



## Consejo Económico y Social

Distr. general  
3 de diciembre de 2010  
Español  
Original: inglés

---

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

55º período de sesiones

22 de febrero a 4 de marzo de 2011

Tema 3 a) del programa provisional\*

**Seguimiento de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General, titulado “La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI”: consecución de los objetivos estratégicos, adopción de medidas en las esferas de especial preocupación y medidas e iniciativas ulteriores**

### **Declaración presentada por la Federación Internacional de Mujeres Profesionales y de Negocios, organización no gubernamental reconocida como entidad consultiva por el Consejo Económico y Social**

El Secretario General ha recibido la siguiente declaración, que se distribuye de conformidad con lo dispuesto en los párrafos 36 y 37 de la resolución 1996/31 del Consejo Económico y Social.

---

\* E/CN.6/2011/1.



## Declaración\*

1. La Federación Internacional de Mujeres Profesionales y de Negocios (IFBPW) —mundialmente conocida como BPW International— encomia la decisión adoptada recientemente por la Asamblea General, en su sexagésimo cuarto período de sesiones, de unir a las cuatro entidades de las Naciones Unidas que se ocupan del género en la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de la Mujer, ONU-Mujeres. Aplaudimos a los Estados Miembros por haber dado este importante paso a favor de las mujeres y las niñas del mundo. Esta decisión unánime de la Asamblea General impulsará notablemente las actividades de las Naciones Unidas dedicadas a promover la igualdad entre los géneros, ampliar las oportunidades y hacer frente a la discriminación en todo el mundo para enfrentar los desafíos del siglo XXI.

2. La Federación ha propugnado unas Naciones Unidas sólidas que defiendan y promuevan los derechos de las mujeres y las niñas a escala mundial y actúen como fuerza impulsora única, reconocida y bien financiada, al frente de la respuesta mundial en apoyo a la igualdad entre los géneros. La Federación acoge con sincero beneplácito el nombramiento de la ex Presidenta de Chile, Michelle Bachelet, como primera dirigente de ONU-Mujeres y como Secretaria General Adjunta y aguarda con interés la oportunidad de colaborar con ONU-Mujeres en el apoyo a organismos intergubernamentales como la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, y de asegurar que todos los organismos y organizaciones de las Naciones Unidas cumplan sus compromisos con la igualdad entre los géneros.

3. La Federación, que está reconocida como entidad consultiva por el Consejo Económico y Social desde 1947, representa los intereses de trabajadoras de 96 países. En 2010 la Federación celebró sus 80 años de labor dedicada a promover la igualdad entre los géneros y empoderar a la mujer en los ámbitos educacional, político y económico, así como a desarrollar las posibilidades profesionales y de negocios de las mujeres a todos los niveles, decidida a que sus esfuerzos culminen con la participación de la mujer y el hombre en pie de igualdad en funciones de autoridad y de adopción de decisiones.

4. Un empoderamiento de la mujer que permita su plena participación en todos los sectores y a todos los niveles de la actividad económica es indispensable para crear economías sólidas; establecer sociedades más estables y justas; alcanzar los objetivos internacionalmente convenidos en materia de desarrollo, sostenibilidad y derechos humanos; mejorar la calidad de vida de las mujeres, los hombres, las familias y las comunidades; e impulsar las operaciones y los objetivos comerciales. Ahora bien, para asegurar la inclusión del talento, las habilidades y la experiencia de la mujer se necesitan acciones intencionales y políticas deliberadas. Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres se forjaron mediante un proceso consultivo entre múltiples interesados que tuvo lugar bajo la dirección del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) (integrante de ONU-Mujeres) y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y proporcionan un conjunto de consideraciones dirigidas a ayudar al sector privado a concentrarse en elementos clave de la igualdad entre los géneros en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad<sup>1</sup>.

---

\* Publicada sin revisión editorial.

<sup>1</sup> Folleto titulado Principios para el Empoderamiento de las Mujeres: La igualdad es buen negocio. La iniciativa de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres dimana de una asociación entre el UNIFEM y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

5. La Federación dirige la campaña de sensibilización sobre los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres, reconociendo que el presente siglo exige igualdad de acceso y participación de las mujeres y las niñas en lo que respecta a la educación, la formación, la ciencia y la tecnología, incluida la promoción de su igualdad de acceso al empleo pleno y al trabajo decente. No obstante, aún queda mucho por hacer para realizar esta visión, y en tal sentido las asociaciones desempeñan una función cada vez más decisiva para posibilitar la participación activa e interactiva de gobiernos, instituciones financieras internacionales, el sector privado, inversionistas, organizaciones no gubernamentales, académicos y organizaciones de profesionales que trabajen de consuno.

*Existen estereotipos de género*

6. Las divisiones del trabajo basadas en el género son el resultado de percepciones acerca de cuáles trabajos son apropiados para la mujer y han perpetuado normas sociales y estereotipos relacionados con el género. De acuerdo con el Informe de Seguimiento de la Educación para Todos en el Mundo 2010, la proporción de niñas que abandonan la escuela ha disminuido de 58% a 54% y en muchos países se está reduciendo el desequilibrio entre los géneros en la enseñanza primaria. Con todo, para lograr que las niñas permanezcan en la escuela es preciso crear un entorno que logre fomentar su avance de la enseñanza primaria a la secundaria y, de ser posible, a los estudios postsecundarios. Es necesario que las muchachas comprendan mejor el mundo laboral, que experimenten el desempeño de trabajos tradicionalmente realizados por hombres, y que reciban más y mejor información, asesoramiento y orientación sobre carreras. La educación y la formación deberían ser más accesibles y atractivas para las muchachas, especialmente en los ámbitos profesionales que suelen preferir los muchachos. Si ellas fueran más conscientes de las consecuencias de su elección para su remuneración y adelanto profesional futuros, tal vez tomarían decisiones diferentes.

7. Si bien es posible que las responsabilidades concernientes a la familia y la atención de otras personas limiten la selección de carreras por parte de las mujeres, de hecho las investigaciones han indicado que, además de los estereotipos sobre las funciones de los géneros, las opciones de que disponen las mujeres están limitadas por factores sociales y estructurales como, por ejemplo, pocas posibilidades para la atención de los hijos y falta de regímenes laborales flexibles. El número de mujeres y miembros de minorías escasamente representadas en los sectores vinculados con las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas ha mejorado mucho en los últimos decenios, pero todavía no se realizan gestiones institucionales adecuadas para contratar a esas personas, capacitarlas, retenerlas y promover su participación en los mencionados sectores.

8. Las mujeres constituyen el 51% de la población de la nación. El aprovechamiento de su talento al máximo en todos los niveles de la educación, la formación y el empleo de carácter científico y tecnológico representa una necesidad económica y una inversión en el desarrollo futuro de todo país. A juicio de la Federación, el hecho de que persista la escasa representación y participación de la mujer en la educación, la formación y el empleo científicos y tecnológicos no es solo motivo de preocupación social en lo que concierne a la equidad, sino que también posiblemente limite la capacidad de un país para crear investigaciones e industrias internacionalmente competitivas.

9. Durante casi 40 años, la organización Association for Women in Science ha promovido la diversidad en el lugar de trabajo a nivel académico y científico empresarial afirmando que una fuerza de trabajo científica diversa beneficiará no solo a los científicos individualmente sino además a la economía nacional. Las industrias que han procurado mejorar la diversidad en sus lugares de trabajo aducen que una mayor diversidad puede servir para mejorar la innovación, la productividad y la competencia a escala global. Por tanto, resulta lógico para una organización ser un empleador inclusivo que atraiga a una gama de personas lo más amplia posible.

*Participación de las mujeres y las niñas en la educación, la formación y el aprendizaje permanente*

10. Las mujeres representan el 60% de los graduados universitarios en Europa y América del Norte, más del 50% en Asia y el Pacífico y el 70% en los Emiratos Árabes Unidos. Según el informe de 2010 sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio, durante el último decenio se registró a nivel mundial un aumento del acceso de las niñas a todos los niveles de la educación, en particular a la educación primaria. Sin embargo, pese a que en muchos países desarrollados las mujeres representan actualmente más de la mitad de los graduados de centros de enseñanza superior y universidades, las oportunidades de empleo para ellas y la remuneración que reciben todavía son inferiores a las de sus contrapartes del sexo masculino, incluso en los países desarrollados, y ese desequilibrio es aún más pronunciado en la mayor parte de los países en desarrollo. La igualdad en la educación no se ha traducido en igualdad en la fuerza de trabajo. Un claro ejemplo de esto es el bajo nivel de representación de la mujer en plazas de dirección y adopción de decisiones en todos los sectores. Es esencial introducir mejoras en el acceso de la mujer a la educación, la formación de aptitudes y la capacitación para mejorar también su acceso a las nuevas oportunidades. El fortalecimiento de la igualdad entre los géneros aumentará la probabilidad de que las organizaciones contraten a la mejor persona para el empleo y no simplemente a la mejor persona de la reserva tradicional disponible.

11. Para mejorar la igualdad de acceso al empleo, las familias, las escuelas y los medios de comunicación, entre otras estructuras y organismos, deberían emprender las siguientes estrategias: mejorar el acceso de las niñas a la educación; eliminar la segregación en la educación de manera que las niñas y los niños puedan aprender juntos; promover la educación “basada en el empleo”, y no solo formar aptitudes para empleos específicos; crear conciencia de los estereotipos de género y luchar contra ellos; alentar la igualdad entre niños y niñas en cuanto al desarrollo de aptitudes.

12. En una economía moderna, la educación permanente reviste una importancia vital. Es necesario que los trabajadores sean capaces de adaptarse y aprovechar el crecimiento de nuevos sectores y nuevas tecnologías. Es importante que las mujeres tengan la posibilidad de adquirir las aptitudes y la confianza necesarias para desempeñar funciones de gestión y ocupaciones consideradas tradicionalmente como “trabajos de hombres”<sup>2</sup>. La educación permanente, las oportunidades de aprendizaje y las políticas de formación profesional deben estar orientadas a la igualdad entre los géneros y estar al alcance de hombres y mujeres por igual a fin de habilitarlos para que puedan adaptarse a las nuevas aptitudes y a las demandas

---

<sup>2</sup> Women and Work Commission, “Shaping a fairer future”.

tecnológicas. Para facilitar la igualdad de acceso de las mujeres a estas oportunidades convendría establecer objetivos de equilibrio entre los géneros en la capacitación, garantizar plazos y metodologías flexibles para proporcionarla, eliminar los estereotipos en los programas de estudio y sensibilizar a la comunidad en general

*Igual remuneración por trabajo de igual valor*

13. Actualmente se acepta a nivel mundial que la igualdad entre los géneros es necesaria para lograr el desarrollo sostenible y reducir la pobreza de hombres y mujeres, y que mejora las condiciones de vida de todos. Pese a sus avances en cuanto al nivel de enseñanza alcanzado, las mujeres están excesivamente representadas en los empleos de baja remuneración y escasamente representadas en los puestos ejecutivos, de gestión y técnicos.

14. Es fácil determinar los casos de discriminación directa en la remuneración cuando se trata de hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo, pero resulta más difícil determinar y corregir los casos de remuneración desigual por “trabajo de igual valor”. Es esencial corregir las desigualdades de ese tipo. Deben dedicarse especiales esfuerzos a lograr que el principio de igual remuneración por “trabajo de igual valor” se comprenda y se aplique cuando corresponda, por ejemplo, mediante la evaluación del empleo sobre la base de criterios objetivos y no discriminatorios.

15. En general, en todo el mundo las cifras correspondientes al desequilibrio entre los géneros oscilan entre el 13% y el 23%<sup>3</sup>. Con el fin de mantener lugares de trabajo justos y equitativos, en 2009 la Federación realizó la campaña internacional de sensibilización sobre el Día por la Igualdad de la Remuneración, en cuyo marco movilizó a sus miembros de todo el mundo para que educaran a sus comunidades y al sector privado acerca de los beneficios de la igualdad en la remuneración. Los afiliados proporcionan ejemplos del número de días de trabajo extraordinario que deben realizar las mujeres al final del ejercicio financiero para ganar lo mismo que los hombres.

*Fundamentación de la igualdad entre los géneros en el trabajo*

16. La igualdad entre los géneros es una cuestión de justicia social y está sustentada por un enfoque basado en los derechos y a la vez en la eficiencia económica. No es posible sobrestimar los beneficios de la igualdad entre los géneros mediante un mejor acceso a educación de calidad y al desarrollo de aptitudes, formación profesional y ocupacional y educación permanente. Se puede lograr el trabajo decente proporcionando oportunidades de empleo productivo y de calidad tanto a las mujeres como a los hombres y mediante estrategias basadas en una perspectiva de ciclo de vida, dirigidas en particular a situaciones de transición en las vidas de hombres y mujeres.

17. Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres tienen en cuenta prácticas comerciales de la vida real, con lo cual ayudan a las empresas a adaptar las políticas y prácticas existentes, o a establecer otras nuevas que se necesiten, para mejorar el entorno laboral ofreciendo mejores opciones a sus “ciudadanos corporativos”.

<sup>3</sup> C. Chubb, S. Melis, L. Potter y R. Storry, eds., International Trade Union Confederation Reports 2008, “The Global Gender Pay Gap”, Bruselas.

*Promoción de los intereses de las mujeres y las niñas en todo el mundo*

18. Por último, el enfoque de los Estados Miembros respecto del acceso y la participación de las mujeres y las niñas a la educación, la formación, la ciencia y la tecnología, incluida la promoción de su igualdad de acceso al pleno empleo y el trabajo decente, debe dimanar del principio fundamental enunciado en 1995, en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, de que “los derechos de la mujer son derechos humanos y los derechos humanos son derechos de la mujer”. Además, en los artículos 10 y 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se exhorta a la adopción de medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en el lugar de trabajo, incluidas la no discriminación en el empleo, igual remuneración por trabajo de igual valor y la licencia de maternidad con sueldo pagado.

19. Dado que la igualdad entre los géneros puede rendir dividendos en un breve plazo, los gobiernos deben afirmar su compromiso al respecto y formular políticas y marcos jurídicos para su funcionamiento. La igualdad entre los géneros es parte integrante de una estrategia a más largo plazo que asegure que la ciencia, la educación y la tecnología desempeñen cabalmente su papel en la regeneración de la economía, y que permita que las mujeres cumplan una activa y plena función como científicas, tecnólogas y miembros de la sociedad. Aunque se han registrado avances cuantificables en la mejora de las vidas de mujeres y niñas, persisten objetivos críticos que no se han cumplido y exigen atención y acción a nivel mundial. Si la igualdad entre los géneros es un derecho innato, ¿por qué hemos de conformarnos con menos?

---