



# Asamblea General

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

---

## Consejo de Derechos Humanos

### 44º período de sesiones

15 de junio a 3 de julio de 2020

Temas 2 y 3 de la agenda

### Informe anual del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos e informes de la Oficina del Alto Comisionado y del Secretario General

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

## Debate anual de un día de duración sobre los derechos humanos de la mujer

### Informe de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

#### *Resumen*

De conformidad con lo dispuesto en su resolución 6/30, el Consejo de Derechos Humanos celebró un debate anual de un día de duración sobre los derechos humanos de la mujer. El debate se dividió en dos mesas redondas: el tema de la primera fue “Violencia contra la mujer en el mundo del trabajo” y el de la segunda “Los derechos de las mujeres de edad y su empoderamiento económico”.



## I. Introducción

1. Los días 27 y 28 de junio de 2019, el Consejo de Derechos Humanos celebró, de conformidad con su resolución 6/30, su debate anual de un día de duración sobre los derechos humanos de la mujer. El debate se dividió en dos mesas redondas: el tema de la primera fue “Violencia contra la mujer en el mundo del trabajo” y el de la segunda “Los derechos de las mujeres de edad y su empoderamiento económico”.
2. La transmisión web de las mesas redondas está archivada y puede visualizarse en <http://webtv.un.org>.

## II. Violencia contra la mujer en el mundo del trabajo

3. La primera mesa redonda fue inaugurada por la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y la Primera Ministra de Islandia, Katrín Jakobsdóttir, y estuvo moderada por el Presidente del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, Surya Deva. Las panelistas fueron María-Luz Vega, Coordinadora de la Iniciativa relativa al Futuro del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Dubravka Šimonović, Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, y Novelita Valdez Palisoc, Representante Regional para Asia de la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar y Presidenta Nacional de United Domestic Workers of the Philippines.

### A. Declaraciones introductorias

4. En sus observaciones introductorias, la Alta Comisionada acogió con satisfacción la aprobación del Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (núm. 190) de la OIT. Destacó que el nuevo Convenio tenía por objeto establecer un enfoque integrado y con perspectiva de género para poner fin a la violencia y el acoso contra las trabajadoras, independientemente de su situación contractual; abordaba las causas subyacentes y los factores de riesgo, incluidos los estereotipos de género, la discriminación y las relaciones de poder desiguales basadas en el género; y reconocía el impacto de la violencia doméstica en los trabajadores.
5. La Alta Comisionada subrayó las repercusiones de la violencia contra la mujer en el mundo del trabajo, tanto contra las mujeres y las niñas como contra la sociedad. Destacó que los comportamientos y prácticas que causaban daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos a las mujeres y las niñas atentaban contra su salud física y mental y reducían sus probabilidades de que entraran o permanecieran en el mercado de trabajo. Además, señaló que la imposibilidad de desarrollar sus perspectivas de carrera hacía que muchas mujeres y niñas quedaran atrapadas en la inseguridad económica, sin poder generar ingresos ni acceder a la protección social.
6. Recordó a la reunión que obstaculizar la participación de la mujer en el mercado de trabajo era una gran pérdida, ya que la participación de la mujer en la economía mundial podía suponer un crecimiento del producto interno bruto de hasta 12 billones de dólares de aquí a 2025. La Alta Comisionada señaló también el papel crucial que desempeñaba la mujer en la reducción de la pobreza. Citó una investigación en la que el Banco Mundial había determinado que en América Latina y el Caribe los ingresos de las mujeres del mercado de trabajo habían contribuido a reducir en un 30 % la pobreza extrema en un período de diez años. A ese respecto, subrayó que la eliminación de la violencia contra la mujer en el mundo del trabajo redundaba en beneficio de todos los Estados, todas las empresas, todas las fábricas, todas las comunidades, todas las familias y todas las personas. Destacó que las repercusiones en los derechos y libertades de las personas afectadas eran graves y que también se estaba socavando la productividad, los ingresos de las empresas y el crecimiento y la sostenibilidad de las economías nacionales.

7. La Alta Comisionada hizo hincapié en que la violencia de género contra la mujer en el mundo del trabajo estaba arraigada en los estereotipos y la discriminación estructurales y generalizados basados en el género, y que la cultura de la impunidad y el hecho de que no se garantizara la igualdad de acceso a la justicia para las mujeres y las niñas las exponían a mayores riesgos de violencia y abuso. Observó que las múltiples formas de discriminación contra las mujeres y las niñas solían impulsar a las mujeres a emplearse en ocupaciones informales y precarias con mayor riesgo de exposición a la violencia de género, como la agricultura, la industria manufacturera de uso intensivo de mano de obra, la hotelería, la restauración, el comercio minorista, el trabajo doméstico y los servicios públicos, como el transporte y la atención de la salud.

8. Si bien reconoció las iniciativas adoptadas por los países para prevenir la violencia en el mundo del trabajo y responder a ella, la Alta Comisionada recordó la brecha en las respuestas actuales. Señaló que la legislación a menudo no abarcaba todo el espectro laboral, por lo que se excluía a las mujeres y las niñas que trabajaban en ámbitos menos protegidos, como las empleadas domésticas, incluidas las trabajadoras domésticas migrantes, y otras que trabajaban en el sector informal. Refiriéndose a las repercusiones del riesgo real y percibido del estigma, la revictimización y las represalias que impedían a las víctimas y supervivientes hablar de sus experiencias, subrayó la necesidad de garantizar el acceso a la justicia y a recursos efectivos para las mujeres y niñas que se enfrentaban a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Exhortó no solo a los Estados, sino también a las empresas, los interlocutores sociales y los sindicatos a que adoptaran medidas para prevenir la violencia contra la mujer en el lugar de trabajo.

9. Para concluir, la Alta Comisionada subrayó la importancia del Convenio núm. 190 de la OIT recientemente aprobado que pone las iniciativas de la OIT de promoción de los derechos de la mujer como eje de los derechos laborales, y celebró el hecho de que el Consejo de Derechos Humanos estuviera examinando este tema.

10. En su declaración introductoria, la Primera Ministra de Islandia subrayó que el compromiso con la igualdad de género se establecía en la Carta de las Naciones Unidas, pero que ese compromiso aún no se había cumplido. Señaló que la Primera Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer, celebrada en México en 1975, había dado lugar al Primer Plan de Acción Mundial y que la Plataforma de Acción de Beijing de 1995 había desempeñado un papel fundamental al marcar el rumbo hacia la igualdad de género.

11. Observó que en Islandia en 1975, más de 25.000 mujeres habían participado en una huelga de un día para destacar la importancia de su contribución a la economía, tanto en el trabajo remunerado como en el no remunerado. Afirmó que en la actualidad casi el 80 % de las mujeres islandesas participaban activamente en la fuerza de trabajo remunerada y su contribución había sido decisiva para el crecimiento económico y el desarrollo del país. Observó que Islandia había ocupado el primer lugar en el Índice mundial de disparidad entre los géneros del Foro Económico Mundial durante diez años consecutivos.

12. La Primera Ministra reconoció que la promoción de los derechos humanos nunca había seguido una trayectoria lineal y expresó su preocupación por las reacciones que se habían producido, como la denegación reiterada de la libertad reproductiva de la mujer, la repolitización del cuerpo de la mujer, el discurso de odio sexista, la misoginia y la violencia en línea, así como las reacciones contra los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, *queer* e intersexuales. Observó que el movimiento #MeToo seguía exponiendo el acoso y la violencia sistemáticos y el sexismo cotidiano de que eran objeto las mujeres. Destacó que el movimiento #MeToo tenía fuerza expansiva y exigía soluciones estructurales y rendición de cuentas de los empleadores, los sindicatos, las autoridades y los autores. Afirmó que el movimiento había logrado el reconocimiento social y la sensibilización pública respecto del carácter generalizado del acoso sexual y la violencia y había impulsado a los Gobiernos, las instituciones educativas y los empleadores a abordar este problema en su verdadera escala.

13. La Primera Ministra pidió a los Gobiernos y las organizaciones internacionales que facilitaran el cambio en la sociedad y marcaran el camino, en lugar de frenar o impedir dicho cambio. Subrayó además que las estructuras sexistas solo podrían desmantelarse mediante un gran movimiento e hizo un llamamiento a la solidaridad para “hacer retroceder

el retroceso” contra la igualdad de género y los derechos humanos universales. También prometió la pronta ratificación del Convenio núm. 190 de la OIT por parte de Islandia.

14. Para concluir, la Primera Ministra apeló al público para que aprovechara al máximo el examen mundial en curso de Beijing + 25 y la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible como una oportunidad para fortalecer las iniciativas políticas con miras a la aplicación plena y efectiva de la Plataforma de Acción de Beijing.

## **B. Reseña de las ponencias**

15. El moderador, el Sr. Deva, presentó a las panelistas. Señaló a la atención del público el hecho de que el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas había publicado un informe sobre las dimensiones de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (A/HRC/41/43). En el informe, el Grupo de Trabajo sugirió que los Estados y las empresas adoptaran las siguientes medidas para hacer frente a la violencia contra la mujer en el mundo del trabajo: a) combatir las causas fundamentales y lograr cambios sistémicos en, las estructuras de poder patriarcales, las normas sociales y los estereotipos de género; b) lograr que más mujeres ocuparan altos cargos e impartir al personal directivo una formación que tuviera en cuenta las cuestiones de género; c) comprender las repercusiones de la violencia contra la mujer en función del género y el carácter interseccional de la discriminación a la que se enfrentaban; d) utilizar datos desglosados por sexo, contratar a expertos que tuvieran en cuenta las cuestiones de género y consultar a las organizaciones de mujeres y a las defensoras de los derechos humanos al ejercer la diligencia debida en materia de derechos humanos; e) ayudar a las trabajadoras a crear sindicatos y a asumir puestos directivos en ellos; f) considerar la violencia en el mundo del trabajo como un riesgo de efectos graves y a menudo irremediables en los derechos humanos y no tolerar esos efectos bajo ningún concepto en ninguna de sus actividades; y g) garantizar el acceso de las mujeres a reparaciones transformadoras de género.

16. La Sra. Vega presentó el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 de la OIT, aprobados por la Conferencia Internacional del Trabajo el 21 de junio de 2019. Observó que su objetivo era prevenir, identificar y reparar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia de género y los efectos de la violencia doméstica, que no solo era perjudicial para las personas, sino también para el entorno laboral, la productividad y la reputación empresarial. Destacó que los dos instrumentos representaban un reconocimiento de que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo podían constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que el ámbito de su aplicación abarcaba a todos los trabajadores de todos los sectores, tanto públicos como privados, e incluía la economía formal e informal. Los instrumentos profundizaron la labor de la OIT en materia de justicia social y sentaron las bases para la construcción de un modelo de sociedad centrado en el ser humano.

17. La Sra. Šimonović destacó la complementariedad entre el Convenio núm. 190 de la OIT recientemente aprobado y el marco internacional existente sobre la eliminación de la violencia contra la mujer en el mundo del trabajo. Subrayó que sería importante que el nuevo Convenio se aplicara junto con otros instrumentos y mecanismos existentes, como la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y su Protocolo Facultativo, el mandato de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, la recomendación general núm. 35 (2017) del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer sobre la violencia contra la mujer por razón de género y tratados internacionales regionales, como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), el Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica (Convenio de Estambul) y el Protocolo de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos relativo a los Derechos de la Mujer en África (Protocolo de Maputo). Reconociendo que la violencia contra la mujer persistía a pesar de la evolución de los marcos internacionales, la Sra. Šimonović subrayó que había

llegado el momento de pasar de la proclamación a la aplicación de la tolerancia cero de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

18. La Sra. Valdez Palisoc ilustró los retos a los que se enfrentaban las trabajadoras y los trabajadores domésticos, basándose en su propia experiencia, y subrayó la importante función de los sindicatos para dar voz a los trabajadores. Como trabajadora doméstica, se había enfrentado a la explotación, a la denegación del acceso a la seguridad social, a la violencia y al acoso, incluida la violencia sexual. A pesar de estos abusos, había guardado silencio, por desconocimiento de sus derechos como trabajadora doméstica e ignorar cómo expresar sus quejas hasta que se afilió a un sindicato. Destacó el importante papel de los sindicatos en cuanto a la sensibilización y el fomento de la capacidad de los trabajadores para encontrar su voz, proteger sus derechos y permitir que los trabajadores participaran en la adopción de decisiones, incluso a nivel internacional, como en la elaboración y aprobación de los convenios de la OIT. Como ejemplos de la labor de los sindicatos a ese respecto, mencionó que, en su calidad de miembro de la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar, apoyaba la plena aplicación de la Ley de Protección de los Derechos de los Trabajadores Domésticos (Kasambahay) en Filipinas<sup>1</sup> y el Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 189) de la OIT.

### C. Declaraciones de representantes de Estados y otros observadores

19. Los asistentes que hicieron uso de la palabra acogieron con satisfacción la aprobación del Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 de la OIT. Algunos subrayaron la importancia y la pertinencia de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos para eliminar la violencia y el acoso contra la mujer en el mundo del trabajo. Subrayaron la importancia de adoptar un enfoque holístico para la prevención y eliminación de esa violencia; reconocer el alcance de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo más allá de los que se producían en el lugar de trabajo físico; establecer mecanismos firmes de control y rendición de cuentas; aplicar eficazmente leyes y políticas de protección de los derechos laborales; garantizar el acceso de los supervivientes a la justicia; alentar la colaboración tanto de mujeres como de hombres como agentes de cambio; abordar los efectos negativos de las tecnologías digitales que refuerzan y normalizan los estereotipos de género discriminatorios, la misoginia, la marginación y la violencia contra la mujer; y prestar especial atención al aumento de los riesgos con que se enfrentan los trabajadores del sector informal, incluidos los trabajadores domésticos migrantes. También se destacó la importancia de hacer retroceder el actual retroceso contra la igualdad de género. Se hicieron llamamientos a las empresas para que adoptaran un enfoque transformador en materia de género en relación con la violencia y el acoso y establecieran un código de conducta que tuviera en cuenta el género, con una capacitación adecuada y procedimientos de reparación confidenciales.

20. Los oradores señalaron las iniciativas adoptadas en relación con la eliminación de la violencia y el acoso contra la mujer en el mundo del trabajo en sus países o regiones. La Confederación Europea de Sindicatos había elaborado estrategias para prevenir, gestionar y eliminar el acoso y la violencia contra la mujer en el lugar de trabajo<sup>2</sup>. Los Estados miembros de la Comunidad del Caribe habían redactado un proyecto de ley modelo sobre la protección contra el acoso sexual<sup>3</sup>. Los Estados miembros de la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental estaban trabajando con la OIT, la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) y la Unión Europea para ejecutar un programa destinado a promover una migración segura y justa, a fin de prevenir y combatir la violencia contra las trabajadoras migratorias en la región<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Ley de la República núm. 10361 de Filipinas, puede consultarse en [www.officialgazette.gov.ph/2013/01/18/republic-act-no-10361/](http://www.officialgazette.gov.ph/2013/01/18/republic-act-no-10361/).

<sup>2</sup> Véase *Safe at Home. Safe at Work* (mayo de 2017).

<sup>3</sup> Puede consultarse en [www.law.cornell.edu/sites/www.law.cornell.edu/files/women-and-justice/CARICOM-Model-Legislation-on-Sexual-Harassment.pdf](http://www.law.cornell.edu/sites/www.law.cornell.edu/files/women-and-justice/CARICOM-Model-Legislation-on-Sexual-Harassment.pdf).

<sup>4</sup> Véase [www.ilo.org/asia/projects/WCMS\\_632458/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/asia/projects/WCMS_632458/lang--en/index.htm).

21. Los oradores informaron sobre las leyes y políticas nacionales adoptadas o modificadas para combatir la violencia y el acoso contra la mujer en el lugar de trabajo. Algunos países habían promulgado leyes destinadas a reconocer los derechos financieros de los trabajadores que se enfrentaban a la violencia y el acoso en el trabajo, entre otras cosas, otorgando licencias remuneradas o la retención del empleo al tiempo que combatían esa violencia. Un orador mencionó el asesoramiento confidencial y la solución informal de controversias, salvaguardando al mismo tiempo el acceso al sistema de justicia formal, como elementos para eliminar la violencia de género en el lugar de trabajo. Otros oradores se refirieron a las iniciativas adoptadas a nivel nacional para crear mecanismos o instituciones, como comités de mujeres en los sindicatos o un comité nacional sobre la mujer con el mandato de proteger sus derechos.

22. Presentaron herramientas e investigaciones para hacer frente a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, como un manual en el que se recopilaban las enseñanzas extraídas y las buenas prácticas que estaban apareciendo para hacer frente a la violencia contra la mujer en el mundo del trabajo, elaboradas conjuntamente por ONU-Mujeres y la OIT<sup>5</sup>. La Organización Internacional de Derecho para el Desarrollo había realizado investigaciones sobre las mujeres que trabajaban en el sistema judicial y había constatado que esas mujeres, incluidas las juezas y fiscales, también se enfrentaban a la violencia de género y al acoso en el lugar de trabajo.

23. Los oradores plantearon numerosas preguntas sobre la forma de eliminar la violencia y el acoso contra la mujer en el mundo del trabajo y solicitaron las opiniones de las panelistas sobre cómo proteger y fomentar la capacidad de las mujeres que se enfrentaban a formas interseccionales de discriminación, como las jóvenes, las trabajadoras domésticas y las mujeres que trabajaban en la economía informal; medidas eficaces de concienciación, incluso para las mujeres jóvenes; cómo proteger a las mujeres en el sector público; cómo abordar los factores subyacentes en las culturas institucionales y laborales para prevenir la violencia y el acoso; cómo crear un espacio donde tanto hombres como mujeres pudieran hablar abiertamente contra la violencia y el acoso; las funciones de los equipos de las Naciones Unidas en los países y de otras organizaciones intergubernamentales en la prestación de cooperación técnica y fomento de la capacidad para combatir la violencia y el acoso; las funciones de los agentes mundiales, regionales, nacionales, subnacionales y locales en la lucha contra la violencia y el acoso; cómo los empleadores podían romper el ciclo de violencia apoyando la rehabilitación de los autores; cómo eliminar la impunidad de los autores y asegurar el acceso a la justicia para los supervivientes; y las estrategias y medidas aplicables a los países menos adelantados y a los pequeños países insulares en desarrollo.

#### **D. Respuestas de las panelistas y observaciones finales**

24. En su respuesta al debate celebrado, la Primera Ministra de Islandia subrayó tres mensajes fundamentales. En primer lugar, la persistente realidad de que solo el 50 % de las mujeres de todo el mundo participaran en la fuerza de trabajo formal era inaceptable. Uno de los elementos clave de esa desigualdad era la violencia de género y el acoso contra las mujeres. Se trataba de un problema estructural que requería soluciones estructurales. En segundo lugar, la responsabilidad de encontrar soluciones estructurales recaía en los Gobiernos, los empleadores y los sindicatos, y no en las mujeres a título individual. En tercer lugar, lograr la igualdad de género en el lugar de trabajo no solo era lo correcto sino también una estrategia económicamente racional. Por ejemplo, la fortaleza económica de Islandia se basaba en la participación en condiciones de igualdad de hombres y mujeres en las actividades económicas. La Primera Ministra subrayó que la realización de la igualdad de género en la participación económica conducía a una sociedad mejor, no solo para las mujeres sino también para los hombres. Para concluir, observó que, en vista de que en 2020 se cumplía el 25º aniversario de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, instó a todos a que intensificaran las medidas para promover la igualdad de género y a que no dejaran pasar otros 25 años para su realización.

<sup>5</sup> Véase *Addressing Violence and Harassment against Women in the World of Work* (2019).

25. El moderador resumió los cinco temas generales planteados en las intervenciones de los asistentes, a saber: a) cuáles eran las buenas prácticas para eliminar la violencia y el acoso por motivos de género en el mundo del trabajo; b) qué papel podrían desempeñar en esas iniciativas la asistencia técnica y la cooperación, la sensibilización y el fomento de la capacidad; c) cómo podían los hombres contribuir a las iniciativas para eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; d) qué papel desempeñaban los empleadores en la prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluso en el sector informal y en la esfera privada; y e) cuáles eran las medidas eficaces de rendición de cuentas.

26. La Sra. Vega acogió con satisfacción las expresiones de apoyo al Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 de la OIT. Alentó a todos los actores a leer atentamente el Convenio y la Recomendación, que proporcionaban orientación sobre cómo eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Por ejemplo, el artículo 9 del Convenio ofrecía una orientación detallada sobre el papel que podían desempeñar los empleadores en esas iniciativas. Subrayó que la OIT se había comprometido a facilitar la determinación de buenas prácticas, apoyar la elaboración de estrategias y aplicar instrumentos mediante el diálogo social. Por último, exhortó a los Estados a que ratificaran el Convenio recientemente aprobado.

27. La Sra. Šimonović subrayó la importancia de los mandatos de los mecanismos mundiales y regionales independientes de derechos humanos facultados para ocuparse de la violencia de género contra la mujer y la necesidad de fortalecer su función. Señaló, por ejemplo, que durante la elaboración del Convenio núm. 190 de la OIT, la plataforma de mecanismos independientes de expertos de las Naciones Unidas y regionales sobre la violencia contra la mujer y sobre los derechos de la mujer<sup>6</sup> había emitido una declaración conjunta, en la que instaba a los Estados negociadores a respetar y salvaguardar las normas jurídicas internacionales vigentes que protegían los derechos de la mujer, incluidas las que reconocían el acoso sexual como una violación de los derechos humanos, y a armonizar el nuevo Convenio de la OIT con esas normas<sup>7</sup>. Para concluir, exhortó a todos los Estados a que ratificaran el Convenio núm. 190 de la OIT, lo aplicaran conjuntamente con otros instrumentos internacionales y regionales de derechos humanos existentes y armonizaran la legislación nacional con el Convenio y otros instrumentos internacionales.

28. La Sra. Valdez Palisoc proporcionó ejemplos ilustrativos y medidas que podrían adoptar los sindicatos mundiales, regionales, nacionales y locales. Por ejemplo, la United Domestic Workers of the Philippines había establecido un comité de género y elaborado estrategias para facilitar la ratificación de los convenios pertinentes de la OIT por parte del Estado. La oradora se sumó al llamamiento formulado por la Sra. Vega y alentó a todos los actores a familiarizarse con las disposiciones del Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 de la OIT, que ofrecían una orientación pormenorizada sobre la forma de eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

29. Para complementar las respuestas a las preguntas formuladas por los asistentes al debate sobre las buenas prácticas, el moderador señaló que el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas estaba compilando una lista de buenas prácticas para aplicar una perspectiva de género a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos y que la compilación se publicaría en el sitio web de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Destacó tres elementos clave de las iniciativas para eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, establecidos en el curso de la recopilación de

<sup>6</sup> La plataforma está integrada por los siete mecanismos siguientes: la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica, el Grupo de Expertos en la Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica del Consejo de Europa, la Relatora sobre los Derechos de las Mujeres de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, la Relatora Especial sobre los derechos de la mujer en África y el Comité de Expertos del Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará.

<sup>7</sup> Véase [www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/SR/StatementILO\\_31May2019.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/SR/StatementILO_31May2019.pdf).

buenas prácticas. En primer lugar, para que las actividades de las empresas tuvieran en cuenta el género era necesario un cambio de mentalidad; no podía tratarse de un mero cambio superficial, sino que requería una transformación estructural fundamental. En segundo lugar, los mecanismos de reclamación internos de las empresas debían tomar en serio las denuncias de violencia y acoso por motivos de género; era necesario que los miembros de esos mecanismos de reclamación fueran sensibles a las cuestiones de género. En tercer lugar, más mujeres deberían desempeñar un papel central en los sindicatos.

### **III. Los derechos de las mujeres de edad y su empoderamiento económico**

30. La Alta Comisionada para los Derechos Humanos también inauguró la segunda mesa redonda. El panel fue moderado por Mónica Ferro, Directora de la Oficina del Fondo de Población de las Naciones Unidas en Ginebra. El panel estuvo integrado por Idah Nambeya, Asesora Superior de la campaña “De abuela a abuela” de la Stephen Lewis Foundation; Andrew Byrnes, Profesor de Derecho Internacional de la Universidad de Nueva Gales del Sur (Australia); y Marion Bethel, miembro del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

#### **A. Declaración introductoria de la Alta Comisionada para los Derechos Humanos**

31. En sus observaciones introductorias, la Alta Comisionada reiteró que el envejecimiento mundial de las sociedades debería celebrarse, ya que demostraba que las personas podían vivir y contribuir a la sociedad durante más tiempo. Citó el informe *World Population Prospects* más reciente, en el que se estimaba que de aquí a 2050, 1 de cada 6 personas tendría más de 65 años, lo que significaba un aumento respecto de 1 de cada 11 en 2019. Sin embargo, explicó que, a pesar de esos hechos, los encargados de la formulación de políticas y hasta la comunidad de derechos humanos estaban dejando seriamente de lado los derechos de las personas de edad, y en particular los de las mujeres de edad. Por consiguiente, aplaudió la realización de mesa redonda como una importante oportunidad para reconocer debidamente los derechos y las contribuciones de las mujeres de edad.

32. La Alta Comisionada señaló que las mujeres de edad contribuían a las sociedades de múltiples formas. Observó que casi una cuarta parte de las mujeres mayores de 60 años trabajaban, muchas de ellas en la agricultura y principalmente en el sector informal. En África Subsahariana, el 42 % de las mujeres mayores de 65 años participaban en la fuerza de trabajo. Además, muchas mujeres de edad realizaban trabajos domésticos y de cuidados no remunerados, que a menudo entrañaban el cuidado de niños y también el de personas de edad. Dio el ejemplo del Japón, donde los datos de 2016 indicaban que casi el 70 % de las mujeres que prestaban cuidados a los miembros ancianos de la familia eran a su vez mayores de 60 años. Aunque estos trabajos no se contabilizaban en la economía formal, muchas sociedades prácticamente no funcionarían sin ellos.

33. La Alta Comisionada indicó que, a pesar de esas importantes funciones, las mujeres de edad se enfrentaban no solo a la carga de la discriminación por edad, sino también a las consecuencias de una discriminación por razón de género profunda, de gran alcance y permanente, que daría lugar a una vejez probablemente caracterizada por la indigencia, el aislamiento y la vulnerabilidad a los abusos. Como las mujeres de edad habían sido excluidas de la educación, la formación profesional o las oportunidades de trabajo formal a lo largo de su vida, en última instancia no se beneficiarían de protecciones sociales como las pensiones. La Alta Comisionada explicó además que las leyes discriminatorias podían impedir que las mujeres fueran propietarias de la tierra o de su casa y que probablemente tuvieran un acceso muy restringido o nulo al crédito financiero y a la propiedad.

34. La Alta Comisionada llegó a la conclusión de que la protección de los derechos de las mujeres de edad entrañaba la protección de los derechos de todas las mujeres y niñas y la eliminación de la discriminación contra ellas en la educación, el trabajo, la familia y la esfera pública. Mencionó la necesidad de mejorar el acceso a un trabajo remunerado y al



aprendizaje permanente, y la importancia de luchar por la igualdad en el matrimonio, la familia, los derechos a la propiedad, la capacidad jurídica y el papel asignado al género. Además, debería erradicarse la discriminación relacionada con la igualdad de remuneración, el embarazo o el cuidado de los niños y la violencia y el acoso por motivos de género. Se debía promover y proteger el disfrute de la salud y los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y las niñas, y se deberían adoptar sistemas de protección social. La Alta Comisionada también insistió en la importancia del apoyo público a los servicios de cuidados, que protegían los derechos de las personas que los necesitaban y de las que los proporcionaban, y de combatir el edadismo y los prejuicios contra las mujeres y los hombres de edad.

## **B. Reseña de las ponencias**

35. La Sra. Ferro dijo que la mesa redonda se celebraba en un momento crítico y oportuno. Afirmó que el envejecimiento de la población debería aplaudirse, sin dejar de reconocer y erradicar la discriminación acumulada a la que se enfrentaban las mujeres de edad. Señaló que existía un serio riesgo de que las mujeres de edad acabaran sumidas en la pobreza debido a la discriminación a lo largo de su vida y a las estructuras patriarcales opresivas. Destacó que la contribución de las mujeres de edad era indispensable para las sociedades, aunque a menudo se pasaba por alto y no se reconocía. Peor aún, las mujeres de edad a menudo eran consideradas una carga económica.

36. La Sra. Nambeya comenzó destacando que las abuelas africanas ocupaban un lugar central en la respuesta a la pandemia del sida: su intervención había permitido atender a más de 15 millones de niños huérfanos a causa del sida. Afirmó que la campaña “De abuela a abuela” era un dinámico movimiento mundial de solidaridad para crear conciencia y recaudar fondos en apoyo de las abuelas africanas. Las abuelas experimentaban un agotamiento de sus recursos económicos, emocionales y físicos debido a las dificultades que tenían que afrontar para ayudar a los huérfanos y a los niños vulnerables. La Sra. Nambeya explicó que para contrarrestar esos desafíos se estaban desarrollando actividades innovadoras de ahorro y generación de ingresos, creando un movimiento para asegurar que las políticas, programas y estrategias gubernamentales integraran las necesidades y los derechos de las abuelas, e incluyeran la seguridad de los ingresos, pensiones y subvenciones, derechos sobre la tierra y de sucesión, la eliminación de la violencia contra la mujer y la mejora del acceso a la atención de la salud. Las abuelas luchaban por la protección de sus derechos y encabezaban un movimiento en favor de la justicia.

37. El Sr. Byrnes afirmó que, si bien los mecanismos de derechos humanos de las Naciones Unidas habían logrado avances, fuera del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer se había prestado escasa atención a los derechos de las mujeres de edad. Subrayó la importancia de la perspectiva de edad, ya que persistían el edadismo generalizado y la denegación de los derechos de las personas de edad. Para abordar esta cuestión de manera eficaz, el Sr. Byrnes propuso que se añadiera al sistema de derechos humanos existente un marco de derechos independiente, amplio y coherente basado en la edad, como un tratado específico sobre los derechos de las personas de edad. Ese tratado incorporaría obligaciones vinculantes detalladas como por ejemplo, el derecho a servicios de cuidados paliativos, el derecho a la educación o a la reeducación profesional, el derecho a no ser sometido a abusos y el derecho a ejercer la capacidad jurídica. También podría facilitar un enfoque coherente y holístico para la realización de los derechos existentes, como la seguridad y protección social justa, no discriminatoria e integrada, que exigiera a los Gobiernos tener en cuenta las contribuciones monetarias y no monetarias de las mujeres de edad a las pensiones y otros sistemas de seguridad social. Señaló que un nuevo tratado tendría potencial transformador, como lo habían tenido los otros tratados dedicados a grupos determinados, y permitiría un enfoque más coherente y holístico de la discriminación por edad, que era el núcleo de la discriminación contra las personas de edad.

38. La Sra. Bethel subrayó que el empoderamiento económico y la calidad de vida de las mujeres de edad dependía de las fases y etapas anteriores de su ciclo de vida. Observó que los derechos económicos y sociales tenían una importancia especial para las mujeres de edad y destacó la importancia de la recomendación general núm. 27 (2010) del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer sobre las mujeres de edad y la protección de sus derechos humanos. En la recomendación general núm. 27, el Comité había reconocido la importancia de adoptar un planteamiento basado en el ciclo vital para el pleno desarrollo y adelanto de la mujer. La Sra. Bethel afirmó que la igualdad sustantiva, la no discriminación y las obligaciones del Estado eran los pilares de los derechos económicos y sociales de las mujeres de edad. Instó a los Estados a que derogaran las leyes discriminatorias, promulgaran leyes que protegieran los derechos de las mujeres de edad y velaran por que otras leyes no dieran lugar a una discriminación indirecta, y que se tuvieran en cuenta las experiencias reales y vividas de igualdad de las mujeres de edad. Así pues, insistió en la obligación de los Estados de proporcionar un sistema de apoyo, incluidos el microcrédito gratuito y el transporte asequible para que las mujeres de edad pudieran participar en la vida económica y social. Por último, la Sra. Bethel señaló que la independencia económica empoderaba a las mujeres en todas las etapas de su vida para tomar decisiones relativas a la maternidad, el matrimonio y la participación en la vida pública.

### **C. Declaraciones de representantes de Estados y otros observadores**

39. Durante el diálogo, los oradores reiteraron que el envejecimiento de la población era uno de los fenómenos mundiales más importantes del siglo XXI y un desafío que las sociedades debían afrontar con urgencia. Si bien las mujeres de edad constituían un activo inestimable para la sociedad a todos los niveles y desempeñaban un papel fundamental en todos los aspectos del desarrollo social y económico de los Estados, estas se enfrentaban diariamente a múltiples problemas, a la discriminación y a los abusos y a menudo se las pasaba por alto en la legislación nacional e internacional, lo que daba lugar a una respuesta limitada y fragmentada al disfrute de sus derechos humanos. En ese contexto, los oradores preguntaron qué se podía hacer para aumentar la visibilidad de los problemas a los que se enfrentaban las mujeres de edad y qué función concreta podían desempeñar la cooperación técnica y el fomento de la capacidad para mejorar y sostener la importante actividad económica de las personas de edad en muchos sectores, como mediante el suministro de competencias para toda la vida.

40. Los oradores reconocieron que para erradicar la discriminación y el abuso contra las mujeres de edad, debería abordarse toda la discriminación contra las mujeres y las niñas, desde el nacimiento y a lo largo de todo el ciclo vital. Convinieron en que las formas interseccionales de discriminación, como la discriminación por motivos de edad y de género, ponían especialmente en desventaja a las mujeres de edad. La discriminación por edad seguía siendo legal en muchos países; los límites de edad en la educación y la capacitación reducían la empleabilidad de las mujeres de edad; la edad obligatoria de jubilación las excluía de la fuerza de trabajo; y los límites de edad de los servicios financieros restringían su independencia económica. Los oradores subrayaron la importancia de los sistemas de protección social, incluidas las pensiones, para apoyar la realización de los derechos de las personas de edad y señalaron que los sistemas de pensión contributivos tendían a exacerbar la desigualdad entre los géneros, la falta de vivienda y la pobreza de las mujeres. Preguntaron al panel cómo se podría reducir la desigualdad en las pensiones en los siguientes años y decenios, y compartir las mejores prácticas en materia de pensiones no contributivas adecuadas para las mujeres a fin de garantizar la seguridad de sus ingresos.

41. Los oradores observaron que se estaba celebrando un debate sobre la conveniencia de aprobar un nuevo instrumento internacional o de utilizar mejor los instrumentos existentes. Muchos instaron a que se eligiera la primera opción a fin de definir claramente los elementos normativos de los derechos de las personas de edad y de describir los deberes de los Estados de garantizar a las mujeres de edad la igualdad de acceso a la educación y las oportunidades de empleo, reducir la injusta carga de los cuidados no remunerados y el

trabajo doméstico que recaía en las mujeres de edad, y posibilitar el envejecimiento saludable de las mujeres de edad mediante instituciones de apoyo sensibles a las cuestiones de género. Algunos oradores insistieron en la necesidad de una transformación amplia y una redistribución fundamental del trabajo que tuviera en cuenta las diferencias de generación y de género, incluso mediante la prestación de servicios públicos, la protección social y una infraestructura básica, así como la promoción del reparto del trabajo doméstico y de cuidados entre hombres y mujeres. Los oradores formularon un llamamiento a la solidaridad intergeneracional y la vida comunitaria como medio para el empoderamiento económico y social de las mujeres de edad.

#### **D. Respuestas de las panelistas y observaciones finales**

42. En sus observaciones finales, la Sra. Nambeya subrayó que lo primero que había que hacer era reconocer la existencia de las abuelas y las personas de edad en general. Explicó que durante la epidemia de sida, nadie se había ocupado de ellas, no se las había tenido en cuenta y se las había estigmatizado. En cuanto al fomento de la capacidad, subrayó que toda la educación y el desarrollo de aptitudes que se consideraban pertinentes para las personas jóvenes debían considerarse también pertinentes para las personas de edad: las abuelas querían asistir a la escuela y adquirir nuevas competencias, por ejemplo, sobre cómo comunicarse eficazmente o cómo recaudar fondos. Por último, la Sra. Nambeya afirmó que había que eliminar la discriminación y la estigmatización contra las personas de edad y que estas debían ser incluidas, respetadas, protegidas y tenidas en cuenta.

43. El Sr. Byrnes subrayó que los derechos examinados en la mesa redonda estaban vinculados a nociones más amplias que el empoderamiento económico, como la participación y la representación política de la mujer. En cuanto a las pensiones y el apoyo social, incluida una pensión social universal, destacó algunas cuestiones interrelacionadas que deberían abordarse, como la equidad de los sistemas y las leyes tributarias, la forma en que se consideraban las actuales aportaciones jubilatorias y los requisitos de admisibilidad para percibir pensiones, habida cuenta de que un vínculo con el empleo remunerado era fundamentalmente discriminatorio para las mujeres. También señaló las actuales lagunas en los datos y las estadísticas, y la necesidad de que estas cuestiones se examinaran desde diferentes perspectivas en los planes de acción y las políticas nacionales, incluidos el género y la edad. Por último, el Sr. Byrnes señaló que, para fortalecer los derechos de las mujeres de edad, seguía siendo importante presentar informes a los órganos de tratados de derechos humanos de las Naciones Unidas, así como garantizar que esos órganos dispusieran de tiempo y recursos suficientes, y encontrar nuevas formas de que los Estados se centraran en los derechos de las mujeres de edad.

44. La Sra. Bethel convino en que era importante dar mayor visibilidad a las abuelas y que el tema de las pensiones era fundamental. Sostuvo que, hasta ese momento, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer era el mecanismo apropiado para abordar los derechos de las mujeres de edad, gracias a la información transmitida en los informes nacionales y los informes paralelos. Subrayó la importancia, tanto para los Estados como para la sociedad civil, de poner de relieve la cuestión de las mujeres de edad y de aportar especificidad desde la perspectiva nacional para que el Comité pudiera dar una mejor respuesta y centrarse en la cuestión. Destacó que las organizaciones de la sociedad civil podían remitir cuestiones concretas al Comité, además de asistir al debate, y que al Comité le complacería recibir información sobre la complejidad de la vida y el ciclo vital de las mujeres de edad. Con respecto a los planes de acción y las políticas nacionales, reiteró que estos deberían abordar los derechos de las mujeres de edad de manera holística y mediante un enfoque basado en los derechos humanos y en el ciclo de vida. Para concluir, subrayó la importancia de examinar la igualdad transformadora y las experiencias vividas por las mujeres de edad, que trascendían un enfoque estrictamente jurídico e incluían la alfabetización, la educación y el empoderamiento económico.

45. La Sra. Ferro resumió el diálogo, que se había centrado en la discriminación pero también en el empoderamiento. Reiteró que era necesario trabajar tanto en temas sustantivos, como el enfoque del ciclo de vida, la educación, el empleo y el empoderamiento político, como en los relativos a la programación, la aplicación y la

supervisión. Se debería aplicar una perspectiva de género a toda la labor que se estaba realizando y se necesitaban más datos para anticiparse y responder adecuadamente a las cuestiones. Clausuró la mesa redonda con un llamamiento a la acción para “completar la tarea incompleta”: se sabía todo lo que era necesario hacer, solo quedaba ponerlo en práctica en favor de las mujeres y las niñas que algún día serían adultas y mujeres de edad.

---