

27 de febrero de 2006
Español
Original: inglés

**Comisión de la Condición Jurídica y Social
de la Mujer**

50º período de sesiones

27 de febrero a 10 de marzo de 2006

Tema 5 del programa provisional*

**Seguimiento de las resoluciones y decisiones
del Consejo Económico y Social**

**Creación de un entorno a escala nacional e internacional
que propicie la generación del empleo pleno y productivo
y el trabajo decente para todos, y sus consecuencias sobre
el desarrollo sostenible**

Nota de la Secretaría

Resumen

El Consejo Económico y Social, en sus conclusiones convenidas 2002/1 de 26 de julio de 2002, invitó a sus comisiones orgánicas a que hicieran contribuciones al tema

I. Antecedentes

1.

discapacidad y las mujeres de otros grupos desfavorecidos, en las esferas de la contratación, la retención y los ascensos, y la formación profesional de las mujeres en todos los sectores. Se recordó también la necesidad de asegurar el acceso a los programas especial

a fin de aumentar la seguridad económica de la mujer, su acceso a recursos, planes de crédito, servicios y prestaciones, y aumentar su control sobre ellos, así como su potenciación (resolución S-23/3 de la Asamblea General, párr. 75 y apartado e) del párrafo 94).

11. La Asamblea General, en el párrafo 5 de su resolución 59/246 sobre la función del microcrédito y la microfinanciación en la erradicación de la pobreza, reconoció la necesidad de crear sectores financieros inclusivos para facilitar el acceso al microcrédito y a la microfinanciación a las personas que vivían en la pobreza, especialmente las mujeres, con el fin de que pudieran organizar microempresas para generar empleo y contribuir a su propia potenciación y mejorar su capacidad para aumentar sus ingresos, acumular capital y mitigar la vulnerabilidad en épocas de crisis.

12. En sus conclusiones convenidas de 1997 sobre la mujer y la economía, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer exhortó a los gobiernos a mejorar la capacidad de la mujer para influir y participar en la adopción de decisiones económicas como trabajadoras asalariadas, administradoras, empleadoras, funcionarias elegidas, miembros de organizaciones no gubernamentales y sindicatos, productoras, administradoras del hogar y consumidoras. Para garantizar que un número significativo de mujeres participara en puestos de adopción de decisiones de alto nivel, los gobiernos debían aplicar y supervisar leyes contra la discriminación. La administración pública y el sector privado debían cumplir esas leyes e introducir cambios en las estructuras empresariales. La acción positiva o afirmativa podía ser un instrumento eficaz de política para mejorar la situación de las mujeres en sectores e instancias de la economía en que estuvieran subrepresentadas. Los gobiernos debían alentar a los empleadores a introducir procedimientos objetivos y transparentes para la contratación, la planificación de carreras con perspectiva de género y los sistemas de vigilancia y rendición de cuentas³.

13. La Comisión subrayó también que la seguridad de la mujer en el empleo y las condiciones para su reintegración en el mercado de trabajo debían ser objeto de atención especial. También se debía prestar la debida atención a las mujeres en el sector no estructurado y en empleos atípicos. La plena integración de la mujer en la economía estructurada y, en particular, en la toma de decisiones económicas equivalía a cambiar la actual división del trabajo basada en el género por nuevas estructuras económicas en que las mujeres y los hombres disfrutaran de igual trato, salario y posibilidades. Los gobiernos debían considerar la posibilidad de ratificar el nuevo convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el trabajo a domicilio. Se pidió también a los gobiernos que supervisaran y aplicaran políticas de igualdad de oportunidades y leyes laborales con respecto a las prácticas de todas las empresas nacionales y transnacionales radicadas en sus países. Las mujeres y los hombres debían distinguir y apoyar a empresas que promovieran los intereses de la mujer y las actividades comerciales responsables desde el punto de vista social mediante inversiones y la utilización de sus servicios o productos (Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, conclusiones convenidas de 1997, párrs. 12, 15, 16, 18 y 19).

14. La Comisión subrayó además la importancia de que los gobiernos, las instituciones financieras, las organizaciones no gubernamentales, la sociedad civil, las organizaciones de mujeres y otros agentes pertinentes promovieran las actividades empresariales y de empleo por cuenta propia de las mujeres mediante servicios o programas de asistencia técnica; información sobre los mercados; capacitación;

también a la eficiencia económica en función de la flexibilidad del mercado de trabajo y la capacidad de la economía para adaptarse a los cambios⁶.

18. En la Cumbre Mundial 2005 se decidió promover la igualdad entre los géneros y eliminar la omnipresente discriminación por motivos de género, entre otras cosas, promoviendo la igualdad de acceso de la mujer a los mercados de trabajo, al empleo sostenible y a una protección laboral adecuada. En la Cumbre se apoyó firmemente una globalización justa y se resolvió que los objetivos del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, en particular las mujeres y los jóvenes, serían una meta fundamental de las políticas nacionales e internacionales y de las estrategias nacionales de desarrollo, incluidas las estrategias de reducción de la pobreza, como parte del esfuerzo por alcanzar los objetivos de desarrollo del Milenio. Esas medidas deberían abarcar también la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, según la definición del Convenio de la OIT sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación (Convenio No. 182), y el trabajo forzoso. En la Cumbre también se resolvió garantizar el pleno respeto de los principios y derechos fundamentales en

empresariales y otros recursos económicos, los derechos sobre la propiedad y la he-

vacaciones pagadas; y e) el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

28. En el artículo 11 de la Convención también se subraya que, a fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: a) prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil; b) implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales; c) alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños; y d) prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

29. La protección de las trabajadoras se trata, entre otros documentos, en los objetivos estratégicos F.1 y F.5 de la Plataforma de Acción de Beijing, en los que se pide que se adopten medidas para promover la independencia y los derechos económicos de la mujer, incluidos el acceso al empleo, a condiciones de trabajo apropiadas y al control de los recursos económicos, y para eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación en el empleo. Entre las medidas propuestas en la Plataforma de Acción de Beijing y otros documentos resultantes de procesos intergubernamentales figuran las siguientes:

- Reformar las leyes o aplicar políticas nacionales en apoyo del establecimiento de una legislación laboral que garantice la protección de todas las trabajadoras, incluidas las prácticas de trabajo seguras, el derecho a organizarse y el acceso a la justicia (Plataforma de Acción de Beijing, párr. 165 r));
- Promulgar y hacer cumplir leyes y elaborar políticas aplicables en el lugar de trabajo contra la discriminación por motivo de género en el mercado de trabajo, con especial consideración a las trabajadoras de más edad, en la contratación y los ascensos y en la concesión de las prestaciones de empleo y la seguridad social, así como en lo relativo a las condiciones de trabajo discriminatorias y el hostigamiento sexual; y establecer mecanismos para revisar y vigilar periódicamente esas leyes (ibíd., párr. 178 c));
- Eliminar las prácticas discriminatorias utilizadas por los empleadores basadas en las funciones reproductivas de la mujer, incluida la denegación de empleo y el despido de mujeres debido al embarazo o la lactancia (ibíd., párr. 178 d));
- Considerar la posibilidad de seguir de cerca y dar publicidad a las empresas y organizaciones que adopten iniciativas en favor del adelanto de la mujer y dar a conocer información sobre las empresas que violen las leyes contra la dis-

de la mujer en el trabajo; la desigualdad de oportunidades profesionales y la desigualdad en la división de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres (resolución S-23/3 de la Asamblea General, apartado a), párr. 82);

- Crear sistemas de protección social y garantizar igual acceso a ellos, teniendo en cuenta las necesidades específicas de todas las mujeres que viven en la pobreza y los cambios demográficos y sociales, a fin de ofrecer salvaguardias contra las incertidumbres y los cambios en las condiciones de trabajo asociadas a la mundialización y hacer todo lo posible para asegurar que las nuevas formas flexibles de trabajo que están surgiendo reciban adecuada protección social (resolución S-23/3 de la Asamblea General, apartado b), párr. 74);
- Eliminar la discriminación contra la mujer en el mercado laboral, las prácticas de empleo y el lugar de trabajo proporcionando la igualdad de acceso de la mujer a las categorías y sectores ocupacionales en los que esté insuficientemente representada y la igualdad de oportunidades respecto del derecho a organizarse y participar en sindicatos y negociaciones colectivas, las condiciones de empleo, las oportunidades de desarrollo profesional y la igualdad de remuneración por igual trabajo o trabajo de igual valor, y adoptar medidas para eliminar los obstáculos estructurales y jurídicos, así como los estereotipos relativos al género en el trabajo y la capacitación (resolución 49/8 de la Comisión, párr. 11);
- Respetar, promover y aplicar los principios que figuran en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, y considerar la ratificación y

femenina por un trabajo de igual valor (Plataforma de Acción de Beijing, párr. 178 a));

- Incrementar los esfuerzos por eliminar las diferencias entre la remuneración de las mujeres y de los hombres, adoptar medidas para aplicar el principio de la remuneración igual por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor mediante el mejoramiento de la legislación, incluido el cumplimiento de la legislación y las normas laborales internacionales, y promover los planes de evaluación de las funciones con criterios imparciales en cuanto al género (ibíd., párr. 178 k));
- Elaborar y emplear instrumentos analíticos para comparar los salarios en ocupaciones donde predominen las mujeres y donde predominen los hombres, incluso medidas e instrumentos que reflejen mejor el valor real de las capacidades, los conocimientos y la experiencia que aportan las mujeres mediante el trabajo remunerado y no remunerado, así como la totalidad de requisitos y condiciones del trabajo remunerado, con el objetivo de lograr remuneración igual por trabajo de igual valor, centrándose particularmente en los salarios mínimos y en las industrias que paguen bajos salarios. La supervisión con perspectiva de género es decisiva para hacer cumplir el principio de remuneración igual por trabajo de igual valor. La formulación de políticas generales en esta esfera debe incluir: a) el empleo de instrumentos analíticos; b) una legislación eficaz; c) la transparencia en cuanto a los salarios de las mujeres y los hombres; d) cambios en la división del trabajo basada en el género y de las opciones estereotipadas de los hombres y las mujeres; y e) la orientación efectiva de los empleadores (conclusiones convenidas de 1997 de la Comisión, párr. 13);
- Adoptar medidas adecuadas para promover la igualdad de remuneración por un trabajo igual o por un trabajo de igual valor y disminuir las diferencias de ingresos entre mujeres y hombres (resolución S-23/3 de la Asamblea General, apartado h), párr. 82);
- Eliminar las diferencias salariales basadas en el género mediante un enfoque multifacético que aborde los factores subyacentes, incluida la segregación sectorial y ocupacional, la educación y capacitación, la clasificación de los empleos y los sistemas de pagos (resolución 49/8 de la Comisión, párr. 11).

C. Acceso a las tecnologías de la información y las comunicaciones

30. La Plataforma de Acción de Beijing se ocupó de las tecnologías de la información y las comunicaciones en los objetivos estratégicos B.3, B.5 y J.1, en los que se pidió que se adoptaran medidas para aumentar el acceso de las mujeres a la formación profesional, la ciencia y la tecnología y la educación permanente; asignar recursos suficientes para las reformas de la educación y vigilar la aplicación de esas reformas; y aumentar el acceso de la mujer y su participación en la expresión de sus ideas y la adopción de decisiones en los medios de difusión y por conducto de ellos, así como en las nuevas tecnologías de comunicación. Entre las medidas propuestas en la Plataforma de Acción de Beijing y otros documentos resultantes de procesos intergubernamentales figuran las siguientes:

- Capacitar a la mujer para que pueda utilizar mejor la tecnología de la información aplicada a la comunicación y a los medios de difusión, incluso en el plano internacional (Plataforma de Acción de Beijing, párr. 242 b));
- Formular políticas y programas para aumentar la aptitud de la mujer para el empleo y su acceso a buenos puestos mejorando el acceso a la formación académica, no académica y profesional, el aprendizaje permanente y el readiestramiento, la educación a distancia, incluso en tecnologías de la información y las comunicaciones y conocimientos empresariales, especialmente en los países en desarrollo, a fin de apoyar la potenciación del papel de la mujer en las diferentes etapas de su vida (resolución S-23/3 de la Asamblea General, apartado e), párr. 82);
- Facilitar la igualdad de acceso de la mujer a las actividades económicas basadas en las tecnologías de la información y las comunicaciones, como las pequeñas empresas y el empleo en el domicilio, a sistemas de información y tecnologías mejoradas y a nuevas oportunidades de empleo en esa esfera, y con-

- Promover la formación y la educación eficaces, en particular en los ámbitos de la ciencia y la tecnología en materia de las tecnologías de la información y las

diferentes etapas de su vida (resolución S-23/3 de la Asamblea General, apartado e), párr. 82);

- Tomar medidas para aumentar la participación de la mujer y lograr una representación equilibrada del hombre y la mujer en todos los sectores y ocupaciones del mercado laboral, entre otras medidas, alentando la creación o ampliación de redes institucionales que fomenten las perspectivas de carrera y la promoción de la mujer (ibíd., apartado f), párr. 82);
- Alentar y apoyar la educación de las niñas en las ciencias, las matemáticas, nuevas tecnologías, incluidas las tecnologías de la información, y las asignaturas técnicas, y alentar a la mujer, incluso mediante servicios de asesoramiento profesional, para que busque empleo en sectores y ocupaciones de gran crecimiento y salarios altos (ibíd., apartado i), párr. 82);
- Eliminar la discriminación, garantizar la igualdad de derechos y de acceso y permitir activamente la participación de la mujer y la niña en la educación y capacitación a todos los niveles, inclusive mediante la elaboración de programas a fin de dotar a la mujer de conocimientos en materia de negocios, comercio, tecnologías de la información y las comunicaciones y espíritu empresarial (resolución 49/8 de la Comisión, párr. 4).

E. Compatibilización de las responsabilidades laborales y familiares

32. La compatibilización de las responsabilidades laborales y familiares se aborda en los objetivos estratégicos F.1 y F.6 de la Plataforma de Acción de Beijing, en los que se pide que se adopten medidas para promover la independencia y los derechos económicos de la mujer, incluidos el acceso al empleo, a condiciones de trabajo apropiadas y al control de los recursos económicos, y para fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia. Entre las medidas propuestas en la Plataforma de Acción de Beijing y otros documentos resultantes de procesos intergubernamentales figuran las siguientes:

- Modificar las políticas de empleo a fin de facilitar la reestructuración de los regímenes laborales de manera que promuevan la posibilidad de compartir las responsabilidades familiares (Plataforma de Acción de Beijing, párr. 165 m));
- Asegurar que las mujeres y los hombres puedan decidir libremente y en pie de igualdad si trabajan en jornada completa o jornada parcial, y examinar la posibilidad de proporcionar una protección adecuada a los trabajadores atípicos en lo relativo al acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la seguridad social (ibíd., párr. 179 b));
- Mejorar el desarrollo de tecnologías que faciliten el trabajo profesional, así como el trabajo doméstico, y promover el acceso a esas tecnologías, estimular la autosuficiencia y las actividades generadoras de ingresos, transformar dentro del proceso productivo los papeles establecidos en función del género y dar a las mujeres la posibilidad de cambiar los trabajos mal remunerados por otros mejores (ibíd., párr. 179 e));

- Promover medidas legislativas, incentivos y/o medidas que permitan a los hombres y a las mujeres tomar licencias de maternidad o paternidad y beneficiarse de las prestaciones sociales. Esas medidas deberían proteger a los trabajadores y las trabajadoras contra los despidos y garantizarles el derecho a reintegrarse al empleo en un puesto equivalente⁸;
- Tener en cuenta la creciente necesidad de financiación para la creación de guarderías infantiles, en particular en las zonas de mayor concentración de pobreza, a fin de facilitar la capacitación o incorporación de las madres al trabajo remunerado (conclusiones convenidas de 1996 de la Comisión, párr. 15);
- Adoptar o fomentar, e incluso formular, promover y aplicar cuando proceda, medidas jurídicas y administrativas para facilitar la conciliación del trabajo con la vida personal o familiar, como la atención de los hijos y familiares a

la Plataforma de Acción de Beijing y otros documentos resultantes de procesos intergubernamentales figuran las siguientes:

- Mejorar la reunión de datos sobre el trabajo no remunerado que ya esté incluido en el Sistema de Cuentas Nacionales, por ejemplo, en la agricultura, especialmente la agricultura de subsistencia, y otros tipos de actividades de producción que no son de mercado (Plataforma de Acción de Beijing, párr. 206 f) i));
- Mejorar los métodos de medición en que actualmente se subestima el desempleo y el empleo insuficiente de la mujer en el mercado de la mano de obra (ibíd., párr. 206 f) ii));
- Elaborar métodos, en los foros apropiados, para evaluar cuantitativamente el valor del trabajo no remunerado que no se incluye en las cuentas nacionales, por ejemplo, el cuidado de los familiares a cargo y la preparación de alimentos, para su posible inclusión en cuentas especiales u otras cuentas oficiales que se prepararán por separado de las cuentas nacionales básicas pero en consonancia con éstas, con miras a reconocer la contribución económica de la mujer y a que se haga evidente la desigualdad en la distribución del trabajo remunerado y el no remunerado entre mujeres y hombres (ibíd., párr. 206 f) iii));
- Medir y evaluar el trabajo no remunerado empleando los métodos actuales y otros mejorados, entre ellos los siguientes: a) medición cuantitativa del trabajo no remunerado que no está comprendido en las cuentas nacionales y elaboración de métodos para determinar su valor, que debe indicarse con exactitud en cuentas subsidiarias u otras cuentas oficiales separadas de las cuentas nacionales básicas, pero que concuerden con ellas; b) realización de estudios sistemáticos sobre utilización del tiempo para medir el trabajo no remunerado en términos cuantitativos; y c) suministro de recursos y prestación de asistencia técnica a los países en desarrollo y los países con economías en transición para sus actividades encaminadas a valorar y destacar la labor no remunerada de la mujer (conclusiones convenidas de 1997 de la Comisión, párr. 20);
- Proporcionar datos desglosados por sexo sobre capacitación, inclusive capacitación patrocinada por los empleadores, tendencias actuales en materia de empleo, ingresos y oportunidades futuras de empleo (ibíd., párr. 8);
- Apoyar la investigación en función del género de los efectos a corto y largo plazo de los riesgos para la salud de índole ambiental y ocupacional vinculados al trabajo que realizan las mujeres y los hombres, incluido el trabajo en los sectores estructurado y no estructurado de la economía, y adoptar medidas jurídicas efectivas y de otra índole para reducir esos riesgos, entre ellos los derivados del lugar de trabajo y del medio ambiente y los debidos a la radiación y a productos químicos dañinos como los plaguicidas, los desechos tóxicos y otros peligros (simTJ-16.0875 -, losab(em-)18hrec2ceauu16(n)0.2(d)-f26.ud.6(a)2.2(r).9(ec2c)-t-6.6(a)2.)-

- Incrementar las medidas para compilar, y distribuir por sexo y edad, las estadísticas sobre la utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones, con el fin de elaborar indicadores específicos para cada sexo sobre el uso y las necesidades en materia de tecnologías de la información y las comunicaciones, y reunir datos específicos de cada sexo sobre modelos de empleo y enseñanza en las profesiones de los medios de difusión y las tecnologías de la información y las comunicaciones (conclusiones convenidas de 2003 de la Comisión, párr. 4 t)).

Notas

- ¹ *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*, Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995 (publicación de las Naciones Unidas, número de venta: S.96.IV.13), cap. I, resolución 1, anexo I.
- ² *Ibíd.*, anexo II, párrs. 21 y 22.
- ³ *Documentos Oficiales del Consejo Económico y Social, 1997, Suplemento No. 7 (E/1997/27)*, cap. I, sección C, párrs. 1 y 10.
- ⁴ *Ibíd.*, 1999, *Suplemento No. 7 (E/1999/27)*, cap. I, secc. B, proyecto de resolución IV, párrs. 5 b) y c) y 7 c).
- ⁵ *Ibíd.*, 2002, *Suplemento No. 7 (E/2002/27)*, cap. I, sección A, proyecto de resolución III.A, párrs. 7 k) y 5 v) y x).
- ⁶ “*Indicators for Monitoring the Millennium Development Goals: Definitions, Rationale, Concepts and Sources*” Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2003.
- ⁷ *Documentos Oficiales del Consejo Económico y Social, 2003, Suplemento No. 7 (E/2003/27)*, cap. I, sección A, proyecto de resolución III, párr. 4 m).
- ⁸ *Ibíd.*, 1996, *Suplemento No. 6 (E/1996/26)*, cap. I, sección C (1), 1997/3, párr. 12 c).
- ⁹ *Ibíd.*, 2004, *Suplemento No. 7 (E/2004/27)*, cap. I, sección A, proyecto de resolución III, párr. 6 m).