad del trabajo como objetivo destacado.⁹⁴

EL CAMINO A SEGUIR: RECOMENDACIONES CLAVE PARA LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES Y DE EMPLEADORES Y LOS GOBIERNOS EN ARAS DE PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO A TRAVÉS DEL DIÁLOGO SOCIAL

Recomendaciones para los gobiernos



Promover el diálogo social tripartito y fomentar el desarrollo de políticas nacionales sobre igualdad de género, la obtención de datos desglosados por sexo y la adopción de medidas dirigidas a favorecer la transición de la economía informal a la economía formal.



Ratificar y aplicar eficazmente los convenios de la OIT sobre libertad sindical, negociación colectiva, igualdad de género, igualdad salarial, violencia y acoso y consultas tripartitas.⁹⁵



Alientar a los interlocutores sociales a participar en estrategias de diálogo social que tengan en cuenta la perspectiva de género a fin de cerrar la brecha salarial de género y a promover el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, la licencia parental, la protección de la maternidad y el fin de la violencia y el acoso en el trabajo.



Dado que las mujeres están a la vanguardia de la respuesta a la COVID-19 como cuidadoras y organizadoras de la comunidad, es fundamental garantizar su igualdad de representación en el diálogo social, inclusive en relación con la COVID-19, y orientar a las mujeres y las niñas todas las medidas para mitigar el impacto socioeconómico de la COVID-19.⁹⁶

Recomendaciones para las organizaciones de empleadores



Aplicar políticas que apoyen y promuevan la mayor participación y representación de la mujer en el lugar de trabajo, en las organizaciones de empleadores y en las instituciones de diálogo social, inclusive en los puestos de liderazgo y en todas las actividades de planificación y adopción de decisiones relacionadas con la COVID-19.



Proporcionar apoyo práctico a los empleadores y a las empresas para alentarlos a aplicar estrategias y programas de igualdad de género en el lugar de trabajo, en el marco de las organizaciones de empleadores y en las instituciones de diálogo social.



Poner en práctica acciones de sensibilización y formación dirigidas abordar con eficacia los sesgos inconscientes y otros factores que limitan el acceso de las mujeres a funciones superiores y de liderazgo.



Adoptar las medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluida la violencia y el acoso por razón de género (de conformidad con el Convenio núm. 190). Ello reviste especial importancia durante la pandemia de COVID-19 debido al aumento de la violencia doméstica relacionada con el incremento del estrés y del tiempo en la proximidad del hogar que ha traído consigo el teletrabajo obligatorio.

Recomendaciones para las organizaciones de trabajadores



Promover una representación de las mujeres que sea proporcional a su afiliación a los sindicatos y asegurar que están efectivamente representadas en puestos superiores y de liderazgo en las organizaciones de trabajadores y a través de equipos de negociación colectiva equilibrados desde el punto de vista del género. La igualdad de representación es fundamental en la planificación y la adopción de decisiones relacionadas con la COVID-19 para mitigar el impacto socioeconómico de la pandemia en las mujeres y las niñas.



Participar en la organización y la contratación de trabajadores en las modalidades atípicas de empleo y el trabajo informal, así como en la economía de plataformas.



Elaborar materiales de formación y orientación para los representantes de los trabajadores afín de que puedan defender eficazmente un diálogo social que tenga en cuenta las cuestiones de género, inclusive el modo de integrar efectivamente la igualdad de género en los procesos de diálogo social.



Aprovechar plenamente los mecanismos y las negociaciones tripartitas y bipartitas de diálogo social para defender políticas basadas en el género, inclusive para abordar las brechas salariales por razón de género y la violencia y el acoso en el trabajo (a tenor de lo dispuesto en las orientaciones proporcionadas por el Convenio núm. 190), así como políticas sobre el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar.

NOTAS FINALES

- 1 Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth: *Building trust in a changing world of work: The Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth Flagship Report 2018* (París y Ginebra, OCDE y OIT, 2018), pág. 16.
- 2 OIT: Declaración del centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, 108a reunión, Ginebra, 21 de junio de 2019.
- 3 ODS 5: “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” y el ODS 8: “Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos los hombres y mujeres.”
- 4 OIT: *The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work* (Ginebra, OIT, mayo de 2020); OIT: *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo*. Sexta edición. Estimaciones actualizadas y análisis. (Ginebra, 23 de septiembre de 2020).
- 5 Gobierno de Australia: *The business case for gender equality* (Canberra, Australian Government Workplace Gender Equality Agency, marzo de 2013).
- 6 McKinsey Global Institute: *Delivering through diversity* (2017).
- 7 J. Visser, S. Hayter y R. Gammarano: *Tendencias de la cobertura de la negociación colectiva: ¿estabilidad, erosión o declive?* Nota de información No.1 - Relaciones laborales y negociación colectiva (Ginebra, OIT, 2015).
- 8 OIT: *Diálogo Social y Tripartismo. Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo en el marco del seguimiento de la Declaración de 2008 de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* (Ginebra, 2018), pág. 92.
- 9 J. Pillinger y N. Wintour: *Collective bargaining and gender equality* (Newcastle, Agenda, 2018); J. Pillinger, V. Schmidt y N. Wintour: *Negociando por la igualdad de género*, Nota de información núm.4 - Relaciones laborales y negociación colectiva (Ginebra, OIT, 2016).
- 10 Las mujeres desempeñan el 76,2 por ciento del total del trabajo no remunerado de cuidado de personas. Véase OIT: *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente* (OIT, Ginebra, 2018).
- 11 Para una examen exhaustivo de la evolución de la igualdad de género en el mundo del trabajo y las respuestas de política conexas, véase OIT: *Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro del trabajo para todos*. (Ginebra, 2019).
- 12 A. Muller: *For a better governance through national social dialogue institutions: A global overview (regions, G20 and BRICS)* (Ginebra, OIT, de próxima aparición).
- 13 L. Briskin y A. Muller: *Promoting gender equality through social dialogue: Global trends and persistent obstacles* (Ginebra, OIT, 2011).
- 14 OIT: *Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019: Qué hay detrás de la brecha salarial de género* (Ginebra, 2018).
- 15 D. S. Cobble: *Gender equality and labor movements: Toward a global perspective* (Washington, DC, Solidarity Center, 2012).
- 16 OIT: *Panorama mundial: La mujer en cargos directivos y de gestión en las organizaciones de empleadores*, Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP). Documento de trabajo (Ginebra, mayo de 2017).
- 17 Briskin y Muller: *Promoting gender equality through social dialogue*.
- 18 A. O. Britwum, K. Douglas y S. Ledwith: “Women, gender and power in trade unions”, en S. Mosoetsa y M. Williams (dir.): *Labour in the Global South: Challenges and alternatives for workers* (Ginebra, OIT, 2012), págs. 41 a 64.
- 19 OIT: *World Employment Social Outlook: Trends for women 2017* (Ginebra, 2017).
- 20 OIT: *Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019*.
- 21 OIT: *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias del empleo femenino 2018 - Avance global* (Ginebra, 2018), pág. 10. El informe señala que “La diferencia de acceso de unas y otros entorpece mucho las iniciativas mundiales destinadas a lograr un mercado laboral más justo e inclusivo, y no se esperan cambios en los próximos años, a menos que se emprendan otras iniciativas para eliminar las ya citadas brechas persistentes.” (pág. 13) y que “para reducir las brechas entre los géneros en el mercado laboral se habrán de adoptar medidas integrales formuladas específicamente para las mujeres” (pág. 13).
- 22 Foro Económico Mundial: *The Global Gender Gap Report 2017* (Ginebra, 2017).
- 23 Pillinger, Schmidt y Wintour: *Negociando por la igualdad de género*.
- 24 OIT: *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso*, ACT/EMP (Ginebra, 2015).
- 25 OIT: *Closing the gender pay gap: What Role for Trade Unions?* Reseña de políticas de ACTRAV (Ginebra, enero de 2019). Véase también Pillinger y Wintour: *Collective bargaining and gender equality*.
- 26 OIT: *Closing the gender pay gap; Briskin y Muller: Promoting gender equality through social dialogue*.
- 27 Confederación Europea de Sindicatos (CES): *From membership to leadership: Advancing women in trade unions. Ten things trade unions can do to promote gender balance* (Bruselas, 2011).
- 28 OIT: *Closing the gender pay gap*.
- 29 *Ibid.*
- 30 Resolución CES: Resolución de la CES sobre Recomendaciones para mejorar el equilibrio de género en los sindicatos. Adoptada en el Comité Ejecutivo de 9 de marzo de 2011.
- 31 CES: Encuesta sobre igualdad 2018, Bruselas, CES, 2018.
- 32 OIT: *Panorama mundial*, pág. ix.
- 33 *Ibid* pág. 4.
- 34 OIT: *Panorama mundial*.
- 35 *Ibid* pág. 12.
- 36 *Ibid.*
- 37 OIT: *Diálogo Social y Tripartismo*.
- 38 Britwum, Douglas y Ledwith: “Women, gender and power in trade unions”.
- 39 OIT: *Closing the Gender Pay Gap*.
- 40 J. Timm: “How unions help moms take maternity leave”, en *The Atlantic*, 29 de octubre, 2018.
- 41 El Código de conducta puede consultarse en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_421220.pdf.
- 42 La página web correspondiente incluye un folleto, la base de datos de las 100 prácticas recomendadas y vídeos: <http://erc-online.eu/gendertoolkit/#/> [acceso el 21 de diciembre de 2018].

- 43 Pillinger, Schmidt y Wintour: *Negociando por la igualdad de género*; J. Pillinger: *Bargaining for equality: How collective bargaining contributes to eliminating pay discrimination between women and men performing the same job or job of equal value* (Bruselas, CES, 2014); Briskin y Muller: *Promoting gender equality through social dialogue*.
- 44 Global Deal: *Building trust in a changing world of work*, pág. 31.
- 45 Pillinger, Schmidt y Wintour: *Negociando por la igualdad de género*.
- 46 *Ibid.*
- 47 Estos modelos de negociación que tienen en cuenta la perspectiva de género se describen con más detalle en Pillinger y Wintour: *Collective bargaining and gender equality*.
- 48 OIT: *Closing the gender pay gap*.
- 49 *Ibid.*
- 50 Véase Internacional de Servicios Públicos: *Hacia la equidad salarial en el sector público del agua en Perú* (2018). Véase también OIT: *Equidad salarial y trabajo decente en la empresa pública del Agua EPSEL – Perú* (2015) y *Aplicación de Convenios OIT sobre equidad salarial y trabajo decente en la empresa pública del Agua EPSEL – Perú* (2015).
- 51 Institute for the Equality of Women and Men: *Checklist: Gender neutrality in job evaluation and classification* (Brussels, 2010).
- 52 BUSINESSEUROPE, Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UEAPME), Centro Europeo de Empresas Públicas y de Servicios Públicos (CEEP) y Confederación Europea de Sindicatos (CES): *Acuerdo marco revisado sobre permiso parental*, 18 de junio de 2009.
- 53 Directiva del Consejo de la Unión Europea 2010/18/UE de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES y se deroga la Directiva 96/34/CE (Texto pertinente a efectos del EEE).
- 54 Pillinger: *Bargaining for equality*.
- 55 Tarifvertrag T-Zug, IG Metall, Bezirk Baden-Württemberg and Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg (Südwestmetall), suscrito en Stuttgart, 5 de febrero de 2018.
- 56 Para una visión general de los convenios colectivos sobre la violencia y el acoso por razón de género, véase: OIT: *Violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Perspectivas y acción sindical*. (Ginebra, 2017).
- 57 El acuerdo no incluye ninguna referencia al Convenio núm. 190, sin embargo, las nociones que figuran en el preámbulo relativas a los comportamientos inaceptables, la violencia y el acoso por razón de género que afectan desproporcionadamente a las mujeres y la implicación de terceros también figuran en el Convenio núm. 190. El Acuerdo UITA ARLA se puede consultarse en el siguiente enlace: <http://pre2020.iuf.org/w/sites/default/files/ArLaUFAgreementToFightSexualHarassment-e.pdf> [acceso el 15 de abril de 2020].
- 58 El convenio colectivo interprofesional puede consultarse en el siguiente enlace: http://pfongue.org/IMG/pdf/convention_collective_nationale_interprofessionnelle.pdf [acceso el 15 de abril de 2020].
- 59 Es importante señalar que el Convenio núm.190 va más allá de la violencia y el acoso por razón de género, aunque el aspecto relacionado con el género es el que reviste importancia para el presente informe.
- 60 Un ejemplo son las orientaciones formuladas por NHS Employers del Reino Unido sobre la menopausia en el lugar de trabajo, véase: <http://www.nhsemployers.org/news/2018/02/menopause> [acceso el 21 de diciembre de 2018]. La Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) aprobó la resolución “El período de menstruación – un tema sindical y del lugar de trabajo” en 2017. Resoluciones de la UITA adoptadas por el 27º Congreso, Resolución núm.18, “La período de menstruación - un tema sindical y de lugar de trabajo”, Congreso de la UITA, Ginebra, 29 de agosto - 1 de septiembre de 2017.
- 61 Véase la campaña de la ITF sobre el derecho a ir al servicio de los trabajadores informales: <https://www.informalworkersblog.org/our-right-to-flush-transport-workers-need-safe-access-to-toilets/> [acceso el 21 de diciembre de 2018].
- 62 OIT: “La igualdad salarial debe ser una prioridad en la recuperación de la crisis de COVID-19. La Coalición Internacional para la Igualdad de Remuneración afirma que los gobiernos deben adoptar medidas para reducir la disparidad salarial entre hombres y mujeres”. Comunicado de prensa. 18 de septiembre de 2020.
- 63 OIT: *The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work* (Ginebra, OIT, mayo de 2020).
- 64 OIT: *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017– 2019*. (2017).
- 65 ONU Mujeres, OIT, CEPAL: *Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19*. Brief (12 de junio de 2020).
- 66 OIT: *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo*. Sexta edición. Estimaciones actualizadas y análisis. (Ginebra, 23 de septiembre de 2020); OIT: *The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work* (Ginebra, OIT, mayo de 2020).
- 67 OIT: *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente* (OIT, Ginebra, 2018).
- 68 OIT: *Gendered Impacts of COVID-19 on the Garment Sector*. Nota informativa (octubre de 2020).
- 69 Algunos ejemplos son el Acuerdo Marco Mundial sobre Responsabilidad Social Corporativa suscrito por IndustriALL y la ISP con el Grupo EDF, y el acuerdo marco mundial entre BP Paribas y UNI Global Union, que van más allá que la mayoría en el establecimiento de la licencia parental, el seguro de salud y las medidas para acabar con el acoso en el trabajo. En el sector de la confección, entre las empresas que abordan las desigualdades de género en la cadena de suministro de la confección se encuentran Inditex e IndustriALL (2007 y 2014) y Hennes & Mauritz GBC, AB e IndustriALL e IF Metall (sindicato sueco) (2015).
- 70 OIT: *Conclusiones de la Reunión de expertos para promover el trabajo decente y la protección de los principios y derechos fundamentales en el trabajo para los trabajadores de las zonas francas industriales*, Ginebra, 21– 23 de noviembre de 2017.
- 71 OCDE: *OECD due diligence guidance for responsible business conduct* (París, OCDE, 2018), pág. 41. La guía incluye referencias explícitas a los riesgos y los efectos relacionados con el género como parte de la diligencia debida.
- 72 *Ibid.*
- 73 Carrefour-UNI: *Accord International pour la promotion du dialogue social et de la diversité, et pour le respect des droits fondamentaux au travail*, suscrito el 3 de octubre de 2018.

- 74 Para información más detallada sobre la función de apoyo del diálogo social y otros instrumentos a la transición a la economía formal, véase: Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth: *Social Dialogue for the Transition from the Informal to the Formal Economy* (2020).
- 75 OIT: *Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico*. Tercera edición (Ginebra, OIT, 2018); OIT: *Transition to formality: The critical role of social dialogue*, Dialogue in Brief No. 1 (Ginebra, marzo de 2017).
- 76 OIT: “La igualdad salarial debe ser una prioridad en la recuperación de la crisis de COVID-19. La Coalición Internacional para la Igualdad de Remuneración afirma que los gobiernos deben adoptar medidas para reducir la disparidad salarial entre hombres y mujeres”. Comunicado de prensa. 18 de septiembre de 2020.
- 77 OIT: *Mujeres y hombres en la economía informal*.
- 78 La Recomendación núm. 204 señala que “la autoridad competente debería recurrir a mecanismos tripartitos en los que participen plenamente las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, las cuales deberían incluir en sus filas, de acuerdo con la práctica nacional, a los representantes de las organizaciones constituidas por afiliación que sean representativas de los trabajadores y de las unidades económicas de la economía informal” (pár. 6).
- 79 OIT: *Interacciones de las organizaciones de trabajadores con la economía informal: Un compendio de la práctica* (2019) y OIT: *Organizar en Sindicatos a los Trabajadores de la Economía Informal - Una guía para los Sindicatos* (2019).
- 80 S. J. Schurman y A. E. Eaton: *Trade union organizing in the informal economy: A review of the literature on organizing in Africa, Asia, Latin America, North America and Western, Central and Eastern Europe* (Washington DC, Solidarity Center, 2012). Cabe señalar la organización de los trabajadores informales y la promoción del diálogo social entre la Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA) y el sindicato mundial UITA.
- 81 A. E. Eaton, S. J. Schurman y M. A. Chen (dir.): *Informal Workers and Collective Action: A global perspective* (Ithaca, NY, y Londres, Cornell University Press, 2017), pág. 1.
- 82 Citado en Pillinger: *Safe at home, safe at work*, basado en un estudio de caso preparado por la ITF para ACTRAV.
- 83 Schurman y Eaton: *Trade union organizing in the informal economy*.
- 84 OIT: *Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo* (Ginebra, 2017).
- 85 El proyecto ha recibido el apoyo del proyecto de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte “Organising Informal Transport Workers 2013–16”, cofinanciado por FNV Mondiaal. Para más información, véase: www.informalworkersblog.org.
- 86 OIT: *Transition to formality*; A. E. Eaton, S. J. Schurman y M. A. Chen (dir.): *Informal Workers and Collective Action: A global perspective* (Ithaca, NY, Cornell University Press/ ILR Press, 2017).
- 87 OIT: *Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*.
- 88 OIT: *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital* (Ginebra, 2018); H. Johnston y C. Land-Kazlauskas: *Organizing on demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*, Series Condiciones de Trabajo y Empleo núm. 94 (OIT, Ginebra, 2018); R. Heeks: *Decent Work and the Digital Gig Economy: A developing country perspective on employment impacts and standards in online outsourcing, crowdwork, etc.* (Ginebra, OIT, 2017).
- 89 OIT: *Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*, pág. 10.
- 90 OCDE: *Empowering women in the digital age* (París, 2018).
- 91 OIT: *Adaptar la prestación de cuidados para promover los mercados de trabajo inclusivos y la igualdad de género*, Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. Nota Informativa. Grupo 2: “Poner fin a la persistente desigualdad laboral de las mujeres en todo el mundo” (Ginebra, 2018).
- 92 OIT y Gallup: *Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres* (Ginebra, 2017), pág. 44.
- 93 OIT: *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente* (OIT, Ginebra, 2018).
- 94 *Ibid.*
- 95 En particular el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144); el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm.156); el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), y el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) y el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).
- 96 Naciones Unidas: The impact of COVID-19 on Women. Policy Brief (9 de abril de 2020) y OIT: *Gendered Impacts of COVID-19 on the Garment Sector*. Nota informativa de la OIT (octubre de 2020).

GLOBAL DEAL: PACTO MUNDIAL JUNTOS POR EL TRABAJO DECENTE Y EL CRECIMIENTO INCLUSIVO

El *Global Deal* es una asociación de múltiples partes interesadas que busca abordar los desafíos del mercado laboral global para permitir que todas las personas se beneficien de la globalización. La idea fundamental que motiva al *Global Deal* es resaltar el potencial de unas relaciones laborales sólidas y un mejor diálogo social como medio para promover el trabajo decente, empleos de calidad, una mayor productividad y, por extensión, mayor igualdad y crecimiento inclusivo. El *Global Deal* acoge con agrado a gran variedad de partes interesadas para que se unan a la asociación, a saber, gobiernos, empresas, organizaciones de empleadores, sindicatos, así como la sociedad civil y otras organizaciones.

Consulte la lista de asociados del *Global Deal* en www.theglobaldeal.com/partners.

www.theglobaldeal.com | globaldeal@oecd.org | twitter.com/theglobaldeal

