



Declaración de la Agrupación Global Unions a la UNCSW67

En respuesta al **tema prioritario** de la [UNCSW67](#): *Innovación y cambio tecnológico, y educación en la era digital para lograr igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas.*

La Agrupación Global Unions reivindica: Garantizar empleos decentes para las mujeres y un acceso equitativo a las nuevas tecnologías para todas las personas.

Para avanzar en el ámbito de la igualdad de género en la era de la digitalización y los cambios tecnológicos se requieren acciones concertadas que permitan subsanar las persistentes brechas de género en el mundo del trabajo, como, por ejemplo, el acceso a servicios públicos de calidad, educación y formación, y tecnologías y competencias digitales. Estas brechas se encuentran arraigadas en los sistemas estructurales, económicos y sociales, se han agudizado durante las crisis económica, climática, sanitaria y de cuidados, y se ven reflejadas en el mundo digital.

Aunque las tecnologías y la digitalización pueden aportar importantes beneficios a los trabajadores y a la sociedad, también pueden socavar los derechos humanos y los derechos laborales de las mujeres, así como fomentar los estereotipos de género y dificultar el acceso a servicios públicos de calidad que tengan en cuenta las cuestiones de género, sobre todo cuando las tecnologías no se diseñan en el marco del diálogo social con los trabajadores y las trabajadoras, ni se regulan en aras del interés público.

Derechos y protección en el trabajo y acceso equitativo a las nuevas tecnologías para todos

Debido a la brecha digital que existe en los países y entre ellos, muchas personas van a quedarse atrás, en particular mujeres en toda su diversidad: casi la mitad de la población mundial tiene vetado el acceso a un servicio de Internet de calidad asequible, y muchos

países carecen de acceso a transferencias tecnológicas suficientes, lo cual contribuirá a afianzar la pobreza. Los beneficios económicos obtenidos gracias a las nuevas tecnologías y a la digitalización no se reparten equitativamente entre el propio sector tecnológico, donde unos pocos amasan enormes fortunas prácticamente libres de impuestos, mientras las empresas utilizan los datos digitalizados para obtener beneficios privados, socavando sistemáticamente el bien público y los derechos de privacidad. Cuando los servicios públicos se digitalizan, la falta de acceso a la tecnología digital priva a muchas personas – en particular a las mujeres del sector de la economía informal– de acceso a apoyo y servicios públicos vitales.

Si bien la tecnología y la digitalización pueden repercutir positivamente en la vida de los trabajadores y las trabajadoras, y de las personas en general, y han facilitado efectivamente el teletrabajo, cada vez son más los trabajadores que se ven sometidos a una vigilancia sumamente intrusiva y generalizada por parte de los empleadores en el entorno laboral doméstico. La tecnología digital se está empleando para potenciar la externalización y la subcontratación, socavando los derechos de los trabajadores, la seguridad laboral y los salarios.

Las plataformas digitales de trabajo se han utilizado para socavar los derechos laborales de las mujeres, en particular los salarios, las condiciones, la protección social, la salud y la seguridad en el trabajo, la negociación colectiva y la libertad sindical. Además, las nuevas tecnologías y las correspondientes modalidades de trabajo, como el trabajo en plataformas o el teletrabajo, podrían reforzar los roles de género estereotipados, ya que se presentan como una vía que permite a las mujeres conciliar el trabajo remunerado y no remunerado, pero generan más estrés y carga de trabajo para las mujeres que tienen que compaginar las exigencias laborales y familiares. Estos riesgos se ven magnificados en el caso de las mujeres que tienen un contrato de trabajo informal y atípico. Los marcos normativos son fundamentales para garantizar unos empleos dignos y el acceso a la protección social.

La Inteligencia Artificial (IA) tiene potencial para favorecer el progreso de las mujeres trabajadoras, pero los sesgos de género detectados en los conjuntos de datos de formación, algoritmos y dispositivos de IA podrían propagar y reforzar la discriminación y los estereotipos de género perjudiciales y repercutir negativamente en las oportunidades de las mujeres en el mercado laboral.

La evolución digital debe ser deliberada. Las decisiones relativas a los cambios tecnológicos deben basarse en una perspectiva de género intersectorial, para determinar si contribuyen al reto o lo resuelven eficazmente. Negociar la introducción de las tecnologías con los

sindicatos permite proteger los intereses de los trabajadores y las trabajadoras, lograr una implementación más eficiente y eficaz de las mismas, minimizar las repercusiones negativas y garantizar el reparto justo de los beneficios económicos derivados de ellas. Este papel crucial de los sindicatos se ha visto constantemente socavado por los ataques a la libertad sindical y la negociación colectiva y por el uso de aplicaciones tecnológicas para eludir la relación de empleo, poniendo a los trabajadores y las trabajadoras bajo la autoridad de los algoritmos y aplicando una vigilancia intrusiva.

Acoso y violencia de género en el mundo del trabajo

El creciente uso de las nuevas tecnologías, incluidas las aplicaciones basadas en la nube y en la web para facilitar el teletrabajo, las comunicaciones en línea y la supervisión y vigilancia para controlar el rendimiento de los trabajadores, está provocando un preocupante aumento del estrés, la presión y la violencia de género en diversos sectores. La Federación Internacional de Periodistas (FIP) constató que casi dos terceras partes de las mujeres periodistas han sufrido abusos en línea. Una investigación de la OIT destaca que el aumento del teletrabajo está provocando un mayor riesgo de ciberacoso y hostigamiento en línea para las mujeres. El alarmante aumento de la intimidación y el acoso en línea, alimentado por la proliferación de la desinformación y las noticias falsas, y posibilitado por las plataformas digitales, también repercute en la vida real de las mujeres y las comunidades marginadas que son blanco de grupos misóginos organizados en Internet.

En respuesta a la violencia de género digital, los sindicatos han centrado las repercusiones de la digitalización en la agenda de negociación colectiva. El sindicato que representa a los periodistas en Perú ofrece apoyo jurídico para hacer frente al ciberacoso y los abusos en línea. La FIP ha elaborado una serie de directrices para los sindicatos y los medios de comunicación sobre cómo gestionar el acoso, y ha solicitado a las plataformas sociales que asuman su responsabilidad cuando un o una periodista se vea acosado/a. La Confederación Europea de Sindicatos aprobó un acuerdo marco para los interlocutores sociales en el que se abordan los riesgos derivados de la vigilancia de los trabajadores, así como la prevención de la violencia y el acoso, y el derecho a la desconexión.

Debido al aumento del teletrabajo y a las crecientes tensiones derivadas de las crisis económica, política, climática y sanitaria, un mayor número de trabajadoras se están viendo expuestas a la violencia doméstica. Mediante el uso eficaz de los convenios colectivos, los sindicatos pueden negociar políticas que protejan a las trabajadoras y los trabajadores de todas las formas de violencia en todos los entornos. En 2021, IndustriALL publicó unas directrices sobre teletrabajo, y UNI Global Union formuló una serie de

principios con directrices para los negociadores y el deber de diligencia por parte del empleador para prevenir y abordar la violencia y el acoso y la violencia doméstica durante el teletrabajo/trabajo a distancia. A raíz de un acuerdo entre los sindicatos y Vodafone Italia se establecieron una serie de disposiciones para velar por el bienestar laboral en el ámbito del teletrabajo, incluyendo medidas de protección y permisos para las supervivientes de la violencia doméstica.

Acceso equitativo a la educación, la formación y el aprendizaje continuo

Dado que más del 90% de los empleos tienen un componente digital, abordar la brecha digital de género en la educación es esencial para el bienestar y la futura calidad de vida de las niñas. Los cambios tecnológicos en la organización del trabajo van a convertirse en una característica constante del mundo laboral, lo que exigirá el acceso equitativo de las mujeres a los sistemas de educación, aprendizaje y formación continua.

En todos los sectores se están produciendo avances en materia de innovación y conocimientos técnicos, a raíz de lo cual se están creando nuevos puestos de trabajo que requieren competencias digitales y relacionadas con las Ciencias, la Tecnología, la Ingeniería y las Matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés). Teniendo en cuenta los modelos de mano de obra existentes, la gran mayoría de los trabajadores que accedan a estos empleos van a ser hombres. Hasta la fecha, solo el 35% de los estudiantes matriculados en grados STEM son mujeres, y solo el 30% de los investigadores de todo el mundo son mujeres. Para posibilitar un acceso equitativo al empleo, las mujeres y las niñas necesitan contar con un acceso garantizado a la educación STEM, a la educación y formación técnica y profesional (EFTP), a la educación formal y no formal, al aprendizaje y las prácticas, así como a la formación en competencias digitales. Sin embargo, otras competencias, como el pensamiento crítico o las habilidades socioemocionales a todos los niveles, siguen siendo fundamentales para el desarrollo integral de la persona.

Para superar la brecha digital de género se necesitan urgentemente planes de transformación de género en todos los sistemas de educación y formación. Los docentes y sus sindicatos deben participar en el desarrollo, la aplicación y la supervisión de las tecnologías en la educación.

Los gobiernos dependen cada vez más de infraestructuras digitales financiadas con fondos privados, la privatización y la comercialización de la educación. Sin embargo, como ha señalado la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre el derecho a la educación, esto plantea retos considerables para la equidad y la inclusión, ya que hay escasa evidencia de

que las empresas tecnológicas estén atendiendo eficazmente a las comunidades de difícil acceso.

Los gobiernos deben cumplir con su deber de ofrecer igualdad y educación pública a todos, especialmente a las niñas en toda su diversidad, financiando íntegramente sus sistemas educativos.

Aunque se ha avanzado hacia la consecución de la igualdad de género en la educación, el aprendizaje a distancia sigue estando fuera del alcance de por lo menos 500 millones de estudiantes. Y uno de los efectos más devastadores de la pandemia de covid-19 es que 11 millones de niñas no volverán este año a la escuela. Resolver la brecha digital debe hacerse en tándem con otros retos socioeconómicos que repercuten en la igualdad de género, como la pobreza, el trabajo infantil o la carga de los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico.

Transición hacia una nueva organización social de los cuidados y una economía sostenible y sin emisiones de carbono

Los avances en tecnología y los productos y servicios digitales ofrecen oportunidades para la creación de millones de nuevos puestos de trabajo, mientras que otros se quedarán atrás. Habida cuenta de las ya persistentes brechas de género en el mundo del trabajo, y que estamos en un mundo confrontado a múltiples crisis, es hora de construir unas sociedades más justas, inclusivas y dignas. Esto requiere un cambio de prioridades hacia inversiones públicas adecuadas en planes transformadores e inclusivos en materia de género.

La Agrupación Global Unions pide a los gobiernos que entablen un diálogo social para la adopción y aplicación de planes transformadores en materia de género que garanticen:

1. El acceso equitativo a las tecnologías para todos

Los gobiernos y las instituciones internacionales deben subsanar la brecha digital global, tanto en los países como entre el Norte y el Sur, para llevar la conectividad a Internet a toda la población mundial en tanto que derecho humano y garantizar el acceso equitativo a las tecnologías para todos; deben garantizar políticas y estrategias de digitalización proactivas y transformadoras en materia de género, en particular la mejora del acceso a servicios públicos de calidad; y aplicar reformas fiscales para garantizar que las empresas tecnológicas paguen la parte de impuestos que les corresponde en el país donde generan beneficios.

Para que los cambios tecnológicos sirvan al bien común, los gobiernos deben diseñar y aplicar marcos reguladores que garanticen un acceso equitativo a las tecnologías para todos y que refuercen las normas fundamentales de la OIT y otros derechos humanos internacionalmente reconocidos. Esto incluye la regulación de las empresas tecnológicas para proteger el interés público y el respeto de los derechos humanos.

Deben asimismo reforzar la gobernanza pública de los datos y los sistemas algorítmicos para garantizar unos servicios públicos de calidad, así como el control público de los sistemas públicos y la soberanía de los datos, abordando los sesgos de género que existen en el seno de la IA y las infraestructuras digitales; y garantizar la participación democrática de los sindicatos y la representación de las mujeres en los sistemas automatizados de toma de decisiones a través del diálogo social y la negociación colectiva, lo que incluye los datos de los trabajadores y los derechos de privacidad.

2. El acceso equitativo a la educación pública, la formación y el aprendizaje permanente de calidad

Para ello se requieren planes transformadores en materia de género en todos los sistemas de educación y formación, que garanticen el acceso de las mujeres a la educación, la formación y empleos en el ámbito STEM, así como el acceso al reciclaje y al desarrollo de competencias para las mujeres cuyos puestos de trabajo se vean afectados por la digitalización y la automatización.

Una inversión pública adecuada en educación y formación y la aplicación del derecho a una educación pública de calidad para todos, como base para todas las funciones que contribuyen al buen funcionamiento de la sociedad; y sistemas gratuitos de aprendizaje permanente que incluyan el desarrollo profesional continuo y el desarrollo de conocimientos, capacidades y competencias técnicas durante el trabajo y durante la preparación para buscar trabajo y el proceso de búsqueda de trabajo.

3. Empleos, salarios, derechos y protección en el mundo del trabajo

Para lo cual es preciso garantizar los derechos digitales, basados en las normas fundamentales del trabajo de la OIT y respaldados por la aplicación de dichas normas, vitales para favorecer el trabajo decente; y superar las disparidades de género, en particular a la hora de acceder y utilizar las tecnologías, y de garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores y las trabajadoras, la privacidad y un equilibrio decente entre trabajo y vida personal.

Adoptar leyes para garantizar que los trabajadores que participan en la economía de plataformas sean reconocidos como empleados, con derecho a un trabajo decente, y que las personas que trabajan en empresas de plataformas y otras empresas relacionadas con la tecnología y mediadas digitalmente tengan plenos derechos de organización y negociación colectiva.

Inversiones adecuadas y planes transformadores en materia de género para la creación de 300 millones de empleos decentes en los servicios de salud, cuidados y educación, accesibles para todos, y en infraestructura verde y otros sectores, con políticas y medidas para superar la persistente segregación sectorial y ocupacional.

Diálogo social en torno al impacto de la digitalización y la Industria 4.0, incluyendo medidas y acciones concretas para garantizar la aplicación efectiva de los Convenios 100 y 111 de la OIT, favoreciendo la equidad salarial y la igualdad de trato y oportunidades para las mujeres en un mundo más digitalizado.

Políticas y leyes efectivas para sancionar los abusos en línea, en particular la formación de las fuerzas del orden y del poder judicial, y una mayor responsabilidad por parte de las plataformas sociales para hacer frente a la incitación al odio, al acoso y a la violencia. Garantizar el derecho de todas las personas a un mundo laboral libre de violencia y acoso, en particular de violencia de género, mediante la ratificación universal y la aplicación efectiva del Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT.

La declaración UNCSW67 de la Agrupación Global Unions cuenta con el apoyo de:

- 1. Confederación Sindical Internacional (CSI)**
- 2. Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM)**
- 3. Internacional de la Educación (IE)**
- 4. Federación Internacional de Periodistas (FIP)**
- 5. IndustriALL Global Union**
- 6. Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)**
- 7. Internacional de Servicios Públicos (ISP)**
- 8. UNI Global Union**
- 9. Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH)**

