



Consejo Económico y Social

Distr. general
2 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 Comisión Nacional de Mujeres, 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 Comisión Nacional de Mujeres es el órgano nacional oficial independiente que asesora al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte sobre las cuestiones relativas a la mujer. Cuenta con más de 670 organizaciones afiliadas y con participantes a título individual, entre los que se incluyen organizaciones de mujeres de la Unión Europea y organizaciones internacionales radicadas en el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte. El Gobierno del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte ha anunciado, en el marco del examen de gastos realizado en el contexto de la crisis financiera mundial, que aspira a lograr un mayor localismo y un gobierno menos centralizado, y que eliminará numerosos órganos públicos no ministeriales, entre los que se encuentra la Comisión Nacional de Mujeres. Sin embargo, el Gobierno ha reafirmado su compromiso con los principios del adelanto y la igualdad de la mujer.

2. La organización celebra que el 55º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer se centre en el acceso y la participación de las mujeres y las niñas en la educación, la capacitación, la ciencia y la tecnología, incluida la promoción del acceso equitativo de las mujeres al pleno empleo y a un trabajo decente. A pesar de los numerosos instrumentos de derechos humanos y a los objetivos y compromisos convenidos internacionalmente para abordar la disparidad de género en este ámbito, existe, de manera generalizada y persistente, un importante desafío en materia de discriminación, que es más patente en la disparidad de género en cuanto al acceso y la participación en la ciencia, la ingeniería y la tecnología.

3. De un modo general, se considera que la enseñanza es la puerta de acceso a la seguridad y la oportunidad económicas, en particular para las niñas y mujeres. El discurso sobre el desarrollo internacional sostiene que es más probable que las mujeres con estudios retrasen el matrimonio, disfruten de una mejor salud y participen en las decisiones familiares. Durante la última década, el acceso de las niñas a la educación ha aumentado a escala mundial a todos los niveles, y sobre todo en la enseñanza primaria. No obstante, los logros educativos de las mujeres no se traducen necesariamente en mejores oportunidades laborales, en especial en los ámbitos de la ciencia, la ingeniería y la tecnología. En la población de 20 a 24 años de edad, las mujeres siguen estando por detrás de los hombres en cuanto a participación en la fuerza de trabajo en todas las regiones. Asimismo, las mujeres que encuentran empleo, tanto en el sector estructurado como en el no estructurado, se enfrentan a numerosas dificultades, como una representación excesiva en los puestos de trabajo más vulnerables y la existencia de diferencias salariales. La creación de ONU-Mujeres constituye un paso positivo para asegurar que se adopten medidas concretas para abordar estas cuestiones.

Pruebas de la situación imperante en el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte

4. Desde la adopción de la Plataforma de Acción de Beijing en 1995, se han realizado en el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte algunos avances destinados a mejorar las oportunidades educativas y de capacitación de las mujeres, hacer frente a las causas de la discriminación laboral, lograr un mayor acceso de la

* Publicada sin revisión editorial.

mujer, en sus múltiples identidades, a la capacitación educativa y al empleo, e incrementar la inversión destinada a aumentar el empleo de las mujeres en los sectores de la ciencia, la ingeniería y la tecnología, las matemáticas, la tecnología de la información, la electrónica y la construcción. A raíz del proceso de desconcentración, se han establecido objetivos de políticas nacionales en las cuatro naciones (Inglaterra, Gales, Escocia e Irlanda del Norte). La siguiente lista no es exhaustiva, aunque se han incluido en ella las principales medidas adoptadas:

- La creación y la financiación del Centro de Recursos del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte y de sus órganos asociados en las cuatro naciones, con el fin de coordinar los conocimientos y de prestar servicios centrados en el adelanto de la mujer en las carreras de ciencia, ingeniería y tecnología;
- La creación, en 2006, de la Comisión de la Mujer y el Trabajo, encargada de examinar las causas de la discriminación laboral;
- Dos acuerdos sucesivos de la administración pública sobre la igualdad entre los géneros, celebrados con los objetivos clave de aumentar la participación de las mujeres en los ámbitos de la ciencia, la ingeniería y la tecnología y aumentar las oportunidades de aprendizaje de las mujeres jóvenes en los sectores de la construcción;
- La aplicación de la obligación legal sobre igualdad entre los géneros establecida en 2007;
- Las prioridades de la Olympics Development Agency (agencia encargada del desarrollo de los Juegos Olímpicos) para impartir capacitación y ofrecer oportunidades de empleo a las mujeres en los aspectos de la igualdad en sectores con poca representación y pocas oportunidades que surjan con motivo de los Juegos de la Commonwealth de 2014 en Glasgow;
- Las disposiciones de la Ley de igualdad de 2010, que incluyen la contratación pública.

5. La prioridad del 55º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer brinda una excelente oportunidad para examinar los progresos realizados durante los últimos 15 años, y para celebrar las mejoras, identificar las dificultades y las deficiencias de las políticas de las cuatro naciones y destacar las prioridades de las organizaciones no gubernamentales. Se trata, asimismo, de un período de cambio en el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte. Los recortes de gasto público realizados a gran escala como consecuencia del examen de gastos generales de otoño de 2010 y las nuevas prioridades del Gobierno de coalición, entre ellas la “Big Society”, pueden repercutir en la formulación de políticas y en la asignación de recursos de los próximos años.

6. La organización se compromete a permitir que los socios contribuyan al tema prioritario. Para estimular el debate previo al 55º período de sesiones, la organización celebró un evento de socios para debatir de forma más extensa estas cuestiones e informar de ideas relacionadas con el objetivo de la Plataforma de Acción de Beijing en materia de educación.

7. Los socios comentaron que es preciso seguir trabajando para alentar a las niñas a que participen en los ámbitos de la ciencia, la ingeniería, la tecnología y las matemáticas y que se necesita más inversión monetaria en capacitación sobre asesoramiento profesional. Los socios hicieron un llamamiento para que en los

medios de comunicación se transmita una imagen más positiva de las mujeres que participan en la ciencia, la ingeniería, la tecnología y las matemáticas, y pidieron que los docentes recibieran una mayor capacitación sobre métodos de enseñanza que tengan en cuenta las cuestiones de género dentro del sistema educativo, con el fin de poner en entredicho unas opciones educativas y laborales que son relativamente limitadas para las niñas y las jóvenes. Se podrían hacer más para combatir los estereotipos de cada género en la enseñanza de la primera infancia, y debería reconocerse de forma generalizada el papel que desempeñan los hombres y los chicos jóvenes como agentes de cambio. Los socios destacaron iniciativas eficaces que se pueden aplicar de manera más extensa. Por ejemplo, las jornadas de “Take Your Daughter to Work” (“trae a tu hija al trabajo”) y premios como “Champion for Women” (“en defensa de la mujer”) contribuyen a la consolidación de buenas prácticas.

8. Existen datos que demuestran que los estereotipos y las actitudes relacionadas con los géneros desempeñan un papel importante a la hora de evitar que las mujeres participen de forma limitada en la ciencia, la ingeniería, la tecnología y las matemáticas. Los socios comentaron que el inminente aumento de los gastos de matriculación en la universidad conducirá a una participación si cabe menor. En el caso de los estudiantes de medicina, serán comunes las deudas al menos de 50.000 libras esterlinas una vez alcanzada la graduación. Inevitablemente, esto podría provocar una cantidad desproporcionadamente menor de mujeres integradas en los ámbitos de medicina e ingeniería. Los socios reconocen que la actual recesión económica plantea retos adicionales para los sectores de la ciencia, la ingeniería, la tecnología y las matemáticas, que tendrá, por fuerza, consecuencias negativas para las mujeres. La cultura de las horas extra en muchos sectores de la ciencia, la ingeniería, la tecnología y las matemáticas repercute en las responsabilidades relativas al cuidado de otras personas, que afectan a las mujeres de un modo desproporcionado. Así pues, los socios desearían que se reforzaran las normas jurídicas en materia de horario laboral que se consideran débiles, a fin de proteger la salud y el equilibrio entre el trabajo y la vida privada de los empleados del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.

9. Los debates sobre la licencia de maternidad y sobre sus efectos en las pequeñas y medianas empresas han constituido el centro de interés a escala nacional y de la Unión Europea, en especial a la luz de la reciente propuesta de la Comisión Europea de ampliar la licencia de maternidad a 20 semanas con salario íntegro. Los socios han expresado preocupación por el hecho de que el Gobierno del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte haya considerado esta propuesta de directiva “inasequible” teniendo en cuenta la situación económica actual. Los socios creen firmemente que las políticas no deberían verse afectadas por crisis económicas temporales. Asimismo, ha aumentado el temor a que la situación de las mujeres empeore, ya que los empleadores de los sectores de la ciencia, la ingeniería y la tecnología podrían mostrarse menos favorables a contratar mujeres en edad fértil, debido a los costes en los que podrían incurrir si la empleada se quedara embarazada.

10. Existe un consenso generalizado en que el cuidado de los hijos constituye el principal impedimento a la hora de encontrar trabajo. Si no se cuenta con servicios de guardería que sean accesibles y de calidad, será cada vez más restringida la capacidad de la mujer para mantener el nivel de implicación que se espera de ella en el mercado laboral, pese al aumento de las disposiciones relativas a las licencias de

paternidad. Los socios pidieron que se establecieran más incentivos para los empleados con el fin de facilitar el cuidado de los hijos. Se ha citado el Congreso de Sindicatos¹ como ejemplo de buenas prácticas en este ámbito, al asumir el 50% de los costes de los servicios de guardería y el 75% en el caso de las familias monoparentales.

11. Otros obstáculos detectados fueron las habilidades de confianza, la falta de oportunidades de capacitación (especialmente para las mujeres que regresan a sus lugares de origen y las mujeres mayores) y la escasez de mujeres en puestos directivos que representen un modelo a seguir; los socios han recomendado una serie de medidas para abordar esta situación, como la aplicación de programas de mujeres más especializados en el lugar de trabajo y la adopción de iniciativas de “reincorporación al trabajo”. Además, se sugirió que la adopción de iniciativas para abordar las múltiples identidades de la mujer constituiría un paso sumamente positivo.

12. Aunque se reconoce de forma generalizada que el Centro de Recursos del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte² (y sus órganos asociados en Escocia, Gales e Irlanda del Norte) y la Olympics Development Agency son ejemplares a la hora de abordar la disparidad de género en los ámbitos de la ciencia, la ingeniería, la tecnología y las matemáticas, los socios recomendaron que se siguieran más ejemplos de buenas prácticas y modelos positivos de los Estados Unidos de América y de Europa, donde se han puesto en marcha iniciativas destinadas a reducir las diferencias en la participación que están resultando muy eficaces. La falta de acceso a subsidios para la creación de empresas debida a la recesión económica y el reciente examen de gastos podrían tener importantes repercusiones en las mujeres emprendedoras. Asimismo, el recorte en la financiación del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte y otros Estados Miembros está provocando una “fuga de cerebros” hacia países emergentes.

¿Qué hay que hacer ahora?

13. La organización acoge con agrado la legislación del Gobierno y las iniciativas que abordan el acceso y la participación de las mujeres y las niñas en la educación, la capacitación, la ciencia y la tecnología, incluida la promoción del acceso de las mujeres en condiciones de igualdad al pleno empleo y a un trabajo decente. La organización reconoce que, pese a que el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte ha progresado de manera constante y ejemplar en este ámbito, es preciso seguir trabajando para mejorar la situación de las mujeres y las niñas y, por consiguiente, es necesario estudiar con más detenimiento algunos ámbitos. Los socios desearían una que se siguiera mejorando la legislación favorable a la flexibilidad laboral y las disposiciones relativas a las licencias de maternidad y de paternidad. Los socios desearían que se nombrara a nivel ministerial un defensor gubernamental de las cuestiones de género en los ámbitos de la ciencia, la ingeniería

¹ El Congreso de Sindicatos es la voz de los trabajadores británicos. Cuenta con 58 sindicatos afiliados, que representan a 6,2 millones de trabajadores de todos los sectores, y lucha a favor de un trato justo en el trabajo y en pro de la justicia social en el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte y fuera de él.

² El Centro de Recursos es la principal organización del Gobierno del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte para la prestación de asesoramiento, servicios y políticas en relación con la escasa representación de las mujeres en los ámbitos de la ciencia, la ingeniería y la tecnología y en el entorno construido.

y la tecnología, que se encargara de dirigir una estrategia integrada y transversal destinada a abordar la segregación por motivos de género en la enseñanza, el mercado laboral y la política relativa a las ciencias³.

14. Asimismo, sería muy conveniente que se cumplieran los deberes del sector público en lo que respecta a la Ley de igualdad, que responde a la diversidad de las mujeres, facilita la capacidad de elección, asegura la compatibilidad de las funciones que desempeñan las mujeres en la familia con sus profesiones y sus medios de vida, y fomenta un cambio de cultura generalizado que aumenta la implicación de los hombres en el cuidado de otras personas. Los socios acogerían con agrado más campañas de los medios de comunicación y más campañas de concienciación destinadas a los padres, los hijos, las empresas y los adultos para ampliar las aspiraciones profesionales, desmontar explícitamente los estereotipos, diseñar perfiles de modelos a seguir y subrayar la relevancia, la variedad y el entusiasmo de la ciencia, la ingeniería y la tecnología.

³ Propuestas de políticas del Centro de Recursos del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte en relación con las mujeres en los ámbitos de la ciencia, la ingeniería y la tecnología.