



Consejo Económico y Social

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

Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer

55º período de sesiones

22 de febrero a 4 de marzo de 2011

Tema 3 a) del programa provisional*

**Seguimiento de la Cuarta Conferencia Mundial
sobre la Mujer y del vigésimo tercer período**

extraordinario de sesiones de la Asamblea

General titulado “La mujer en el año 2000:

igualdad entre los géneros, desarrollo y paz

**para el siglo XXI”: consecución de los objetivos
estratégicos, adopción de medidas en las esferas**

**de especial preocupación y medidas e iniciativas
ulteriores**

Declaración presentada por la Federación Internacional de Mujeres de Negocios y Profesionales y el Consejo Internacional de Mujeres, organizaciones no gubernamentales reconocidas como entidades consultivas 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*

1. Las organizaciones miembros del Proyecto Cinco-O, la Federación Internacional de Mujeres de Negocios y Profesionales, conocida en todo el mundo como BPW International, y el Consejo Internacional de Mujeres, ambas reconocidas como entidades consultivas por el Consejo Económico y Social, encomian la reciente decisión de la Asamblea General, adoptada en su sexagésimo cuarto período de sesiones, de combinar las cuatro entidades de las Naciones Unidas dedicadas a los asuntos del género en ONU Mujeres, la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de la Mujer. Felicitamos a los Estados Miembros por haber tomado esta importante medida en favor de las mujeres y las niñas del mundo. Esa decisión unánime de la Asamblea General dará un fuerte impulso a los esfuerzos de las Naciones Unidas por promover la igualdad entre los géneros, ampliar las oportunidades y superar la discriminación en todo el mundo, para así responder a los retos del siglo XXI.

2. La Federación Internacional de Mujeres de Negocios y Profesionales y el Consejo Internacional de Mujeres han propugnado la creación de una organización vigorosa de las Naciones Unidas que abogue por la promoción y el adelanto de los derechos de las mujeres y las niñas en todo el mundo. Las Naciones Unidas han hecho frente a graves retos en sus esfuerzos por dar apoyo a los países para el cumplimiento de sus compromisos en relación con la igualdad entre los géneros, en parte por la insuficiencia de la financiación y también por la ausencia de una entidad rectora única, reconocida como conductora de las actividades de las Naciones Unidas en favor de la igualdad entre los géneros. Acogemos con el mayor beneplácito el nombramiento de la ex Presidenta de Chile, Michelle Bachelet, como primera jefa de ONU Mujeres y Secretaria General Adjunta, y esperamos con interés la oportunidad de cooperar con ONU Mujeres en la labor de dar apoyo a órganos intergubernamentales como la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, y asegurar que todos los organismos y organizaciones de las Naciones Unidas cumplan las obligaciones que han contraído en relación con la igualdad entre los géneros.

3. La Federación Internacional de Mujeres de Negocios y Profesionales y el Consejo Internacional de Mujeres reafirman la importancia de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, un tratado internacional aprobado por la Asamblea General en 1979 y descrito como una declaración internacional de derechos para la mujer, en particular en lo que se refiere a sus artículos 10 y 11, en los que se pide que se adopten medidas adecuadas para asegurar la igualdad de derechos de las mujeres y los hombres en la esfera de la educación y en el lugar de trabajo, incluida la eliminación de la discriminación en el empleo, la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, y la licencia de maternidad con sueldo pagado.

¿Igualdad en el acceso a la educación?

4. En los Objetivos de Desarrollo del Milenio, proclamados en 2000, se prometió que para el año 2015 se habrían eliminado las disparidades entre los géneros en todos los niveles de la enseñanza. En el Compendio Mundial de la Educación, publicado por el Instituto de Estadística de la UNESCO en la víspera de la Cumbre

* Publicada sin revisión editorial.

del Milenio de las Naciones Unidas (Nueva York, 20 a 22 de septiembre), se presentan los datos más recientes de que se dispone para analizar los avances que se han logrado y los obstáculos con que se ha tropezado a nivel nacional en la consecución de esa meta.

5. Los resultados son alarmantes: si las tendencias del momento se mantienen, sólo en 85 países los niños y las niñas tendrán igual acceso a la enseñanza primaria y secundaria en 2015. En 72 países es probable que no se alcance el objetivo, y a 63 de éstos les falta mucho para lograr la paridad en el nivel secundario. Lo que complica las cosas es que la consecución de la igualdad entre los géneros en la educación no depende sólo del acceso, sino asimismo del entorno escolar, de los planes de estudios, de las actitudes y de un sinnúmero de consideraciones políticas, económicas y sociales más extensas. El desafío no consiste tan solo en asegurar el acceso a la enseñanza, sino además, de manera mucho más amplia, en superar ideologías en materia de género tanto en el sector de la educación como en la sociedad en general.

La fuerza impulsora de las mujeres

6. Las mujeres representan hoy en día una poderosa fuerza económica. En análisis económicos efectuados por el Banco Mundial, las Naciones Unidas, Goldman Sachs y otras organizaciones se evidencia una significativa correlación estadística entre la igualdad entre los géneros y el nivel de desarrollo de los países. Los hechos demuestran que las mujeres pueden ser poderosos motores del desarrollo económico¹. La adhesión a los derechos de la mujer no sólo es correcta desde el punto de vista ético sino que también tiene ventajas económicas. No obstante, las funciones sociales y no remuneradas que se han asignado tradicionalmente a las mujeres en la esfera doméstica han influido en los tipos de trabajo que se consideran “apropiados” para las mujeres en la fuerza laboral, y esto lleva a menudo a que se les nieguen el ingreso y la participación en la educación, la capacitación, la ciencia y la tecnología, incluso cuando se trata de promover el acceso equitativo de las mujeres al empleo pleno y el trabajo decente.

7. Se calcula que la región de Asia y el Pacífico pierde más de 40 mil millones de dólares al año en producto interno bruto porque no se aprovecha cabalmente el potencial de las mujeres. Para reducir el monto de esta pérdida en PIB, el buen juicio dicta que los gobiernos ayuden a las mujeres a superar las barreras normativas a que hacen frente y las sociedades introduzcan cambios en los preceptos que impiden la plena participación de las mujeres en la economía. La merma se hace más pronunciada en los planos más altos, con el efecto de que la representación de las mujeres es marcadamente insuficiente en los niveles superiores de muchas organizaciones científicas, tecnológicas y de ingeniería.

8. Por ejemplo, en 2008 sólo correspondía a mujeres el 9% de los puestos en los directorios de las compañías científicas, tecnológicas o de ingeniería del FTSE 100², y en 2007-2008 sólo el 9,3% de todo el profesorado a tiempo completo en el

¹ “Groundbreakers - using the strength of women to rebuild the world economy”, Ernst & Young, 2009 (<http://www.ey.com/GL/en/Issues/Driving-growth/Groundbreakers>).

² Datos extrapolados por el Centro de Recursos del Reino Unido (UKRC) de Sealy, R., Vinnicombe, S. y Singh, V. (2009), “The Female FTSE Report 2008: A decade of delay”, Cranfield School of Management (<http://www.som.cranfield.ac.uk/som/dynamic-content/research/documents/ft2008.pdf>, consultado 08/06/10).

sector de las ciencias, la tecnología y la ingeniería eran mujeres³. Aunque las tendencias son favorables, a las tasas actuales de incremento en 2030 no les corresponderá a las mujeres más que el 18% de los puestos en los directorios de las compañías del FTSE 100 en ese sector, y apenas más del 28% en el profesorado a tiempo completo en las ciencias, la tecnología y la ingeniería. Las estadísticas citadas ponen de manifiesto que todavía son considerables las barreras que hay que superar para que las mujeres puedan avanzar en carreras relacionadas con las ciencias, la tecnología y la ingeniería, y que esto no se podrá lograr si sólo se resuelven cuestiones relativas a la contratación. Los efectos de las interrupciones en la carrera son particularmente serios para las mujeres en las ciencias, la ingeniería y la tecnología, ya que en este sector no son frecuentes las oportunidades de empleo flexible. Muchas mujeres no vuelven a las industrias de ese sector, o no se reintegran al mismo nivel en que se hallaban antes de la interrupción. Si sólo el 10% de las madres que dejan de trabajar regresaran a sus empleos después de la licencia de maternidad, los empleadores podrían ahorrar hasta 39 millones de libras esterlinas cada año exclusivamente en gastos de contratación⁴.

Utilización de los conocimientos y la experiencia

9. No sólo es menor el número de mujeres que el de hombres que deciden ingresar a los sectores de las ciencias, la ingeniería y la tecnología, sino que es desproporcionado el número de las mujeres que abandonan esos sectores en todas las etapas de la trayectoria profesional, fenómeno que a menudo se ha llamado de “la tubería rota”. Las estadísticas laborales del Gobierno del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte indican que en 2008 había casi 340.000 mujeres con capacitación profesional en ciencias, ingeniería o tecnología que habían decidido trabajar en otros sectores, y más de 97.000 que no estaban empleadas⁵. Lo anterior representa una cuantiosa pérdida tanto para las organizaciones del sector de la ciencia, la ingeniería y la tecnología como para la economía en su totalidad. La Encuesta sobre las mujeres profesionales en Australia efectuada en 2007 por la Asociación de Ingenieros, Científicos y Gestores Profesionales de ese país reveló que las mujeres abandonaban la carrera de ingeniero con una frecuencia superior en un 38% a la de los hombres, y que para el 21,1% de las mujeres encuestadas que se desempeñaban como profesionales en la ingeniería, las ciencias y la informática la posibilidad de tener horarios de trabajo flexibles sería un factor importante a la hora de decidir acerca del próximo paso en su carrera.

10. Es de importancia crítica retener a las mujeres en sus ocupaciones y dotar al sector privado de las herramientas necesarias para construir un conducto para el talento femenino. A este fin, los Principios para el empoderamiento de la mujer, forjados a través de un proceso consultivo en que participaron múltiples interesados y que fue encabezado por el UNIFEM (ahora parte de ONU Mujeres) y el Pacto

³ Análisis secundario por el UKRC (2009) de HESA (2009), “Resources of higher education institutions”, Cheltenham, HESA.

⁴ Departamento de Comercio e Industria del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (ahora Departamento de Asuntos Empresariales, Innovación y Especialización).

⁵ Análisis secundario por el UKRC (2009), “SET qualified in SET occupations in the UK, 2008”. Fuente de datos: Oficina de Estadísticas Nacionales, División de Estadísticas Sociales y Vitales y Organismo de Estadísticas e Investigación de Irlanda del Norte, Dependencia Central de Encuestas, Encuesta de la fuerza de trabajo, enero-diciembre 2008, Colchester, Essex: Archivo de Datos del Reino Unido (distribuidor).

Mundial de las Naciones Unidas, ofrecen una “lente del género” mediante la cual las empresas pueden estudiar y analizar las iniciativas, los puntos de referencia y las prácticas de presentación de informes que se hallan en vigencia. Los Principios realzan la transparencia y la inclusión en todas las normas y operaciones empresariales, y el intercambio de información sobre las técnicas, las prácticas y los instrumentos que resulten efectivos. Los Principios derivan de prácticas empresariales conocidas en la vida real, y pueden servir a las empresas para ajustar las normas y los esquemas existentes, o adoptar modelos nuevos, a fin de facilitar el empoderamiento de las mujeres. Desde la proclamación de los Principios en el Instituto Levin de Nueva York en marzo de 2010, más de cien directores generales de empresas se han comprometido a apoyar los Principios firmando una Declaración de apoyo de directores generales, con lo que han dado pruebas de liderazgo en lo que se refiere a la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer y han alentado a sus colegas en los círculos empresariales a hacer otro tanto.

11. Si bien todo esto es alentador, todavía queda mucho por hacer, y corresponderá a las asociaciones de diversos integrantes desempeñar una función cada vez más vital en la tarea de facilitar la participación activa e interactiva de los gobiernos, las instituciones financieras internacionales, el sector privado, los inversionistas, las organizaciones no gubernamentales, los círculos académicos y las organizaciones profesionales en una labor conjunta.

Los científicos estudian el mundo como es; los ingenieros crean el mundo que nunca ha sido⁶

12. En lo concerniente a la igualdad entre los géneros en un sentido global, la buena noticia es que en la mayoría de los países con economías desarrolladas la matrícula de mujeres en el nivel terciario de la enseñanza ha venido aumentando de manera constante, y la proporción de las mujeres en el total del estudiantado terciario ya está llegando al 50% (y superándolo en algunos países). Empero, en la esfera particular de las ciencias, la ingeniería y la tecnología el cuadro es diferente. Las estadísticas educacionales más recientes indican que en la mayoría de los países y regiones del mundo las mujeres representan aproximadamente el 25%, o menos, de los estudiantes de ingeniería⁷. Cuando se consideran los datos relativos al porcentaje de mujeres en la fuerza laboral profesional en el sector de la ingeniería, resulta claro que incluso mantener los números reducidos de mujeres que se desempeñan como profesionales en la ingeniería habrá de ser un problema continuo⁸.

⁶ Cita de: Theodore von Kármán.

⁷ Junta Nacional de las Ciencias, “Science and engineering indicators 2008”. En línea: <http://nsf.gov/statistics/seind08/>.

⁸ Academia Nacional de las Ciencias, 2007, “Beyond bias and barriers: fulfilling the potential of women in academic science and engineering”. En línea: http://www.nap.edu/catalog.php?record_id=11741. OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos) (2006), “Women in scientific careers: unleashing the potential”, publicación de la OCDE, ISBN: 92-64-02537-5.

15ª Reunión de la Red de Mujeres Dirigentes del Consejo de Cooperación Económica en Asia y el Pacífico (APEC), Tokio

13. En la reciente 15ª Reunión de la Red de Mujeres Dirigentes del APEC, celebrada en Tokio⁹, el Grupo de mujeres en ocupaciones afines a la ingeniería, del Instituto de Ingenieros Eléctricos y Electrónicos, organizó un seminario sobre “Promoción de mujeres dirigentes en el sector de la ciencia y la ingeniería” en el que se formuló un conjunto de recomendaciones que luego se presentaron en la reunión. Entre ellas figuran las siguientes:

- Elaborar, adelantar y fortalecer estrategias, políticas y programas que incrementen la participación de las mujeres en las ciencias, la ingeniería y la tecnología a nivel tanto nacional como regional.
- Cooperar en la tarea de modificar la percepción pública de quién puede llegar a ser profesional de la ciencia o la ingeniería, ampliar las oportunidades que se ofrecen a las mujeres en las ciencias y la ingeniería, promover el carácter y el alcance del liderazgo femenino, y alentar a la próxima generación de mujeres dirigentes.
- Crear premios de reconocimiento para órganos gubernamentales, instituciones y empresas y otras organizaciones a fin de distinguir las contribuciones sobresalientes que hayan hecho en favor de la igualdad de los géneros en las ciencias, la ingeniería y la tecnología.
- Convenir en un conjunto uniforme de indicadores relativos a las mujeres en la educación, a su participación en la fuerza laboral y a su trayectoria profesional en las ciencias, la ingeniería y la tecnología, y publicar periódicamente dichos indicadores para ilustrar a quienes se encargan de formular las políticas.
- Elaborar un marco para observar las iniciativas en el sector de las ciencias, la ingeniería y la tecnología y publicar informes periódicos sobre los programas que han resultado efectivos para promover la diversidad, la participación y el adelanto profesional en relación con el género.
- Elaborar un marco para crear e intercambiar modelos normativos a fin de ayudar a los responsables de adoptar decisiones en los medios gubernamentales, institucionales y culturales a formular estrategias para promover la educación, la participación en la fuerza laboral y el adelanto profesional de las mujeres en el sector de las ciencias, la ingeniería y la tecnología, y para elevar a un número mayor de mujeres a niveles con autoridad decisoria en materias normativas.

14. Las mujeres constituyen el 51% de la población mundial. La plena utilización de sus talentos en todos los niveles de la educación, la formación profesional y el empleo en la esfera científica y tecnológica es una necesidad económica y una inversión en el futuro desarrollo nacional. Creemos que la continua insuficiencia en la representación y la participación de las mujeres en la educación, la formación

⁹ La Red de Mujeres Dirigentes del APEC está integrada por mujeres dirigentes de todos los sectores, incluidos los medios empresariales, los círculos académicos, la administración pública y la sociedad civil, de las 21 economías del APEC. En su calidad de presidente del APEC en el año en curso, correspondió al Japón servir de anfitrión de la 15ª Reunión de la Red, que se celebró en Tokio del 19 al 21 de septiembre de 2010.

profesional y el empleo de base científica o tecnológica no es sólo un motivo de preocupación social por razones de equidad, sino además que bien puede inhibir la capacidad de un país para desarrollar instituciones de investigación e industrias que sean competitivas a nivel internacional.

15. Sabemos que la educación de una niña es la mejor inversión que se puede hacer en el desarrollo, porque su rendimiento comprende una amplia gama de beneficios críticos para el desarrollo, desde su futura idoneidad ocupacional hasta la salud de su familia. Para realizar esos beneficios, es preciso que se adopte un sistema de mediciones y evaluaciones. Se debe incorporar la perspectiva de género al proceso de preparación de presupuestos. Se requiere que los gobiernos reafirmen su adhesión a la igualdad en la educación y entre los géneros. Por sobre todo, hay que empoderar a las mujeres con la educación, que es la condición más fundamental para que en el mundo haya más paz y más justicia.
