



Consejo Económico y Social

Distr. general
6 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 UNIFEM Australia, 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. En lo que respecta al tema prioritario del 55º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, las cuestiones que UNIFEM Australia Incorporated considera deben examinarse guardan relación con lo siguiente:

- Las opciones de educación y formación profesional;
- La discrepancia de género en la remuneración y la discriminación en el lugar de trabajo; y
- El acceso desigual de los grupos desfavorecidos al empleo y la educación.

Educación y formación profesional

2. Si bien Australia sigue figurando entre los primeros países en cuanto a nivel de educación y participación educacional de la mujer, la Comisión Australiana de Derechos Humanos ha observado que las opciones educacionales siguen altamente segregadas por motivo de género en la enseñanza primaria, secundaria y terciaria”. Este es un motivo de preocupación que ha llevado predominantemente a las mujeres a incorporarse en las “industrias feminizadas”. La persistencia de la desigualdad de la remuneración en esas industrias es tanto un problema social como sistémico. El Organismo para la igualdad de oportunidades de la mujer en el lugar de trabajo del Gobierno de Australia ha realizado enormes progresos definiendo medidas positivas que pueden adoptarse para alcanzar una mayor igualdad en las relaciones laborales. Esas medidas incluyen la adopción y promoción para la industria australiana de un marco de trabajo y capacitación con una perspectiva de género utilizando datos desglosados por sexo, que, no obstante, debe hacerse extensivo a condiciones agravantes como la discapacidad y la raza, factores que alteran significativamente la experiencia de discriminación e inaccesibilidad al empleo por razones de género en el lugar de trabajo.

3. En las observaciones finales relativas a los informes de Australia, se expresa preocupación por “la segregación que existe en los distintos campos de estudio en la enseñanza superior y la formación profesional, que en última instancia se traduce en una segregación ocupacional de los sexos en el mercado laboral”. El Gobierno del Commonwealth ha declarado su intención de cerrar la brecha de conocimientos que existe en la fuerza laboral australiana aumentando el número de centros de formación para lograr un sistema de formación profesional y educacional más diverso mediante la política denominada “skilling Australia” (capacitar a Australia). Sin embargo, esa política se concentra, en realidad, en las tasas de participación masculina en la industria sin tener en cuenta la dificultad para acceder a los servicios de guardería como impedimento general a la participación en la fuerza laboral y sin reconocer que ello repercute de manera abrumadora en la mujer.

4. El acceso a los servicios de guardería a precios asequibles y a los servicios de apoyo a la licencia por maternidad son componentes clave que determinan la posibilidad de la mujer de acceder al pleno empleo y a participar en él. A las mujeres no sólo se las discrimina a menudo porque siguen desempeñando el papel de principal encargada de atender a otros, lo que suele dar lugar a carreras profesionales caracterizadas por menos estabilidad y puestos temporales, sino que

* Publicada sin revisión editorial.

ellas también padecen una falta de seguridad económica a largo plazo por carecer de independencia financiera. Ese es el caso de las mujeres australianas, que no pueden acceder a los ingresos por jubilación a menos que los empleadores estén dispuestos a seguir contribuyendo mientras ellas están de licencia por maternidad. En consecuencia, las posibilidades de discriminación en el lugar de trabajo son mucho mayores.

5. La organización formula las siguientes recomendaciones al Gobierno:

a) Los datos relativos a la retención escolar, la terminación de los estudios y el rendimiento docente deben desglosarse y presentarse en una tabulación cruzada sobre la base del género, el origen étnico y la ubicación;

b) El Estado debe asignar recursos para que las mujeres puedan cursar programas de estudios y recibir perfeccionamiento profesional en campos de la formación profesional en que tradicionalmente predominan los hombres. Debe prestarse particular atención a refutar las nociones preconcebidas acerca de la capacidad de la mujer en esas profesiones;

c) El recién instituido plan de licencia de maternidad o paternidad con goce de sueldo, que ha de comenzar el 1 de enero de 2011, deberá examinarse nuevamente dentro de dos años para tener en cuenta la necesidad de incluir un plan de pensiones financiado por el Gobierno y un componente de licencia de paternidad que reduzca la carga en el hogar para la mujer y permita mayor flexibilidad a la hora de responder la familia a la división de la responsabilidad de atender a otros

Diferencias salariales en función del género y discriminación en el trabajo

6. Hecho señalado más recientemente en las observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer para Australia, las diferencias salariales en función del género en Australia no sólo persiste, sino que empeora. El acoso sexual sigue siendo un grave problema en el lugar de trabajo, lo que no sólo tiene un efecto disuasivo para el ingreso de las mujeres en la fuerza laboral, sino que obstaculiza significativamente la promoción de la mujer a posiciones de nivel ejecutivo. En el informe del Centro nacional de modelaje social y económico publicado en mayo de 2010 se pone de relieve que el principal factor que contribuye a las diferencias salariales entre hombres y mujeres en Australia es simplemente la condición de mujer.

7. En mayo de 2010, el Organismo para la igualdad de oportunidades de la mujer en el lugar de trabajo señaló que las diferencias salariales habían disminuido al 17,3%, pero que el promedio de la remuneración semanal para las mujeres era de 1.105.70 dólares australianos, **231.40 dólares menos a la semana** que sus homólogos masculinos, quienes promediaron 1.337.10 dólares australianos semanales en mayo de 2010. Si bien los datos arrojan una disminución de 0,7 centavos en el trimestre (del 18,0%), las diferencias salariales en Australia han persistido a un nivel del 16% al 18% por más de un decenio.

8. Se reconoce como necesidad del sector de la mujer australiana que se apliquen las recomendaciones de la investigación de la equidad en la remuneración llevada a cabo en 2009 por el Comité Permanente de Empleo y Relaciones Laborales de la Cámara. Ello incluye el establecimiento de una dependencia gubernamental especializada dentro del órgano "Fair Work Australia" encargada de vigilar y

combatir la discriminación sexual en el lugar de trabajo. Además, un componente que sigue faltando en las leyes contra la discriminación vigentes en Australia se refiere a la intersección de la discriminación, por una parte, y por otra, de formas concretas de privaciones que surgen de la combinación de la discriminación por razón de género con otras actitudes discriminatorias motivadas por la raza, la discapacidad y la orientación sexual. En su estado actual la Ley australiana de trabajo equitativo de 2009 no se adhiere a un criterio integral que abarque las prácticas y los planes discriminatorios en el lugar de trabajo y además las barreras culturales incorporadas en las estructuras industriales y otras de carácter social en un plano más amplio. La solidez de las barreras culturales y sociales enraizadas en el lugar de trabajo australiano precisa una reforma en el marco de la Ley de trabajo equitativo de 2009 a fin de garantizarles a las mujeres el acceso a condiciones de trabajo decorosas.

9. La organización formula las siguientes recomendaciones al Gobierno:

a) Las disposiciones de “Make it fair report” se deben aprobar inmediatamente. Ello incluye las propuestas de enmienda de la Ley de trabajo equitativo de 2009, las que conceden mayores facultades a la Comisionada sobre Discriminación Sexual para actuar contra la discriminación en materia de remuneración.

b) Debe establecerse una dependencia de equidad en la remuneración en el marco de “Fair Work Australia” dotada de un amplio mandato para introducir cambios que faciliten la lucha contra la discriminación por razones de sexo y además deben crearse mecanismos para prevenir las diferencias de remuneración y vigilarlas.

Acceso desigual de los grupos desfavorecidos al empleo y la educación

10. Se ha determinado que grupos específicos de mujeres hacen frente a varios importantes obstáculos sociales y de infraestructura a la formación y educación iniciales y al acceso sistemático al empleo, así como a la igualdad de oportunidades laborales, en Australia, en particular las mujeres con discapacidad, las mujeres aborígenes y las isleñas del Estrecho de Torres y las mujeres migrantes. Más importante aún, las mujeres con esos antecedentes a menudo hacen frente a por lo menos dos condiciones de privación y formas de discriminación, lo que las coloca en una situación de doble o triple peligro.

11. En las observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer para Australia se observa la ausencia casi total de mujeres con discapacidad en los puestos clave de dirección y de oportunidades de educación y empleo para ellas. Ello representa una tendencia mundial, según la cual los estigmas y la exclusión derivados de los conocimientos y comprensión limitados de la discapacidad se combinan con la discriminación por razón de género para colocar a esas mujeres en una situación de mayor riesgo aún de exclusión. Si bien se trata de una situación parecida a la de las mujeres migrantes, es más grave aún dada su experiencia en condiciones de trabajo poco seguras como trabajadoras domésticas y de fábricas que no dominan el inglés y, por lo tanto, en una situación de mayor vulnerabilidad, incapaces de negociar condiciones de trabajo seguras.

12. Las mujeres aborígenes y las isleñas del Estrecho de Torres siguen sin tener acceso a una educación adecuada en las zonas regionales. Ellas presentan un cuadro

diverso de los obstáculos a la formación y educación que encaran las mujeres en Australia, por lo que los programas gubernamentales destinados a alentar la participación de la mujer en la economía deberán tener en cuenta esa diversidad. Está claro que, a la hora de formular las políticas, deben tenerse en cuenta los factores socioculturales, ya sean implícitos o explícitos, que puedan dificultar que las niñas inicien o persigan una carrera en las ciencias o la tecnología, en particular la manera en que el género puede combinarse con otros factores de desigualdad para colocar a las niñas en una situación de doble desventaja.

13. La organización recomienda que el Gobierno del Commonwealth y los gobiernos de los estados y los territorios pongan en marcha programas que desarrollen las aptitudes y potencien las oportunidades de empleo de las mujeres, y que determinen los obstáculos concretos a la participación de las mujeres.
