Naciones Unidas E/CN.6/2006/7

Consejo Económico y Social

Distr. general
9 de diciembre de 2005
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 3 del programa provisional
Seguimiento de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y del 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"

Adelanto económico de la mujer

Informe del Secretario General

Resumen

El presente informe se ha elaborado en cumplimiento de la resolución 49/8 de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer sobre el adelanto económico de la mujer, en que la Comisión pidió al Secretario General que le presentara en su 50° período de sesiones un informe sobre esta cuestión. En el informe se examinan cuestiones relativas a la condición de la mujer en el mercado del trabajo, en particular la segregación ocupacional, las diferencias salariales, la adopción de decisiones económicas, la armonización de las responsabilidades laborales y familiares, las pensiones y los impuestos. Se pone de relieve el acceso de la mujer a las tecnologías de la información y las comunicaciones, las posibilidades de generación de ingresos de la mujer del medio rural y las oportunidades de empleo de las mujeres migrantes. En el informe se formulan recomendaciones para la adopción de medidas en el futuro que la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer deberá examinar. El informe se basa en las respuestas de los Estados Miembros y en los datos suministrados por entidades del sistema de las Naciones Unidas sobre medidas adoptadas para apoyar las actividades de los Estados Miembros.

05-63554 (S) 040106 040106
0563554

Índice

		Párrafos	*Página*
I.	Introducción	1–2	3
II.	Situación de la mujer en el mercado de trabajo	3–36	3
III.	Mayor acceso a las tecnologías de la información y las comunicaciones	37–42	10
IV.	Mejora del potencial de generación de ingresos de las mujeres de las zonas rurales	43–54	12
V.	Aumentar las oportunidades de empleo para la mujer migrante	55–66	14
VI.	Estadísticas e información	67–69	17
VII.	Conclusiones y recomendaciones	70–73	17

I. Introducción

1. En su 49° período de sesiones, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer aprobó la resolución 49/8, en que pidió que se adoptaran medidas para promover el adelanto de la mujer a nivel nacional y pidió al Secretario General que le presentara, en su 50° período de sesiones, un informe sobre la aplicación de la resolución.

2. En el informe que se ha elaborado en cumplimiento de dicha resolución se examina la situación de la mujer en los mercados de trabajo, en el empleo y en el lugar de trabajo; el acceso de la mujer a actividades económicas basadas en la utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones; las posibilidades de generación de ingresos de la mujer en el medio rural y las oportunidades de empleo de las mujeres migrantes. El informe se basa en la información suministrada por los Estados Miembros en 2004 en respuesta a un cuestionario sobre el examen y evaluación decenal de la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing (véase E/CN.6/2005/2 y Corr.1), así como en los datos facilitados por los Estados Miembros para actualizar dicha información[1]. También se ofrecen ejemplos de las actividades que han realizado las entidades del sistema de las Naciones Unidas para apoyar el adelanto económico de la mujer a nivel nacional[2]. En el informe no se detallan exhaustivamente las actividades realizadas a nivel nacional, sino que se presentan ejemplos a modo de ilustración[3].

II. Situación de la mujer en el mercado de trabajo

3. Desde 1989 las tasas de actividad económica de la mujer han aumentado en la mayor parte del mundo, excepto en Europa oriental y central, donde la participación de la mujer en la fuerza de trabajo ya era alta, y el Oriente Medio y África septentrional, donde las tasas de actividad económica de la mujer siguen siendo bajas en comparación con el promedio mundial[4].

4. Aunque la cifra de mujeres empleadas ha aumentado, en algunas partes del mundo el incremento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo ha marchado a la par de tasas de desempleo más altas y salarios más bajos para las mujeres que para los hombres y de un deterioro de las condiciones de empleo, lo que se manifiesta en la inseguridad en relación con los contratos, los beneficios y la protección social. Las trabajadoras poco calificadas son particularmente vulnerables, debido a la inestabilidad laboral, los bajos ingresos sin beneficios laborales, el gran volumen y las largas jornadas de trabajo y los entornos laborales peligrosos en condiciones de explotación a que están sometidas. Por ejemplo, muchas mujeres que trabajan en sus hogares reciben salarios bajos, no están protegidas por la legislación laboral ni reciben prestaciones de la seguridad social.

5. Según estadísticas recientes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el empleo no estructurado —empleo sin contratos seguros, beneficios para los trabajadores ni protección social— constituye entre el 50% y el 75% del total de empleos en los sectores no agrícolas en los países en desarrollo y tiende a convertirse en la mayor fuente de trabajo para mujeres y hombres en todas las regiones en desarrollo, excepto África septentrional. Las mujeres predominan en el trabajo a jornada parcial y en las tareas de asistencia no remuneradas y carecen de muchos de los beneficios que reciben los que trabajan a jornada completa. Los trabajadores temporeros, los trabajadores por cuenta propia del sector no estructurado y los pequeños

empresarios también son mayormente mujeres[5]. Como consecuencia de ello, las mujeres constituyen la mayor parte (el 60%) de los trabajadores pobres del mundo, es decir, los que trabajan, pero no ganan lo suficiente para rebasar, ellos y sus familias, la línea de pobreza establecida en 1 dólar por día[6].

6. Varios países han aplicado medidas concretas para apoyar el acceso de la mujer al empleo en momentos críticos de sus vidas: cuando las jóvenes se trazan sus primeros planes de desarrollo profesional, cuando las madres se reincorporan a la fuerza de trabajo, cuando las mujeres desean cambiar de profesión y cuando están desempleadas. Muchos países han promovido el empleo de mujeres cuya situación exige atención especial: las mujeres jóvenes, las mujeres de edad, las indígenas, las de minorías étnicas, las migrantes, las residentes en zonas rurales y remotas, las cabezas de familia, las solteras, las adolescentes embarazadas, las víctimas de abuso, las ex delincuentes, las mujeres sin hogar, las alcohólicas y drogadictas y las mujeres con discapacidad.

7. Por ejemplo, en 2005 el Brasil emitió un decreto presidencial para garantizar que las mujeres y los hombres tuvieran igual acceso al mercado de trabajo y evitar la discriminación por motivos de género, raza u origen étnico. El Ministerio de Seguridad Social y Generaciones de Austria adoptó medidas para facilitar la integración laboral de las mujeres con discapacidad, que incluyen la capacitación en el uso de computadoras y en administración de empresas.

8. La mayoría de los países han utilizado la educación, la capacitación, el readiestramiento y el asesoramiento para mejorar las habilidades y aumentar la movilidad profesional de las mujeres. Varios países llegaron a la conclusión de que era esencial que las mujeres y las niñas tuvieran igual acceso a la educación, la capacitación y el perfeccionamiento de sus habilidades para que no se les excluyera de sectores de rápido crecimiento, como la tecnología de la información y las comunicaciones. El Uruguay informó que el 66% de las mujeres que participaron en un programa experimental sobre la aptitud de la mujer para el empleo adquirieron más conciencia de sus posibilidades y de las dificultades que encaraban para obtener empleo. La Federación de Rusia puso en práctica un programa de readiestramiento para hacer frente al alto nivel de desempleo entre las mujeres (46% en 2004), en que participó el 64% del total de mujeres desempleadas. Etiopía puso en práctica un proyecto experimental para capacitar a las mujeres que quedaron sin trabajo a causa de privatizaciones.

9. Algunos países informaron de que el desempleo entre las mujeres superaba al desempleo entre los hombres. Por ejemplo, en Kirguistán el proceso de transición provocó un desempleo generalizado. Las mujeres resultaron especialmente afectadas, debido a la eliminación de empleos en el sector social, tradicionalmente ocupados por mujeres y a la incapacidad de las empresas para garantizar el cuidado de los niños. Eslovaquia adoptó medidas especiales para reducir el desempleo a largo plazo de las mujeres romaníes. Jordania informó de que la tasa de desempleo entre las mujeres con un alto nivel educacional era superior a la de las mujeres con un nivel de instrucción más bajo o carentes de instrucción.

10. Noruega, reconociendo el problema del trabajo a tiempo parcial involuntario, creó una comisión para que investigara sus causas y alcance y, de ser necesario, presentara propuestas para reducirlo. Turquía informó de que las dificultades que las mujeres afrontaban para encontrar trabajo en el sector estructurado las llevaba a incorporarse a la economía no estructurada.

11. Algunos países elaboraron manuales, guías y listas para buscar trabajo a fin de facilitar el acceso de las mujeres al empleo. Islandia elaboró un folleto para alentar a las mujeres a que analizaran sus posibilidades futuras de obtener ingresos antes de elegir sus carreras.

12. Los gobiernos cooperaron con el sector privado para promover un cambio en la mentalidad de gestión en relación con el empleo de la mujer. Por ejemplo, la República de Corea llevó a cabo una campaña de una semana de duración en que se destacó el tema de la igualdad entre los géneros, destinada a sensibilizar a las empresas. Costa Rica implantó el otorgamiento de una certificación del mercado de trabajo a las entidades privadas y públicas que aplican sistemas de gestión que incluyen la perspectiva de género. El Instituto Nacional de las Mujeres de México trabajó con más de 5.300 dirigentes de empresas para promover una filosofía de igualdad de oportunidades.

13. En un conjunto de leyes, políticas y programas cada vez mayor se ha abordado el tema de la discriminación en el empleo. Por ejemplo, la Ley de igualdad entre el hombre y la mujer, aprobada en Finlandia, obliga a cada empleador con más de 30 empleados a aplicar medidas para fomentar la igualdad entre los géneros en sus planes anuales de personal o capacitación o en sus planes de seguridad e higiene del trabajo. Dichos planes se supervisan en coordinación con las inspecciones de seguridad e higiene que se realizan en los lugares de trabajo.

A. Segregación ocupacional

14. La segregación horizontal y vertical que persiste en todo el mundo relega a la mujer a determinados tipos de trabajo o le impide ocupar posiciones de liderazgo[5]. El alcance de los problemas varía en función de los países y los sectores. Entre los principales factores de la segregación ocupacional por sexo se incluyen las actitudes culturales y sociales hacia empleos “masculinos” o “femeninos” y la desigualdad entre los géneros en materia de educación y capacitación. En muchas partes del mundo las mujeres eligen ocupaciones de mayor flexibilidad laboral para equilibrar las necesidades del trabajo y la familia, lo que contribuye a la segregación ocupacional[7].

15. Varios países hicieron gestiones concretas para orientar a las mujeres hacia sectores que tradicionalmente han dominado los hombres, como la ciencia y la tecnología, la ingeniería, la industria, la medicina, la carpintería, la mecánica automotriz, el mantenimiento de edificios y parques, las fuerzas armadas y la policía. Como resultado de los esfuerzos realizados en Mauricio, las mujeres constituyeron el 41% de la matrícula de la Universidad de Tecnología en el curso 2004/2005. Algunos países intentaron luchar contra los estereotipos de género en la educación y la capacitación y ejercer influencia sobre la mentalidad del lugar de trabajo. Cuba informó de la existencia de una tendencia a la feminización de la mano de obra técnica como resultado de las medidas de ese tipo. En 2003 Israel realizó encuestas para evaluar la situación de la mujer en las ramas científica y académica y patrocinó una amplia campaña de concienciación. En Samoa aumentó la incorporación y la proporción de mujeres en la fuerza policial.

16. Francia, Islandia y Malawi, por ejemplo, alentaron a los hombres a dedicarse a estudios u ocupaciones donde predominaban las mujeres, como la puericultura, la enfermería, la economía doméstica, la partería y el trabajo social.

17. En la región del Mediterráneo oriental, la Organización Mundial de la Salud (OMS) está elaborando planes de estudio para la educación profesional que permitirán que hombres y mujeres tengan acceso a ámbitos de trabajo no tradicionales. La Organización Marítima Internacional (OMI) realizó seminarios regionales de sensibilización para aumentar la presencia e influencia de las mujeres en la industria marítima.

B. Diferencias salariales entre mujeres y hombres

18. En el mundo entero persisten diferencias salariales entre hombres y mujeres en todos los sectores, debido en gran medida a la segregación ocupacional y a la elevada proporción de mujeres que trabajan a jornadas parciales. Investigaciones realizadas por la OIT también han mostrado que la segregación ocupacional vertical y horizontal por sexo, resultante de actitudes socioculturales y de desigualdades entre los géneros en la educación, la capacitación y la contratación, constituye la causa principal de las diferencias que se mantienen entre los ingresos de hombres y mujeres. A ello se suma el hecho de que las mujeres tienden a seguir carreras profesionales más cortas que los hombres de la misma edad, porque no pueden trabajar a jornada completa durante toda su vida laboral. Los datos relativos a las diferencias de remuneración entre el personal directivo mostraron que las diferencias en los ingresos correspondientes a los puestos directivos superiores eran mayores[7].

19. Sin embargo, en algunos países se han reducido las diferencias salariales, lo que puede atribuirse en gran medida a la disminución de las diferencias entre las calificaciones que el hombre y la mujer obtienen a través de la educación[4]. Noruega planteó en su informe que ello podría obedecer a la creciente participación de la mujer en los mismos tipos de trabajo que los hombres. En 12 países de la Unión Europea sobre los que se disponía de información, la diferencia media entre los ingresos de hombres y mujeres era del 15,3% en el año 2000 y se estaba reduciendo, según las informaciones[7]. Sin embargo, dada la escasez de datos sobre los salarios desglosados por sexo, es difícil evaluar de manera exhaustiva las diferencias salariales entre los géneros.

20. Muchos países redujeron las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres, por ejemplo, mediante la adopción de leyes contra la discriminación en la remuneración, la promoción de normas de remuneración equitativas en negociaciones con los sindicatos, y la concienciación cada vez mayor del público. La enmienda de 2001 a la Ley de igualdad de oportunidades de Suecia, por ejemplo, exige que los empleadores y sindicatos evalúen y eliminen las diferencias salariales. El Gobierno de Noruega comparó los salarios en distintas ocupaciones y en convenios colectivos salariales para determinar los tipos de trabajo que eran de igual valor. Dinamarca encargó la realización de un estudio a fondo de la segregación por motivos de género existente en el mercado de trabajo y de las diferencias salariales, incluida la segregación de género “diversificada” (el empleo de mujeres y hombres que poseen igual calificación y nivel de instrucción en empleos diferentes y con niveles salariales diferentes). Dinamarca también creó un sitio en la Red y elaboró un informe sobre prácticas idóneas con orientaciones concretas sobre medidas para eliminar las diferencias salariales entre los géneros.

C. Adopción de decisiones

21. Las estadísticas mundiales recientes muestran que continúa aumentando la participación de la mujer en puestos directivos, pero esta tendencia es lenta y desigual. La falta de datos comparables sigue siendo una dificultad. En los países sobre los que se disponen información los cambios han sido poco significativos o nulos; en algunos, las tasas porcentuales incluso han disminuido. Se encontró que pocas mujeres accedían a los niveles de adopción de decisiones tanto en las profesiones dominadas por los hombres como en las dominadas por las mujeres, donde, aunque había un mayor número de mujeres en puestos directivos, una cifra desproporcionada de hombres ocupaba los puestos más importantes[7].

22. Los datos muestran que, en general, en los países de América del Norte, América del Sur y Europa oriental la participación de la mujer en puestos directivos es superior a la de los países de Asia oriental, Asia meridional y Oriente Medio. En el período 2000-2002 la participación total de la mujer en puestos directivos era del 20% al 40% en 48 de los 63 países sobre los que se disponía de información[8].

23. Fueron relativamente pocos los países que informaron de la adopción de medidas concretas para superar la discriminación y fortalecer la participación de la mujer en la adopción de decisiones económicas. Entre los ejemplos positivos, el Uruguay eliminó las disposiciones que impedían que agentes de policía mujeres ocuparan puestos superiores. Finlandia y Noruega implantaron una cuota para aumentar al 40% la proporción de mujeres en las juntas directivas del Estado y en las sociedades públicas de responsabilidad limitada. En Noruega esta regulación ha afectado a unas 600 empresas. En Dinamarca, Estonia, Grecia y Suecia se ha aplicado una iniciativa similar mediante un proyecto denominado “La mujer en los más altos niveles”, encaminado a lograr que al menos el 40% de los miembros de las juntas directivas de las empresas del sector privado sean mujeres.

24. En el sistema de las Naciones Unidas, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) ha cooperado con investigadores académicos, representantes de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, la Organización Internacional del Trabajo y mujeres sindicalistas para crear una red de investigación y promoción que apoye la participación de la mujer en la toma de decisiones sindicales.

D. Armonización de las responsabilidades laborales y familiares

25. Algunos empleadores han empezado a reconocer que las políticas favorables a la familia no sólo benefician a los empleados de ambos sexos al fomentar un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida familiar o personal, sino que también mejoran la productividad empresarial en general. Algunos empleadores han implantado códigos de conducta voluntarios con sistemas incorporados de supervisión y verificación para garantizar los derechos de los trabajadores al respecto. Los códigos tienen la ventaja de extender y reforzar la aplicación de las normas laborales más allá de las fronteras nacionales, las jurisdicciones estatales y las empresas internacionales. Sin embargo, se han manifestado algunas dudas en cuanto al valor de los códigos de conducta voluntarios y se ha insistido especialmente en la necesidad de hallar modos de establecer la responsabilidad del sector privado con respecto a las normas y derechos sancionados mundialmente y que figuran en los convenios, convenciones y

declaraciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las Naciones Unidas[7].

26. Entre las medidas para ayudar a los hombres y las mujeres a conciliar las responsabilidades familiares y laborales que comunicaron los Estados Miembros se pueden citar las siguientes: licencias y prestaciones de maternidad o paternidad; apoyo a los progenitores que regresan al mercado de trabajo; establecimiento de una cultura empresarial y un horario de trabajo favorables a la familia; apoyo al cuidado de los niños y de las personas a cargo; y sistemas de pensiones y sistemas fiscales favorables a la familia. Algunos países también realizaron investigaciones e impartieron capacitación en relación con las estrategias orientadas a lograr un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Finlandia, por ejemplo, llevó adelante un proyecto denominado "Espacio para los niños, espacio para la familia" a fin de contribuir a la conciliación de la vida laboral y la vida familiar, entre otras cosas, mediante un cambio de las actitudes hacia los niños y la vida familiar en el lugar de trabajo.

27. El trabajo a tiempo parcial, los turnos flexibles y la concentración de las horas de trabajo son cada vez más frecuentes en muchos países y pueden facilitar la participación de las mujeres en la fuerza laboral. Una utilización cada vez mayor de las tecnologías de la información y las comunicaciones ha generado nuevas formas de empleo que permiten a las mujeres trabajar desde el hogar. Por ejemplo, el Centro Médico Universitario de Utrecht (Países Bajos) puso en práctica turnos de trabajo flexibles, lo que permitió crear dos equipos de cirugía adicionales de modo que los horarios de trabajo de los padres con niños coincidiesen con los horarios escolares.

28. Algunos países han instado a los empleadores de los sectores público y privado a introducir modalidades de trabajo flexibles. El Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte comunicó que se había producido una mejora notable tras la aprobación de una nueva ley por la que se otorgaba a los padres el derecho de solicitar modalidades de trabajo flexibles y se obligaba a los empleadores a prestar la debida atención a esas solicitudes.

29. Varios países informaron de las medidas adoptadas para eliminar la discriminación contra las mujeres embarazadas y lactantes. Suriname posibilitó que las mujeres embarazadas exigieran una reparación por despido del trabajo. Argelia, Eslovenia, Qatar y Túnez informaron de que las mujeres podían tomar tiempo libre para la lactancia. El Brasil indicó que exigía a las empresas con más de 30 mujeres entre sus empleados que crearan una zona específica para la lactancia. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) preparó un informe en el cual se examinaron las repercusiones de las políticas familiares y de protección de la maternidad sobre las relaciones entre los géneros en el mercado de trabajo y las opciones y modalidades de empleo de hombres y mujeres, y publicó un manual titulado *Reconciling Work and Family Responsibilities: Practical Ideas from Global Experience*[9].

30. En muchos países, las prestaciones parentales, que se habían instituido como regímenes para las madres antes y después del alumbramiento, evolucionaron hasta convertirse en períodos de licencia con sueldo que puede tomar cualquiera de los dos progenitores. Existe una amplia diversidad de arreglos para obtener licencias con y sin sueldo de diferentes duraciones. En la República Popular Democrática de Corea, por ejemplo, las mujeres tienen derecho a una licencia de maternidad de 60 días antes y de 90 días después del nacimiento del hijo, con independencia del tiempo que lleven trabajando. La prestación de maternidad corresponde al 100% del

sueldo mensual básico. En Suecia, como parte de la licencia de maternidad o paternidad con sueldo de 480 días de duración, los padres pueden trabajar una hora menos al día hasta que el hijo alcance la edad de 8 años.

31. Implicar a los hombres en el cuidado de los niños facilita la participación de las mujeres en el empleo remunerado en condiciones de igualdad y garantiza que los hijos pasen tiempo con ambos progenitores. Cada vez más conscientes de la importancia de la función del padre, varios países aumentaron las posibilidades de que los padres compartieran el cuidado de sus hijos. El Salvador, por ejemplo, celebró conferencias y seminarios para ayudar a los hombres a ser padres responsables.

32. Varios países trataron de mejorar el acceso a servicios de guardería de bajo costo. Jordania y Malasia obligaron a los empleadores a proporcionar guarderías en el lugar de trabajo. Los Países Bajos ofrecieron incentivos fiscales a los empleadores que contribuyesen al costo de los servicios de guardería. El Ministerio de la Familia y la Integración de Luxemburgo proporcionó servicios de guardería después de la escuela, financiados con fondos públicos. El Gobierno de Bangladesh emitió una directriz por la cual obligaba a los empleadores con más de 10 mujeres entre sus empleados a contar con una guardería cerca del lugar de trabajo.

33. Algunos países permitieron a los trabajadores quedarse en casa para cuidar de otros familiares a cargo. En Malta, por ejemplo, los trabajadores pueden obtener un permiso no remunerado por responsabilidad de un año de duración para cuidar de padres mayores o de hijos o cónyuges con discapacidad. En el marco de programas sociales existentes en Cuba, las trabajadoras con hijos que padezcan una discapacidad que requiera un cuidado constante reciben el salario completo y tienen su empleo garantizado.

E. Pensiones e impuestos

34. El acceso limitado a las pensiones de jubilación y las prestaciones de jubilación reducidas ponen a prueba la independencia económica de las mujeres. Las pensiones basadas en los ingresos son más bajas para las numerosas mujeres empleadas en sectores escasamente remunerados o a tiempo parcial y para las mujeres cuyas carreras fueron interrumpidas por responsabilidades familiares. Varios países adoptaron medidas para establecer planes de pensiones que tuvieran en cuenta las cuestiones de género. Los países informaron de dos enfoques principales para facilitar seguridad a las mujeres a la hora de la jubilación. El primer enfoque, ejemplificado por la práctica de Austria, el Canadá, Luxemburgo y Suiza, consiste en completar una parte o la totalidad de las cotizaciones de las mujeres a las cajas de pensiones durante el período dedicado a la crianza de los hijos. El segundo enfoque, utilizado en Eslovenia, los Estados Unidos de América, Irlanda, Jordania y Polonia, consiste en introducir cotizaciones “complementarias” para que las mujeres reunieran los requisitos necesarios para cobrar a una pensión.

35. Unos pocos países (Chipre, Jordania, Malasia y Turquía), comunicaron que habían adoptado medidas concretas para promover la igualdad entre las mujeres y los hombres en relación con el impuesto sobre la renta. Malasia y Turquía, por ejemplo, permitieron a las mujeres casadas presentar una declaración de impuestos independiente de la de sus maridos. El Japón creó una línea de crédito con privilegios fiscales y exención de garantías prendarias para las mujeres empresarias.

36. Dentro del sistema de las Naciones Unidas, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) puso en práctica un proyecto innovador sobre las reformas de los sistemas de pensiones y sus repercusiones para la igualdad entre los géneros. En 2004, el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) colaboró con HomeNet India en la puesta en marcha de un sistema de seguridad social para las trabajadoras del sector no estructurado de más de 60 años de edad con ingresos inferiores a un determinado nivel, que se pondría a prueba en 50 distritos.

III. Mayor acceso a las tecnologías de la información y las comunicaciones

37. Las tecnologías de la información y las comunicaciones han contribuido a aumentar las oportunidades económicas y de empleo de las mujeres en muchos países. Han surgido nuevas formas de empleo. En algunos países de Asia, las mujeres están obteniendo ingresos considerables gracias a la subcontratación de procesos empresariales: transcripciones médicas y jurídicas, servicios vinculados a los programas informáticos y mantenimiento de las cuentas diarias de pequeñas empresas ubicadas en otros países, por ejemplo. La flexibilidad del trabajo a distancia también ha creado nuevas oportunidades para las mujeres al permitirles trabajar desde el hogar. Sin embargo, esta nueva organización del trabajo tiene algunas repercusiones menos positivas para las mujeres, ya que trabajan a distancia además de realizar las labores domésticas que ya hacían. Reciben salarios bajos en relación con quienes trabajan en el sector organizado y tienen contratos de trabajo inseguros, cuando existen. Con mucha frecuencia, las mujeres tienen que realizar importantes inversiones para lograr el trabajo, como la compra de computadoras y el pago de la electricidad y la conexión a la Internet. La OIT, en el Informe sobre el empleo en el mundo 2001 advirtió que, a medida que el trabajo a distancia se consolidaba como modo de actividad importante en la economía de la información, las desigualdades sociales existentes, y en particular las de género, se agravarían si no se adoptasen medidas de formulación de políticas adecuadas[10].

38. En el informe de la OIT también se observaba que los modelos de segregación por género se estaban reproduciendo en la economía de la información: las mujeres se concentraban en puestos a nivel de usuario final, que requerían escasos conocimientos de informática, particularmente el procesamiento de textos y el ingreso de datos, mientras que los hombres ocupaban puestos de gestión y administración de nivel superior y se dedicaban al diseño de redes, sistemas operativos y programas. En consecuencia, están surgiendo nuevas desigualdades entre las mujeres que tienen conocimientos profesionales de informática y las que no las tienen[10].

39. Las mujeres están insuficientemente representadas en las instituciones encargadas de formular políticas y reglamentaciones en relación con las tecnologías de la información y las comunicaciones y en los ministerios responsables de esas tecnologías. Los hombres todavía ocupan la mayoría de los puestos de dirección y toma de decisiones en las empresas de telecomunicaciones y en los órganos normativos o de formulación de políticas[11]. Los estereotipos sobre los papeles del hombre y la mujer suponen barreras para su plena participación.

40. Varios países reconocieron que el acceso a las tecnologías de la información y las comunicaciones era un modo eficaz de promover la participación económica de

las mujeres. Los Países Bajos, por ejemplo, informaron del importante avance logrado en el suministro de acceso a la Internet a las mujeres. En 1995, el 80% de los usuarios de la Internet eran hombres, mientras que para 2004 la utilizaban tantas mujeres como hombres. La Comisión de Radiotelevisión de Tonga, por ejemplo, promovió un mayor acceso de las mujeres a las tecnologías de la información y las comunicaciones, entre otras cosas capacitando a mujeres en puestos decisivos. Egipto puso en práctica un programa para capacitar a superusuarios de Microsoft dirigido específicamente a jóvenes graduadas universitarias. La Ley para cerrar la brecha digital (2001) promulgada por la República de Corea, que incluye a las mujeres como grupo destinatario, suministra acceso gratuito o de bajo costo a redes y equipos de tecnología de la información. La Asociación de Mujeres Tituladas de Samoa acogió la Conferencia de la Red de mujeres tituladas del Pacífico de 2005, que centró la atención en el aumento del acceso de las mujeres a las tecnologías de la información y las comunicaciones.

41. Los Estados Miembros también subrayaron la importancia de fomentar la capacidad de las mujeres para servirse eficazmente de las tecnologías de la información y las comunicaciones. La Universidad de Tecnologías de la Información de Tashkent (Uzbekistán) creó un centro para reforzar los conocimientos especializados de las mujeres en tecnologías de la información y las comunicaciones. Brunei Darussalam impartió capacitación a mujeres de los sectores público y privado para reforzar sus conocimientos especializados en este ámbito. El Ministerio de Ciencia y Tecnología de la Información y las Comunicaciones de Bangladesh impartió capacitación subvencionada de introducción a la informática y los programas de aplicaciones dirigida a mujeres. Egipto alentó a las mujeres a que obtuvieran la acreditación internacional en manejo de computadoras y apoyó a las mujeres empresarias mediante proyectos de “negocios en línea” y “comercialización electrónica”. En Lituania, una iniciativa de tres años para mujeres de zonas rurales y menos desarrolladas incluyó la creación de un portal de información en la Red dirigido a mujeres, con elementos como una biblioteca digital, una base de datos de grupos y listas de direcciones de mujeres, el suministro de equipos a organizaciones de mujeres, y la preparación de materiales de capacitación y la elaboración de una guía de las tecnologías de la información y las comunicaciones. El Gobierno de Malasia estableció un sitio en la Red para ayudar a las mujeres a comercializar sus productos y servicios, especialmente la artesanía.

42. Algunas entidades del sistema de las Naciones Unidas proporcionaron asistencia a los gobiernos en la esfera de las tecnologías de la información y las comunicaciones, organizando cursos de capacitación para fomentar la capacidad en esa esfera y desarrollando metodologías y herramientas de esas tecnologías. Por ejemplo, el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS), creó 65 centros de programas para mujeres que, entre otras cosas, fortalecen la capacidad para utilizar computadoras. La UNESCO utilizó las tecnologías de la información y las comunicaciones para promover el empoderamiento económico de las mujeres. La Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (CESPAP) impartió capacitación en la creación de redes electrónicas dirigidas a mujeres. La Comisión también puso en ejecución un proyecto multinacional sobre actividades económicas electrónicas sostenibles para mujeres a fin de permitirles hacerse con una cuota del mercado en el ámbito de los productos ecológicos u orgánicamente cultivados. La División para el Adelanto de la Mujer fortaleció la capacidad de mecanismos nacionales de África para que

aprovechasen plenamente las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones con objeto de impulsar el establecimiento de contactos, el intercambio de información y la gestión de los conocimientos, y mejorasen su eficacia en los procesos nacionales de formulación y planificación de políticas orientadas a fomentar la igualdad entre los géneros.

IV. Mejora del potencial de generación de ingresos de las mujeres de las zonas rurales

43. La agricultura sigue siendo el sector más importante para el empleo de la mujer en el África subsahariana[12]. Las mujeres de las zonas rurales producen más de la mitad de los alimentos cultivados en todo el mundo[13]. En el África subsahariana, las mujeres realizan entre el 60 y el 80% de las tareas de producción de alimentos, tanto para el consumo doméstico como para la venta.

44. Las mujeres se diversifican para ganarse la vida, trabajando en explotaciones agrícolas y participando en actividades fuera de ellas. Sin derechos seguros a las tierras, las mujeres agricultoras tienen escaso o ningún acceso al crédito u otras infraestructuras y servicios agrícolas. La propiedad de la tierra y los bienes aumenta la seguridad alimentaria de las mujeres, su poder de negociación en el seno de la familia y su condición social en la comunidad. En muchos países, las leyes y prácticas consuetudinarias permiten que las mujeres tengan acceso a las tierras, y que participen en la producción agrícola, ganadera y forestal y se beneficien de ésta. Sin embargo, cuando la tierra se convierte en un bien comercial, los familiares y miembros de las comunidades pueden pasar por alto los derechos de acceso de las mujeres a las tierras, en particular en el caso de las viudas y divorciadas[14].

45. Los productores que disponen de recursos limitados, en especial las mujeres de las zonas rurales, sólo reciben una parte minoritaria del crédito agrícola oficial, incluso en aquellos países donde son productores importantes. Como la tierra es el principal bien que se emplea como garantía, las mujeres tienen un acceso limitado a los recursos de crédito[4]. La retirada de las ayudas públicas para el crédito en las zonas rurales, como resultado del aumento de la liberalización y privatización del sector financiero, puede dificultar el acceso de las mujeres al crédito[15].

46. En el último decenio, se ha prestado considerable atención a las intervenciones de microcrédito para la mujer. Sin embargo, en Asia meridional, una de las regiones más activas en el fomento del microcrédito para las mujeres, se han registrado resultados muy diversos. Algunos estudios demostraron que la capacidad de negociación de las mujeres en los hogares se ve reforzada por el acceso al crédito y el control sobre los bienes e ingresos. No obstante, la evaluación de los programas de crédito en Bangladesh demostró que a menudo los hombres controlaban el crédito que las mujeres aportaban a los hogares y que los préstamos se empleaban para fines diferentes de aquellos para los que se solicitaban[16]. Para que las intervenciones de microfinanciación resulten eficaces, es decisivo combinarlas, entre otras cosas, con un acceso en condiciones de igualdad a los mercados, los servicios de capacitación y divulgación y las nuevas tecnologías.

47. La expansión de la agroindustria y de la industrialización rural ha aumentado las posibilidades de que las mujeres accedan a ingresos en efectivo. El empleo remunerado permite que las mujeres abandonen el relativo aislamiento del hogar y las

comunidades y adquieran autoestima[17]. En un estudio realizado en dos municipios de China se demostró que el papel que desempeñaba la mujer en la toma de decisiones cobró más importancia a medida que aumentaron sus ingresos[18].

48. Varios países se ocuparon de las necesidades y problemas específicos de las mujeres de las zonas rurales. Colombia, por ejemplo, diseñó un plan para hacer frente a los obstáculos políticos, socioeconómicos y culturales con que se enfrentan estas mujeres. En 2005, el Japón aprobó el Plan Básico de Alimentación, Agricultura y Zonas Rurales en apoyo de las mujeres que administran explotaciones agrícolas. Bangladesh puso en marcha un proyecto, ABASHAN (alivio de la pobreza y rehabilitación), para las personas sin recursos, a fin de rehabilitar a las familias pobres sin tierras mediante el autoempleo y promover el adelanto económico de las mujeres. Mónaco informó del apoyo prestado a una cooperativa de mujeres de una zona rural de Marruecos para facilitar la producción y comercialización de productos locales basados en el aceite.

49. Varios países en desarrollo de África, Asia y América Latina y el Caribe promovieron la igualdad entre los géneros en el acceso a las tierras y los bienes. Algunos países promulgaron legislación para asegurar la igualdad de derechos de las mujeres, garantizando, por ejemplo, que los nombres del marido y la mujer apareciesen en los certificados de uso de la tierra, estuviesen legalmente casados o no. La Unión Nacional de Mujeres de Eritrea, por ejemplo, capacitó a 50 oficiales jurídicos de diferentes partes del país para defender el derecho de las mujeres a la propiedad de la tierra. En el plan de acción para la igualdad y la equidad entre los géneros de Cabo Verde (2005-2009) se pidió que se realizara un estudio exhaustivo de las razones por las que el acceso de las mujeres y los hombres a los recursos económicos era diferente. La legislación sobre los contratos de arrendamiento de tierras en zonas rurales de China protegió los derechos de las mujeres sobre las tierras arrendadas en caso de matrimonio o divorcio. En la revisión de la legislación sobre el sector agrícola de Honduras se promovió la incorporación de la perspectiva de género para aumentar el acceso de las mujeres a las tierras.

50. Algunas entidades del sistema de las Naciones Unidas adoptaron medidas para promover el adelanto económico de las mujeres de las zonas rurales. La Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), por ejemplo, puso en práctica un proyecto para ayudar a las mujeres de Camboya a mejorar la seguridad alimentaria del hogar y aumentar los ingresos familiares. El Programa conjunto de las Naciones Unidas sobre el virus de la inmunodeficiencia humana y el síndrome de inmunodeficiencia adquirida (ONUSIDA) suministró pequeñas subvenciones a organizaciones no gubernamentales que trabajaban en el fomento de los derechos de propiedad y de sucesión de las mujeres en los planos nacional y comunitario. El Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer apoyó las medidas adoptadas por Kirguistán para promover los derechos de propiedad de la mujer sobre la tierra mediante la modificación de la legislación sobre ordenación de las tierras. El Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat) realizó un estudio sobre el derecho islámico relativo a la propiedad de la tierra a fin de determinar planteamientos innovadores para tener en cuenta los derechos de sucesión y de propiedad de las mujeres.

51. Varios países apoyaron a las empresas de mujeres de zonas rurales en los ámbitos de la agricultura, la elaboración de alimentos, la pesca, el pequeño comercio, la artesanía y los servicios. El Banco Agrícola de Namibia, por ejemplo, proporcionó

préstamos a bajo interés a mujeres agricultoras. En Estonia, el Ministerio de Asuntos Sociales estaba diseñando programas para aumentar el número de empresas de mujeres, en particular en las zonas rurales. El Gobierno de Colombia puso en práctica un programa de microempresas para mujeres cabezas de familia, en colaboración con gobiernos locales, universidades, bancos y organizaciones no gubernamentales.

52. Varias entidades de las Naciones Unidas promovieron el acceso de las mujeres al microcrédito en zonas rurales. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) colaboró en un programa de microcrédito para mujeres relacionado con la conservación de la diversidad biológica en los ecosistemas de tierras altas de China.

53. Entidades de las Naciones Unidas también apoyaron a varios gobiernos en el fomento de la capacidad de las mujeres empresarias de zonas rurales. Los Voluntarios de las Naciones Unidas (VNU) colaboraron con 225 mujeres de Malawi para mejorar sus conocimientos técnicos empresariales y promover tecnologías y técnicas apropiadas para procesar y conservar los alimentos y los cultivos comerciales. La Organización Internacional del Trabajo y la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito impartieron cursos de formación profesional sobre gestión comercial y empresarial para mejorar las actividades productivas de las mujeres y sus posibilidades de generar ingresos, dentro del marco de la estrategia boliviana de lucha contra el tráfico ilícito de drogas. El Programa Mundial de Alimentos (PMA) suministró alimentos a cambio de capacitación en alfabetización funcional, aritmética elemental, técnicas de liderazgo y conocimientos que facilitan la generación de ingresos.

54. La Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) elaboró un programa para mujeres empresarias en la agroindustria, incluidos la elaboración de alimentos, el cuero y los textiles, en países de Centroamérica, África y Asia. La experiencia de los programas apoyados por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura en zonas rurales de Burkina Faso y Nigeria mostró que los programas de alfabetización de mujeres aumentaron la capacidad de la mujer para gestionar las actividades de microcrédito y participar en la adopción de decisiones.

V. Aumentar las oportunidades de empleo para la mujer migrante

55. En el *Estudio Mundial sobre el Papel de la Mujer en el Desarrollo*, 2004, se señala que la mujer participa cada vez más en diversos tipos de migraciones[19]. En el año 2000, el 49% de todos los migrantes internacionales eran mujeres o niñas, en comparación con el 46,6% registrado en 1960[20].

56. Un número cada vez mayor de mujeres migran independientemente del hombre por motivos de trabajo. La falta de acceso a los recursos, particularmente las tierras productivas, es un factor que impulsa a las mujeres a emigrar de las zonas rurales, mientras que las oportunidades del mercado de trabajo en los posibles destinos constituyen un factor de atracción. Esos movimientos incluyen la migración de una zona rural a otra, como sucede con las jóvenes que se incorporan a la fuerza de trabajo agroindustrial; la migración del medio rural al medio urbano, en que las mujeres y las niñas emigran a las ciudades para trabajar en el sector de los servicios y la

industria manufacturera, incluidas las zonas francas industriales; y la migración internacional, en que la mujer emigra a otros países en busca de empleo[21].

57. Los efectos de la migración sobre la división del trabajo y las relaciones entre los géneros varían considerablemente, en dependencia de si migran las mujeres o los hombres. A pesar de que aumenta la carga que pesa sobre las mujeres en materia de tiempo y trabajo, la migración de los hombres puede dar lugar al empoderamiento de la mujer, pues las mujeres adquieren nuevas habilidades y capacidades al asumir la responsabilidad del hogar y buscar empleo fuera de la casa.

58. Las remesas que proporcionan ingresos adicionales a las familias constituyen otro beneficio de la migración. Los efectos de las remesas de dinero sobre el bienestar de las familias dependen de la persona que controle los ingresos procedentes de las remesas y la forma en que se gasten. Algunos indicios sugieren que la parte de los ingresos que las mujeres migrantes envían a sus familias es mayor que la que envían los hombres migrantes, aunque por lo general ganan menos que los hombres y tienen menos dinero para enviar. Las remesas también pueden depender de contribuciones de mujeres migrantes que no están invirtiendo lo suficiente en sus propias condiciones de vida, atención de la salud, nutrición y educación[19].

59. La migración voluntaria de las mujeres en busca de nuevas oportunidades de empleo también puede contribuir a su empoderamiento, en la medida en que adquieren habilidades y experiencia. No obstante, hay un aumento en el número de migrantes indocumentados, incluso por conducto de la trata de mujeres y niñas con fines de explotación, como la prostitución y el trabajo forzado. Las mujeres introducidas de contrabando por los traficantes son inducidas a creer que trabajarán en ocupaciones legítimas, pero quedan atrapadas en las labores domésticas, los talleres clandestinos y otros tipos de explotación que constituyen una forma contemporánea de esclavitud[19].

60. Varias categorías diferentes de mujeres migran con el fin de encontrar trabajo, y la diferencia se establece con arreglo a sus competencias, la duración de su residencia en el país de acogida y su situación jurídica. Las mujeres que están en la parte inferior de la escala de competencias, las mujeres migrantes, por ejemplo, recogen frutos y hortalizas, confeccionan ropa y otros artículos, procesan alimentos, trabajan como auxiliares en hogares de ancianos y hospitales, y limpian restaurantes y hoteles. Debido al poco valor que se concede a una buena parte de ese trabajo y a la falta de protección social en las ocupaciones irregulares, muchas mujeres migrantes son vulnerables a la explotación. Las últimas tendencias muestran que, aunque tal vez ganen más dinero del que ganarían en sus países, las mujeres migrantes pueden ser marginadas en trabajos poco remunerados[19].

61. En el extremo superior de la escala de competencias, las mujeres migrantes participan en actividades igualmente diversas que requieren competencias especializadas. Dirigen corporaciones multinacionales, enseñan en universidades, prestan servicios de expertos en materia de investigación y desarrollo a la industria y los círculos académicos, y diseñan, construyen y programan computadoras[22]. Sin embargo, muchas mujeres con elevado nivel educacional procedentes de los países en desarrollo aceptan trabajos no calificados o semicalificados, lo que da lugar a una pérdida de la calificación de las trabajadoras migratorias.

62. Un análisis de los datos que figuran en los permisos de trabajo del Reino Unido correspondientes al año 2000 mostró que los sectores con mayor proporción de

trabajadoras eran algunos de los sectores de más rápido crecimiento de empleo de migrantes. Muchas mujeres migrantes trabajan en el sector de la salud, particularmente como enfermeras y fisioterapeutas[23]. Esos trabajos en el sector de la salud tienden a seguir pautas estereotipadas y bien reconocidas de género y generan menores ingresos que los empleos típicamente masculinos.

63. Se recibieron pocas respuestas de los Estados Miembros en relación con los esfuerzos que realizaban para aumentar el acceso al empleo y mejorar la situación de las trabajadoras migratorias. El Ministerio de la Salud, la Seguridad Social y la Familia de Andorra, en colaboración con la Asociación de Mujeres Migrantes de Andorra y la Cámara de Comercio, Industria y Servicios, presentó un informe sobre un proyecto emprendido para facilitar el acceso de las mujeres migrantes al empleo. En julio de 2004, la República de Corea promulgó una ley sobre el empleo y la gestión de los trabajadores extranjeros, con arreglo a la cual las trabajadoras extranjeras que trabajen en empresas designadas por la Ley de seguro de empleo tienen derecho a 90 días de licencia de maternidad y están cubiertas plenamente por el seguro social y de empleo. Algunos países, como Austria, el Canadá, Suecia y Tailandia, hicieron frente a las elevadas tasas de analfabetismo entre las mujeres migrantes poniendo en práctica programas de alfabetización. Kazajstán enmendó su legislación sobre el empleo y llevó a cabo actividades de fomento de la capacidad para garantizar empleo, desarrollo social y protección a las mujeres migrantes.

64. Varias entidades de las Naciones Unidas también informaron de sus actividades para promover la igualdad de derechos de las trabajadoras migratorias. La Oficina Internacional del Trabajo, por ejemplo, publicó *An Information Guide–Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers* en 2003 y prestó asesoramiento técnico a Costa Rica, Honduras y Nicaragua para abordar las preocupaciones de las mujeres migrantes. El UNIFEM elaboró contratos de normas mínimas para las mujeres migrantes tanto en los países de destino, entre ellos Jordania, como en los países de origen, entre ellos Filipinas, Indonesia, Nepal y Sri Lanka. El UNIFEM también prestó asistencia al Ministerio de Trabajo y Gestión del Transporte de Nepal en la redacción de la nueva enmienda a la Ley de empleo de extranjeros.

65. El Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW) realizó actividades de investigación sobre las dimensiones de género de las corrientes de remesas de dinero con el objetivo de poner de relieve la contribución económica de las mujeres migrantes a las economías de los países de origen y destino. La División para el Adelanto de la Mujer preparó el *Estudio Mundial sobre el Papel de la Mujer en el Desarrollo*, 2004[19], que se centra concretamente en las perspectivas de la igualdad entre los géneros en la migración internacional, y lo distribuyó ampliamente entre los países de todas las regiones.

66. Según los datos proporcionados por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), las mujeres y las niñas constituían el 49% de los 9,7 millones de refugiados a fines de 2003. El ACNUR y la OIT llevaron a cabo evaluaciones desde una perspectiva de género de la microfinanciación, el desarrollo profesional y de habilidades y el desarrollo económico local para promover medios de vida sostenibles de los refugiados y los repatriados en Benin, Burundi, Eritrea, Kenya, Liberia, Serbia y Montenegro, Somalia, el Sudán, el Togo y Uganda, así como en el Cáucaso septentrional.

VI. Estadísticas e información

67. Poniendo de relieve la importancia de la información y las estadísticas que tengan en cuenta las cuestiones de género para la adopción de decisiones fundamentadas sobre el adelanto de la mujer, algunos países informaron de las medidas tomadas para reunir, difundir y utilizar datos e indicadores sobre el empleo desglosados por sexo. La encuesta nacional por muestreo sobre empleo y desempleo realizada en la India en 1999 y 2000 arrojó nuevos datos sobre el número y la situación de personas que trabajaban en su domicilio. Los censos realizados en Alemania y Nepal arrojaron datos desglosados por sexo sobre el establecimiento de empresas y la titularidad de los recursos, respectivamente. En Sudáfrica se elaboró un conjunto de indicadores de resultados a corto y largo plazos en que se abordó el empleo de las mujeres y su contribución a la economía nacional. Portugal preparó datos sobre el uso de las computadoras por mujeres y hombres en el grupo de edad de 16 a 74 años. La Argentina proporcionó capacitación sobre metodologías para medir el uso del tiempo desde una perspectiva de género, dirigida tanto al personal técnico que trabajaba en las cuestiones de género como a los estadísticos. La República Árabe Siria actualizó los indicadores y las estadísticas utilizadas para seguir de cerca el progreso alcanzado con miras a lograr la igualdad entre los géneros en los sectores estructurado y no estructurado de la economía.

68. Varios países realizaron encuestas sobre la utilización del tiempo para documentar el tiempo que las mujeres y los hombres dedicaban al trabajo remunerado y al no remunerado. En Benin, por ejemplo, se realizó una encuesta sobre la utilización del tiempo en la preparación de un informe nacional sobre el desarrollo humano sostenible. En 2002, México emprendió un estudio sobre el trabajo doméstico no remunerado que arrojó que el trabajo no remunerado de las mujeres aportaba tanto como el 21,6% del producto nacional bruto, cifra que superaba los aportes de otros sectores de la economía.

69. Algunos países, entre ellos Austria, México y España, informaron de estudios realizados sobre la discriminación por motivos de género en el mercado de trabajo. Por ejemplo, Austria preparó un manual basado en un análisis desglosado por sexo de 39 acuerdos colectivos realizados por trabajadores de las industrias metalúrgica y textil. La Argentina adoptó medidas para reunir datos, mediante una encuesta periódica, sobre el aporte del trabajo no remunerado de la mujer a la economía. España realizó un estudio sobre la mujer en la economía subterránea, con especial referencia a las empleadas domésticas.

VII. Conclusiones y recomendaciones

70. **En la mayoría de los países se han realizado progresos en la promoción de los derechos y la independencia económicos de la mujer. Una amplia gama de leyes, políticas y programas con una perspectiva de género han facilitado la participación de la mujer tanto en el empleo asalariado como en el empleo por cuenta propia. En muchos países se presta apoyo a las mujeres empresarias, incluso mediante el aumento de su acceso a los créditos, la capacitación y los mercados. Reconociendo la importancia de la participación de los hombres en el fortalecimiento del papel de la mujer en la economía, los países han venido alentando cada vez más a los hombres para que compartan las tareas no remuneradas en el hogar.**

71. **Sin embargo, el progreso ha sido lento y desigual. Es necesario abordar los problemas relacionados con la representación excesiva de la mujer en trabajos de tiempo parcial y en el sector no estructurado. Hay que prestar cada vez más atención a las desigualdades en la participación en la adopción de decisiones económicas, incluidos los estereotipos persistentes de género que impiden que la mujer ocupe cargos superiores tanto en el sector público como en el sector privado.**

72. **Es necesario realizar esfuerzos adicionales para utilizar plenamente las posibilidades de las tecnologías de la información y las comunicaciones para el adelanto económico de la mujer. Es necesario realizar más investigaciones y fortalecer las actividades de reunión de datos para comprender las situaciones y las posibilidades de empleo de las mujeres de las zonas rurales y de las mujeres migrantes.**

73. **La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer tal vez desee alentar a los gobiernos a que, con el apoyo del sistema de las Naciones Unidas, la sociedad civil y otras partes directamente interesadas, adopten las medidas siguientes:**

- **Eliminar la segregación ocupacional y las diferencias de remuneración entre los géneros, incluso mediante la ampliación de las perspectivas de carrera de las mujeres y las niñas para trabajar en sectores no tradicionales, entre otras cosas, por medio de la educación técnica y la capacitación profesional;**
- **Proporcionar capacitación para que las mujeres puedan satisfacer las demandas de la economía basada en los conocimientos, incluso mediante las tecnologías de la información y las comunicaciones;**
- **Elaborar estrategias encaminadas a promover la movilidad ascendente de la mujer en el mercado de trabajo o fortalecer las existentes, y fortalecer su participación en cargos de dirección;**
- **Alentar y apoyar a los empleadores para que proporcionen tanto al hombre como a la mujer la posibilidad de conciliar las responsabilidades laborales y familiares, incluso mediante la mejora de la licencia de paternidad, el fomento de la concienciación entre los hombres respecto de su responsabilidad de compartir las tareas en el seno de la familia, y el aumento del acceso a los servicios de guardería;**
- **Movilizar recursos para aumentar el acceso de la mujer a los planes de ahorro y de crédito existentes y a programas orientados a objetivos concretos, según proceda;**
- **Elaborar métodos de supervisión y evaluación que identifiquen los aportes de la mujer al desarrollo económico y la discriminación basada en el género que impide su plena participación o fortalecer los existentes;**
- **Reunir periódicamente información estadística con una perspectiva de género y datos desglosados por sexo en relación con todos los sectores y todos los niveles del empleo;**
- **Velar por que en la aplicación nacional de las decisiones de la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información, celebrada en Túnez, se**

tengan plenamente en cuenta las perspectivas de género y se preste especial atención a las limitaciones que encaran las mujeres de las zonas rurales;

- **Promover y proteger la igualdad de derechos de la mujer a la propiedad y la herencia mediante la promulgación de leyes, la promoción del conocimiento básico de los derechos y la asistencia letrada a la mujer rural, campañas de fomento de la concienciación y la capacitación de funcionarios gubernamentales;**
- **Apoyar el empleo remunerativo de las mujeres rurales en sectores distintos de la agricultura, entre otras cosas, mediante el mejoramiento de las condiciones de trabajo y el aumento del acceso a los recursos productivos;**
- **Elaborar indicadores y criterios de referencia sobre los efectos de las nuevas formas de empleo, como la contratación externa y el teletrabajo, sobre la situación de la mujer y seguir de cerca periódicamente los progresos alcanzados;**
- **Elaborar y poner en práctica políticas y programas orientados a eliminar las barreras a la migración basadas en el género y mejorar la situación de las trabajadoras migratorias, entre otras cosas, mediante el suministro de información sobre la protección de los derechos humanos y el mejoramiento de los procedimientos de envío de remesas.**

Notas

[1] Se recibieron respuestas de Argelia, la Argentina, Austria, Bangladesh, el Brasil, Brunei Darussalam, Cabo Verde, Colombia, Costa Rica, Dinamarca, Egipto, Eslovaquia, Estonia, la Federación de Rusia, Finlandia, Honduras, el Japón, Kazajstán, el Líbano, Luxemburgo, Mauricio, México, Mónaco, los Países Bajos, Portugal, la República Árabe de Siria, la República de Corea, la República Popular Democrática de Corea, Samoa, Suecia, Tonga y Turquía.

[2] Se recibieron datos de la División de Estadística y la Oficina de Políticas y Planificación del Desarrollo del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales; y del Departamento de Información Pública, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico, la Comisión Económica y Social para Asia Occidental, la FAO, la Organización Internacional del Trabajo, la Organización Marítima Internacional (IMO), el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW), la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos; el ONUSIDA, el PNUD, el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, la UNESCO, el Fondo de Población de las Naciones Unidas, ONU-Hábitat, el ACNUR, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, la ONUDI, el UNIFEM, la Oficina del Alto Representante para los países menos adelantados, los países en desarrollo sin litoral y los pequeños Estados insulares en desarrollo, la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, el Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social (UNRISD), el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS), Voluntarios de las Naciones Unidas (VNU), el Programa Mundial de Alimentos (PMA), la OMS y la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI).

[3] Puede consultarse información más detallada proporcionada por los Estados Miembros en *http://www.un.org/womenwatch/daw/csw*.

[4] Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social (UNRISD), *Gender Equality: Striving for Justice in an Unequal World* (publicación de las Naciones Unidas, número de venta: E.05.III.Y.1).

[5] Organización Internacional del Trabajo, *Global Employment Trends for Women 2004* (Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2004).

[6] Organización Internacional del Trabajo, *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture* (Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2002).

[7] Oficina Internacional del Trabajo (*Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management: Update 2004* (Ginebra, 2004).

[8] Oficina Internacional del Trabajo, *Anuario de Estadísticas del Trabajo*, sobre la participación de la mujer en puestos directivos, en 1996-1999 y 2000-2002 (Ginebra, 2003).

[9] Catherine Hein, *Reconciling Work and Family Responsibilities: Practical Ideas from Global Experience* (Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2005). Se puede consultar en la siguiente dirección, en inglés: http://*www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/publ/wf-ch-05.htm*.

[10] Oficina Internacional del Trabajo, *Informe sobre el empleo en el mundo: la vida en el trabajo en la economía de la información* (Ginebra, 2001).

[11] Sonia N. Jorge, “Gender-aware guidelines for policy making and regulatory agencies”, ponencia presentada al Grupo de Trabajo sobre Cuestiones de Género de la Oficina de Desarrollo de las Telecomunicaciones de la Unión Internacional de Telecomunicaciones, Ginebra, 27 y 28 de septiembre de 2001.

[12] FAO, *Las estadísticas relacionadas con el género: Una contribución necesaria al desarrollo agrícola* (Roma, 1999).

[13] FAO, *Un futuro más justo para las mujeres rurales*, (Roma, 1995).

[14] FAO, *Género y tierra: igualdad de condiciones*, (Roma, s.f.).

[15] FAO, *Género y seguridad alimentaria: El papel de la información – Estrategia de acción*, (Roma, 2000).

[16] D. Hulme y P. Mosley, “Finance for the poor or the poorest? Financial innovation, poverty and vulnerability”, en *Who Needs Credit? Poverty and Finance in Bangladesh*, Geoffrey D. Wood e Iffath A. Sharif, eds. (Dhaka, The University Press, Ltd., 1996).

[17] P. Paul-Majumder y A. Begum, “The gender imbalances in the export oriented garment industry in Bangladesh”, Policy Research Report on Gender and Development, Working Paper Series No. 12 (Washington, D.C., Banco Mundial, 2000).

[18] Lin Zhibin, “Capacity or opportunity: women’s role in decision-making in household and the community: case studies in China”, documento presentado en la reunión del Grupo de Expertos relativo a la situación de la mujer en las zonas rurales en el contexto de la mundialización, Ulaanbaatar, 4 a 8 de junio de 2001.

[19] Véase *Estudio Mundial sobre el Papel de la Mujer en el Desarrollo: La mujer y la migración internacional* (publicación de las Naciones Unidas, número de venta: S.04.IV.4).

[20] Naciones Unidas, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, División de Población, *Trends in Total Migrant Stock: 2003 Revision* (Nueva York, 2003).

[21] A/56/268, párr. 38.

[22] A. Spieldoch, *GATS and Health Care–Why Do Women Care?* Economic Literacy Series, General Agreement on Trade in Services, No. 3 (Washington, D.C., International Gender and Trade Network, 2001).

[23] Marina Durano, Women *in International Trade and Migration: Examining the Globalized Provision of Care Services* (International Trade and Gender Network, 2005).