



Consejo Económico y Social

Distr. general
3 de diciembre de 2011
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 Engender, 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 los párrafos 36 y 37 de la resolución 1996/31 del Consejo Económico y Social.

* E/CN.6/2011/1.



Declaración*

¿Empleos para muchachos y chicas? Experiencia de mujeres y niñas en materia de segregación en la educación y el trabajo en Escocia

1. Engender es una organización de mujeres con sede en Escocia que promueve un programa feminista y antisexista. Nuestro propósito es poner de manifiesto los efectos del sexismo tanto en las mujeres, los hombres, las niñas y los niños como en nuestro desarrollo social, cultural, económico y político. Llevamos a cabo nuestra labor poniendo de relieve las causas y las consecuencias de la desigualdad de la mujer, fomentando la igualdad entre los géneros en las normas y en la práctica y acrecentando el poder y la influencia de la mujer. En la acción política, otorgamos prioridad a la pobreza de la mujer, la violencia contra la mujer y la representación femenina en la toma de decisiones.

2. Engender, entre cuyos miembros se cuentan organizaciones y gran número de personas, representa a Escocia en el Comité Mixto de la Mujer del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, que a su vez representa a las mujeres del Reino Unido ante el Lobby Europeo de Mujeres.

3. Engender advierte con beneplácito que la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer hace hincapié en la necesidad de que las mujeres y las niñas tengan acceso y participen en la educación, la formación, la ciencia y la tecnología, y de que se promueva el acceso de la mujer, en pie de igualdad con el hombre, al pleno empleo y al trabajo digno.

4. En Escocia, las niñas no participan en el aprendizaje de la ciencia y la tecnología desde que comienza su proceso educativo hasta que llegan al mercado de trabajo. El 90% de los estudiantes que siguen cursos superiores de informática o la carrera de ingeniería son varones. Este hecho contribuye a que haya una considerable segregación ocupacional en sectores tan diversos como la energía, la informática y la industria manufacturera.

5. El mercado de trabajo escocés se caracteriza por la segregación ocupacional: seis de cada diez mujeres concentran su actividad en solo diez ocupaciones. Las mujeres suelen trabajar en empleos donde la retribución es la mínima y las organizaciones dedicadas a cuestiones de género hablan a menudo de las “cinco C” cuando se refieren a las tareas desempeñadas predominantemente por mujeres: las “cinco C” son, en inglés, *clearing* (limpieza), *caring* (cuidados), *catering* (servicios de comida), *clerical* (trabajos de oficina) y *cashiering (retail)* (atención de la caja (en comercios minoristas)). La “aglomeración” de mujeres en esas ocupaciones subvaluadas contribuye a sumir a la mujer en la pobreza.

Indicadores de segregación

6. En Escocia la diferencia de remuneración en función del género es en la actualidad de 12% si se compara la remuneración por hora de trabajo de mujeres y hombres empleados a jornada completa. Para las mujeres empleadas a tiempo parcial la diferencia es considerablemente mayor, pues su remuneración por hora es un 32% menor que la retribución de los hombres empleados a jornada completa. La segregación ocupacional es la causa fundamental de la diferencia de pago en función del género. La diferencia de remuneración en función del género en las

* Publicada sin revisión editorial.

profesiones asociadas a la ciencia, la ingeniería y la tecnología (CIT), que es de 13%, es mayor que la diferencia de remuneración a nivel nacional, que en promedio es de 12%; por otra parte, la diferencia aumentó entre 2008 y 2009 tanto para las profesiones asociadas a las CIT como para las actividades calificadas en los campos de la metalurgia y la electricidad.

7. El Centro Escocés de Recursos para la Mujer en Ciencia, Ingeniería y Tecnología (CIT) indica que más de 70% de las mujeres que han estudiado CIT no desempeña actividades relacionadas con las CIT.

8. El Moderno Programa de Aprendizaje, que es uno de los puntos clave para que ingrese en el mercado laboral la gente joven sin formación secundaria o universitaria, se distingue por estar muy segregado y es proclive a convertirse en un factor que consolide aún más la segregación. Menos de 1% de los que aprenden plomería y construcción y menos de 3% de los que siguen ingeniería son mujeres. Menos de 2% de los que aprenden puericultura son varones.

El caso escocés

9. El gobierno escocés, en su carácter de administración descentralizada del Reino Unido, tiene obligaciones que cumplir con respecto a la Plataforma de Acción de Beijing, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

10. Aunque las competencias correspondientes a las prestaciones sociales y a la ley de empleo no han sido transferidas a Escocia de conformidad con el convenio de descentralización, sino que han quedado reservadas a Westminster, Escocia tiene a su cargo las políticas y la provisión de educación y capacitación, así como las normas y la práctica de las actividades relacionadas con las condiciones y oportunidades de empleo y con la regulación del sector público.

11. El gobierno escocés tiene en sus manos los Programas Nacionales de Capacitación, que absorben más de 50 millones de libras esterlinas del gasto público en formación profesional, además de las palancas fundamentales del cambio, como el *Curriculum for Excellence* (Plan de estudios para la excelencia), donde se asigna el contenido de la enseñanza y la forma de impartirla en las escuelas.

12. La *Estrategia Económica* del gobierno, que es el principal documento normativo de la administración, determina los sectores de ocupaciones que tienen particular importancia para la economía escocesa. La mayoría de ellos, como por ejemplo la energía (sobre todo la renovable), la biociencia, el turismo y las comidas y bebidas, operan en mercados de trabajo segregados en función del género.

Las actividades escocesas en materia de segregación ocupacional

13. A partir de Beijing, se han establecido programas de actividades, tanto en Escocia como en el Reino Unido, para abordar el problema de la segregación ocupacional y promover la participación de la mujer en la ciencia y la tecnología. Esos programas comprenden:

- La creación del Centro Escocés de Recursos para la Mujer en Ciencia, Ingeniería y Tecnología, donde se trabaja para brindar apoyo a las mujeres que

estudian materias de CIT, desarrollan o vuelven a desarrollar actividades de CIT o tienen empleos en CIT;

- La iniciativa *Cerrar la brecha*, que trabaja con empleadores, encargados de formular políticas, organismos representativos de sectores y sindicatos para abordar las causas de las diferencias de remuneración en su totalidad y la segregación ocupacional en especial;
- El grupo de trabajo sobre segregación ocupacional, de dirección mixta y dependiente del gobierno escocés, establecido como consecuencia de la investigación oficial de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades sobre la segregación ocupacional en el programa de aprendizaje moderno;
- La Comisión de la Mujer y el Trabajo del Reino Unido, establecida en 2005 por el Primer Ministro Tony Blair para encontrar soluciones a las causas de las diferencias de remuneración en función del género; el gobierno escocés (por entonces el Ejecutivo escocés) se encarga de llevar a la práctica sus recomendaciones;
- El cumplimiento de la Obligación de respetar la igualdad de género, que formaba parte de la Ley de Igualdad (2006) e impone a los organismos del sector público el deber dinámico de eliminar la discriminación y el acoso y de promover la igualdad en el cumplimiento de sus funciones como empleadores y prestadores de servicios (ahora se empieza a reemplazar la antedicha Obligación por una Obligación única de respetar la igualdad en el sector público, como parte de la Ley de Igualdad (2010));
- La determinación del carácter prioritario de la segregación ocupacional, adoptada por los ministros escoceses como parte de los deberes explícitamente propios del gobierno escocés con respecto a la Obligación de respetar la igualdad entre los géneros;
- Iniciativas Relativas a las condiciones y posibilidades de empleo, como *Women@Work* y *Women Onto Work*, que incorporan un enfoque de la oferta para abordar el problema de la segregación ocupacional en el trabajo femenino;
- El Grupo del presupuesto escocés para la mujer, que hace campaña en favor de un análisis del presupuesto de Escocia en función del género, impugna sistemáticamente la falta de un enfoque que tenga en cuenta las cuestiones de género cuando se elaboran y dictan los programas nacionales de capacitación y promueve, además, la modernización de los procedimientos de pago;
- *Girl Geeks* (Chicas “geek”), que es un foro interdisciplinario para mujeres interesadas en la tecnología desde un punto de vista profesional, y
- Organizaciones del sector privado, como *Cisco Systems* y *J. P. Morgan*, que han desarrollado sus propias iniciativas para contratar muchachas como parte de los programas de responsabilidad social de sus empresas.

¿Un programa en riesgo?

14. Es a todas luces evidente que Escocia ha logrado beneficios estructurales a partir de la Plataforma de Acción de Beijing. La Obligación de respetar la igualdad entre los géneros ha demostrado capacidad potencial para convertirse en palanca de

cambio e impulsar la práctica de ese respeto en todo el sector público, principalmente en el seno del Gobierno escocés, y en el ámbito del sector privado, en virtud de las compras del sector público.

15. Sin embargo, apenas pasados dos años, el Gobierno del Reino Unido propuso que la Obligación de respetar la igualdad de género y obligaciones similares con respecto a la raza y la discapacidad fuesen reemplazadas por una obligación única, que también debería abarcar la protección de características relacionadas con la orientación sexual, la religión y las creencias, la edad, el embarazo y la maternidad y el matrimonio y la unión civil. Si bien la ampliación de la protección es plausible, las propuestas formuladas en torno a la nueva Obligación son menos claras en lo que se refiere a los deberes que han de imponerse a los organismos del sector público, por lo cual es probable que esa nueva Obligación resulte una palanca menos eficaz para promover la igualdad entre los géneros.

16. Se añade además otra cuestión: en gran parte, las actividades que giran en torno a la segregación ocupacional se desarrollan en virtud de proyectos e iniciativas que reciben paquetes de financiación a corto plazo. A pesar de las exigencias que entraña la Obligación de respetar la igualdad de género, no se ha observado una actividad gubernamental sostenida para combatir la segregación ocupacional que haya traído aparejado un cambio considerable.

17. No es evidente que se haya incorporado una perspectiva de género en muchos de los departamentos gubernamentales y organismos públicos de otro tipo que tienen a su cargo los programas de educación, capacitación y desarrollo económico en Escocia. Aunque en teoría todas esas entidades están obligadas a respetar la igualdad, el cumplimiento de ese deber se produce a menudo dentro de estructuras, como los equipos pro igualdad, que están en constante peligro de ser reestructuradas.

18. Cuando los presupuestos públicos quedan sometidos a presión en el Reino Unido y, por consiguiente, en Escocia, se corre realmente el riesgo de que se reduzca o se suprima la financiación de proyectos y funciones marginales. Es particularmente probable que ese riesgo se materialice si el Presupuesto escocés no se analiza en función del género y al sector público le falta firmeza para cumplir con su Obligación.

19. Recomendaciones a Escocia:

- Una estrategia nacional, dirigida por un ministro escocés, para luchar contra la segregación ocupacional: esa estrategia tendría que abarcar actividades relacionadas con la educación y la formación, el empleo y el desarrollo económico;
- Establecimiento de una única y firme Obligación de respetar la igualdad, conforme a la cual se exija claramente a los organismos del sector público que lleven a cabo una evaluación de los efectos de las cuestiones de género en la totalidad de las políticas importantes, inclusión hecha de las compras, y determinen objetivos precisos en materia de género;
- Financiación y desarrollo suficientes de las iniciativas en marcha que hayan demostrado ser capaces de hacer frente a la segregación ocupacional en general y, sobre todo, en el sector de las CIT;

- Exposición notoria de los resultados obtenidos en relación con la participación de la mujer en el mercado laboral y con la segregación ocupacional en los marcos de planificación nacionales, incluido el Marco Nacional de Rendimiento en vigencia.

20. Recomendaciones al Reino Unido:

- Nombramiento, en el plano ministerial, de un paladín gubernamental de “Género y CIT” para que impulse una estrategia múltiple, oficial e integrada, para hacer frente a la segregación en función del género en la educación, la fuerza de trabajo y la política científica.
