



Consejo Económico y Social

Distr. general
9 de noviembre de 2016
Español
Original: inglés

Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer

61^{er} período de sesiones

13 a 24 de marzo de 2017

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”

Declaración presentada por la Federación Internacional de Mujeres de Negocios y Profesionales, 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.

* La presente declaración se publica sin revisión editorial.



Declaración

Introducción

La Federación Internacional de Mujeres de Negocios y Profesionales apoya las declaraciones de nuestras organizaciones hermanas en cuanto a aumentar el número de mujeres en los ámbitos de la adopción de decisiones, la gestión y la prevención de todo tipo de violencia contra la mujer. Sin embargo, en este caso nos centramos en cuestiones más emotivas y que no han recibido la misma atención.

La Federación Internacional de Mujeres de Negocios y Profesionales subraya que las mujeres deben recibir apoyo en su función de agentes, no solo como beneficiarias o víctimas. Apoyamos incondicionalmente la plena aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, según se define en el documento titulado “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”. Apoyamos enérgicamente la aplicación de:

- la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y su Protocolo Facultativo;
- la Plataforma de Acción de Beijing;
- el Programa de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la importancia de sus Convenios núm. 100 sobre igualdad de remuneración y núm. 111 sobre la discriminación en el mercado laboral; y
- los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres.

1. Gestión y control de los recursos naturales y los servicios básicos

La clave para el empoderamiento de la mujer es el acceso al agua y a la energía y la propiedad de la tierra. Si bien esto se ha reconocido en numerosas ocasiones en diversos documentos normativos, no se ha puesto nunca en práctica.

En todo el mundo hay millones de empleos relacionados con el agua y el saneamiento que garantizan que se pueda disponer de agua cada día. Según el Informe mundial sobre el desarrollo de los recursos hídricos de la OIT, el 75% de los empleos en el mundo dependen del agua. Sin embargo, el porcentaje de mujeres en empleos ecológicos remunerados es sumamente bajo. En muchas regiones, el trabajo asistencial de la mujer incluye el uso y la gestión del agua: cocinar, limpiar y lavar la ropa, lo que requiere ir a buscar y acarrear agua. A pesar de ello, las mujeres siguen sin estar reconocidas y sin participar suficientemente en la formulación de políticas ambientales y la gestión del medio ambiente. Esto debe cambiar. El logro de la sostenibilidad ambiental, la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer están estrechamente interrelacionados.

- Debe garantizarse no solo el número de mujeres que participan en las juntas de usuarios, sino también que tengan una voz y un papel relevantes en la adopción de decisiones;
- Deben defenderse medidas que aseguren el acceso universal a energías renovables y servicios relacionados con el agua asequibles, fiables y modernos para todos los usos;

- Debe concienciarse a las mujeres sobre el medio ambiente y el cambio climático.

2. Educación académica y no académica

A través de la educación, las mujeres y las niñas puedan desarrollar las aptitudes necesarias para el éxito en el mundo laboral. La educación y la formación deben tener en cuenta que el éxito en relación con las necesidades de empleo de las mujeres varía de un lugar a otro, y deben adaptarse de manera adecuada. En la meta 4.3 se indica que de aquí a 2030 debe lograrse el acceso en igualdad de condiciones para todos los hombres y las mujeres, incluidos los inmigrantes, a una formación técnica, profesional y terciaria de calidad y asequible, incluida la enseñanza universitaria. En la meta 4.4 se indica que de aquí a 2030 debe aumentar sustancialmente el número de jóvenes y adultos, incluidos los inmigrantes, que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.

- Deben garantizarse una educación de calidad a todos los niveles para las niñas y mujeres, en particular la educación CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas; a lo que desearíamos sumar medio ambiente y manufactura), y programas de educación para aumentar la alfabetización digital y científica de las mujeres y las niñas;
- Deben crearse programas de formación profesional para empleos no tradicionales. Según las últimas cifras de la OIT, solo el 17% de la fuerza de trabajo en los sectores de la energía y el agua son mujeres. Por otra parte, sabemos que va a producirse una enorme escasez (cientos de miles) de profesionales capacitados en los sectores del agua y la energía. En esos sectores existe un enorme potencial, especialmente a nivel medio de gestión y de expertos necesarios;
- Deben examinarse todos los planes de estudios a fin de eliminar todos los estereotipos de género. Debe incluirse un módulo sobre igualdad de género en todos los planes de estudios que se usan en la formación académica, no académica y profesional, la educación de adultos y los programas de formación en el empleo y educativos;
- Deben ofrecerse incentivos para el aprendizaje permanente y el desarrollo de competencias de liderazgo;
- Debe promoverse la cultura empresarial a través de planes de estudios escolares y universitarios en el sistema educativo;
- Deben establecerse centros de desarrollo empresarial e incubadoras de empresas de jóvenes empresarias.

3. Principios para el empoderamiento y el trabajo decente de la mujer

Deben ofrecerse un trabajo decente y un lugar de trabajo seguro para las mujeres y los hombres, incluidos los inmigrantes, de acuerdo con el Programa de Trabajo Decente de la OIT. Durante la Asamblea General de las Naciones Unidas celebrada en septiembre de 2015, el trabajo decente y los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente (creación de empleo, protección social, derechos

humanos en el trabajo y diálogo social) se convirtieron en elementos integrales de la nueva Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. El Objetivo 8 de la Agenda 2030 insta a promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente. Los aspectos fundamentales del trabajo decente están incluidos en las metas de muchos de los otros 16 Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

Debe promoverse la aplicación de la iniciativa de ONU-Mujeres y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas sobre los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres por parte de las empresas y los gobiernos como empleadores:

- Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel;
- Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo: respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación;
- Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras;
- Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres;
- Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia a favor del empoderamiento de la mujer;
- Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo;
- Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

4. Igual salario por trabajo igual o trabajo de igual valor

El trabajo asistencial no remunerado determina los tipos de trabajo que pueden realizar las mujeres. Como no existe remuneración monetaria, la capacidad de adoptar decisiones por parte del trabajador, por lo general una mujer, se ve reducida, lo que afecta a su capacidad de acumular ahorros y activos. Considerado un trabajo “natural” de la mujer realizado en el ámbito privado de la familia, el trabajo asistencial no remunerado supone una transferencia de subsidios ocultos al resto de la economía que no está reconocido.

Los Gobiernos deben crear las condiciones para mejorar la independencia económica de todas las mujeres, incluidas las trabajadoras migrantes, tanto en situación regular como irregular, como condición necesaria para la igualdad entre el hombre y la mujer. Dichas condiciones deben incluir la igualdad de empleo en la economía formal, la igualdad de remuneración, las pensiones, las estrategias de mitigación de la pobreza, una atención accesible y asequible para niños y ancianos, los servicios sociales y de salud, y unas prestaciones generosas por licencia de maternidad. Los programas de garantía de empleo pueden proporcionar apoyo mediante la construcción de la infraestructura y los activos necesarios, como el suministro de agua en el domicilio. Por tanto:

- Deben adoptarse medidas adecuadas para reducir y eliminar la desigualdad salarial por razón de género;
- Debe erradicarse la segregación ocupacional;

- Deben celebrarse consultas y negociaciones con los representantes de los empleados a fin de proporcionar a las mujeres trabajadoras la capacidad de expresar su opinión para delimitar y superar la brecha entre los géneros;
- Deben armonizarse el trabajo laboral y la vida privada de las mujeres y los hombres para promover el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y abordar las funciones tradicionales de las mujeres y los hombres en las tareas de cuidado familiar;
- Debe reducirse la desigualdad en las pensiones por razón de género. A corto plazo, las estrategias de mitigación de la pobreza deberían funcionar como una red de seguridad para las personas en riesgo de caer en la pobreza, la mayoría de las cuales son mujeres. La reducción de la desigualdad salarial por razón de género tendrá un efecto considerable en la reducción de la desigualdad de las pensiones por razón de género;
- Deben establecerse medidas jurídicas y afirmativas y subsidios gubernamentales para mejorar los sistemas de atención para niños y ancianos y proporcionar prestaciones por licencia parental a fin de crear infraestructuras adecuadas que permitan a los padres conciliar trabajo y vida familiar;
- Dado que el trabajo doméstico no remunerado lo realizan principalmente mujeres, y eso obstaculiza sus aspiraciones en el mercado de trabajo, deben crearse infraestructuras y medidas adecuadas para conciliar el trabajo y la vida familiar;
- Deben establecerse normas para el salario mínimo que incluyan a los trabajadores domésticos y agrícolas, ya que están integrados fundamentalmente por inmigrantes y mujeres;
- Debe promoverse la inclusión financiera de las mujeres empresarias proporcionando fondos y planes de garantía;
- Deben elaborarse políticas de adquisiciones con perspectiva de género para el empoderamiento de la mujer proveedora en las cadenas de suministro;
- Deben apoyarse las iniciativas creadas para permitir a las mujeres empresarias acceder a información actualizada sobre los mercados y elaborar productos de valor añadido.

5. La mujer en las juntas directivas

Las mujeres todavía carecen de suficiente representación en las juntas y en los puestos de administración.

- Debe lograrse una representación equitativa de mujeres y hombres en las juntas de los gobiernos, las universidades y las empresas privadas y públicas para 2020 mediante la adopción de medidas jurídicas vinculantes y la acción afirmativa a nivel nacional y regional.

6. Información, seguimiento y evaluación

Deben recogerse y publicarse estadísticas e indicadores desglosados por género a nivel nacional, regional y mundial a fin de evaluar la brecha entre los

géneros y, en consecuencia, ajustar los programas de desarrollo para corregir las desigualdades y garantizar el empoderamiento de la mujer en el mundo del trabajo.

- Deben recopilarse datos transparentes desglosados por género sobre la base de la edad, el sexo, la ubicación geográfica, los ingresos, la condición de discapacidad, la orientación sexual, la raza y el origen étnico, entre otros factores pertinentes para el seguimiento de las desigualdades;
- Deben elaborarse indicadores diferenciados por género para determinar si la desigualdad entre los sexos ha aumentado o disminuido a lo largo del tiempo en relación con el empleo, incluido el acceso a los recursos productivos y los coeficientes salariales.

Conclusión

La igualdad entre mujeres y hombres se considera un derecho humano básico e inviolable. En un mundo cada vez más globalizado e interconectado, utilizar todos los activos sociales, ambientales y económicos es de vital importancia para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. A pesar de los avances en materia de igualdad de género en los dos últimos decenios, las mujeres siguen enfrentándose a la violencia, la discriminación, la exclusión y la marginación. En los mercados de trabajo, la desigualdad entre los géneros sigue siendo una cuestión controvertida tanto para el empleo como el emprendimiento. A medida que el mundo avanza hacia la consecución de la Agenda 2030, la mujer debe seguir aumentando su contribución para crear comunidades más sólidas y una economía mundial más fuerte. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible no pueden alcanzarse sin la participación de la mujer.

Firmado conjuntamente con Women for Water Partnership
