



Consejo Económico y Social

Distr. general
17 de diciembre de 2021
Español
Original: inglés

Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer

66º período de sesiones

14 a 25 de marzo de 2022

Tema 3 a) ii) 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: tema de examen: el empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo

Examen de la aplicación de las conclusiones convenidas en el 61º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer

Informe del Secretario General

Resumen

En el presente informe se examina la aplicación por los Estados Miembros de las conclusiones convenidas por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en su 61º período de sesiones, celebrado en 2017, sobre el empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo. La revisión se llevó a cabo en contextos mundiales y nacionales que cambian rápidamente para hacer realidad la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres, más de medio decenio después de la adopción de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Las repercusiones de la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) siguen profundizando las brechas y desigualdades de género en el mundo del trabajo, perturbando los esfuerzos de desarrollo y empujando a las mujeres y las niñas a quedar más rezagadas, lo que pone de manifiesto la necesidad de invertir y actuar de forma urgente y acelerada.

* E/CN.6/2022/1.



I. Introducción

1. En el 59º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, los Estados Miembros acordaron nuevos métodos de trabajo para la Comisión (véase la resolución [2015/6](#) del Consejo Económico y Social), que incluían un examen más riguroso de las conclusiones convenidas en relación con un tema prioritario de un período de sesiones anterior a fin de fomentar la aplicación de sus resultados. Como parte del proceso de examen, la Comisión evalúa un informe sobre los progresos alcanzados en relación con el tema a nivel nacional.
2. El tema de examen de la Comisión en su 66º período de sesiones es “El empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo”, de acuerdo con su programa de trabajo plurianual para 2021-2024 (véase la resolución [2020/15](#) del Consejo). La Comisión había aprobado conclusiones convenidas sobre ese tema en su 61º período de sesiones, celebrado en 2017 (véase [E/2017/27](#)).
3. El presente informe sirve para evaluar la aplicación por parte de los Estados Miembros de las conclusiones convenidas sobre el tema “El empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo” durante los últimos cinco años, incluyendo sus acciones en las siguientes áreas: fortalecimiento de los marcos normativos, jurídicos y de políticas; refuerzo de la educación, la capacitación y el desarrollo de aptitudes; aplicación de políticas económicas y sociales para el empoderamiento económico de la mujer; afrontamiento de la creciente informalidad del trabajo y la movilidad de las trabajadoras; gestión del cambio tecnológico y digital para el empoderamiento económico de las mujeres; fortalecimiento de la voz colectiva, el liderazgo y la participación de las mujeres en la adopción de decisiones; y refuerzo del papel del sector privado en el empoderamiento económico de las mujeres. También se abordan las repercusiones de la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) en el empoderamiento económico de las mujeres.
4. El informe se basa en el examen y la evaluación de la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing en el 25º aniversario de su aprobación (véase [E/CN.6/2020/3](#)), y utiliza también la información recibida de los Estados Miembros¹ y otras fuentes, incluidos los informes del Secretario General sobre los progresos realizados para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
5. Este informe irá acompañado de las presentaciones realizadas por los Estados Miembros de forma voluntaria en el 66º período de sesiones de la Comisión sobre las lecciones aprendidas, los desafíos y las mejores prácticas.

II. Contexto para la aplicación de las conclusiones convenidas

6. Pese al progreso realizado para reducir las brechas y las desigualdades de género, el examen y la evaluación al cabo de 25 años de la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing revelaron que no se han cumplido los compromisos asumidos por los Estados Miembros en 1995 y en algunos ámbitos la situación ha empeorado. Las desigualdades de ingresos y de riqueza han aumentado tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo y entre ellos y han

¹ Albania, Alemania, Antigua y Barbuda, Arabia Saudita, Argentina, Austria, Azerbaiyán, Bahrein, Belarús, Benin, Bolivia (Estado Plurinacional de), Bosnia y Herzegovina, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Camboya, Chile, Colombia, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croacia, Dinamarca, Ecuador, Egipto, El Salvador, Eslovenia, Francia, Georgia, Guatemala, Guinea Ecuatorial, Honduras, Hungría, India, Irán (República Islámica del), Irlanda, Jordania, Kazajistán, Kirguistán, Letonia, Luxemburgo, Malasia, Maldivas, Marruecos, México, Mongolia, Mozambique, Nigeria, Países Bajos, Perú, Polonia, República de Corea, Rwanda, Saint Kitts y Nevis, Senegal, Suiza, Suriname, Tailandia, Turquía, Ucrania y Zimbabwe.

alcanzado niveles superiores a los de hace 25 años, afectando desproporcionadamente a las mujeres y las niñas (véase E/CN.6/2020/3). Con el inicio de la crisis de la COVID-19, la economía mundial se enfrenta a desafíos e incertidumbres sin precedentes, incluso después de diez años de crisis, recesión, endeudamiento, austeridad fiscal y profundización de las desigualdades. Las ramificaciones económicas, sociales y sanitarias de la pandemia de COVID-19 han agravado los efectos cada vez más intensos de las crisis climática y medioambiental, empujando a las personas, y en particular a las mujeres y las niñas, a quedar más rezagadas. Cada vez es más improbable que el mundo alcance los Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030, lo que añade más urgencia a la década de acción y a la ambición expresada en *Nuestra Agenda Común*.

7. La pobreza aumentó en 2020 por primera vez en más de dos decenios y 97 millones de personas cayeron en la pobreza extrema debido a la pandemia². La pobreza inducida por la pandemia sigue siendo una realidad en 2021, si bien existe una gran incertidumbre sobre su magnitud, dadas las olas continuas de resurgimiento del virus, la falta de vacunación mundial, el aumento de los niveles de deuda, la subida de los precios de los alimentos, las pérdidas masivas de puestos de trabajo y medios de subsistencia y el debilitamiento de los sistemas de protección social que han dejado a los más pobres desprotegidos. Las desigualdades entre países son críticas, ya que se prevé que en 2021 la pobreza disminuya en los países de renta alta y media, pero que siga aumentando en los países de renta baja y en el África Subsahariana, y que la pandemia agrave la pobreza en los países pobres y frágiles³.

8. La brecha de la pobreza de género se está ampliando a medida que la pandemia hace estragos en la ya precaria seguridad económica de las mujeres, de modo que hay más mujeres que hombres que se ven abocadas a la pobreza extrema. Es probable que el número total de mujeres y niñas que viven con menos de 1,90 dólares al día alcance los 435 millones en 2021, frente a los 398,5 millones de 2019⁴. En particular, las mujeres de entre 25 y 34 años tienen más probabilidades que los hombres de vivir en la pobreza extrema, un tramo de edad que coincide con el aumento de los gastos de formación de la familia, mientras que las responsabilidades de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado de las mujeres limitan su acceso al trabajo remunerado. En 2021, se prevé que 118 mujeres de entre 25 y 34 años, frente a 100 hombres del mismo grupo de edad, vivirán en la pobreza extrema en todo el mundo, y esta proporción podría aumentar a 121 mujeres pobres por cada 100 hombres pobres en 2030⁵.

9. La brecha de seguridad alimentaria de género también se amplió significativamente, pasando del 6 % en 2019 al 10 % en 2020, ya que las disrupciones de los sistemas de alimentación y nutrición relacionadas con la pandemia y el aumento de los precios de los alimentos hicieron que más mujeres y niñas se enfrentaran al hambre y la subalimentación. A nivel mundial, casi un tercio de los pueblos del mundo (2.370 millones de personas) afrontaron una inseguridad alimentaria de moderada a grave en 2020, 320 millones más que en 2019⁶.

² Daniel Gerszon Mahler y otros, "Updated estimates of the impact of COVID-19 on global poverty: Turning the corner on the pandemic in 2021?", blogs del Banco Mundial, 24 de junio de 2021.

³ *Ibid.*

⁴ Ginette Azcona y otros, *Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot 2021* (Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) y Naciones Unidas, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, 2021).

⁵ Ginette Azcona y otros, *From Insights to Action: Gender Equality in the Wake of COVID-19* (ONU Mujeres, 2020).

⁶ *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2021* (publicación de las Naciones Unidas, núm. de venta E.21.I.3).

10. A nivel mundial, la brecha de género en la participación en la población activa se estancó en un 31 % entre 1998 y 2018, y la brecha salarial de género sigue siendo en promedio del 20 % (*ibid.*). Sin embargo, la brecha de género en la participación en la población activa entre hombres y mujeres en edad de trabajar (de 25 a 54 años) puede ser aún mayor, del 43 %, aunque con importantes variaciones regionales. Prácticamente todos los hombres en edad de trabajar participan en la población activa, con un 95 %, frente al 52 % de las mujeres en edad de trabajar. Esta diferencia tan pronunciada puede atribuirse sobre todo al hecho de que las mujeres asumen una parte desproporcionada del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, que aumenta con el matrimonio y más aún con los hijos⁷. Incluso antes de la pandemia, las mujeres realizaban de media tres veces más trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que los hombres, y esta cifra ha aumentado considerablemente en los últimos dos años. Debido a las medidas de contención, confinamiento y cierre de escuelas y guarderías que se tomaron en respuesta a la COVID-19, el volumen cada vez mayor de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado sigue recayendo en las mujeres y las niñas, expulsando a las mujeres de la población activa⁸.

11. A pesar de los esfuerzos para aumentar la inclusión financiera de las mujeres mediante el apoyo a su alfabetización financiera y digital y el acceso a la banca móvil, la brecha de género en la titularidad de cuentas se mantuvo en el 9 % hasta 2017⁹, y los datos indican un progreso negativo en la paridad de género en la inclusión financiera desde 2015¹⁰. Las mujeres siguen teniendo menos acceso que los hombres a la tecnología digital y a los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, lo que repercute en la participación de las mujeres en la economía digital y en su capacidad para afrontar los retos que plantea la automatización para el futuro del trabajo. Se calcula que, de aquí a 2030, entre 40 y 160 millones de mujeres tendrán que cambiar de profesión, para realizar a menudo trabajos que requieren cualificaciones nuevas y mejores¹¹.

12. El trabajo a distancia, a menudo en plataformas laborales digitales, puede facilitar la generación de ingresos para las mujeres, incluidas las migrantes, las mujeres con discapacidad y las jóvenes con responsabilidades de cuidado. En las plataformas online basadas en la web, cuatro de cada diez trabajadores son mujeres. Este número se reduce a dos de cada diez en los países en desarrollo, como consecuencia de las mismas dificultades a las que se enfrentan las mujeres para conseguir trabajo fuera de la red, como la falta de educación y de conocimientos, la discriminación y el acoso¹². El aumento del trabajo a distancia durante la pandemia

⁷ Rosina Gammarano, *Having kids sets back women's labour force participation more so than getting married*, Organización Internacional del Trabajo (OIT) blog ILOSTAT, 3 de marzo de 2020.

⁸ *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2021* (véase la nota a pie de página 6); véase también Bobo Diallo, Seemin Qayum y Silke Staab, “COVID-19 and the care economy: immediate action and structural transformation for a gender-responsive recovery”, Resumen de políticas núm. 16 (ONU-Mujeres, 2020). ONU-Mujeres, “COVID-19 y la economía de los cuidados: acciones inmediatas y transformación estructural para una recuperación con perspectiva de género”, Resumen de políticas núm. 16 (Nueva York, 2020).

⁹ Grupo Consultivo de Ayuda a la Población Pobre (CGAP), s.f., *Women's financial inclusion: closing the gender gap*.

¹⁰ Mekala Krishnan y otros (McKinsey Global Institute), “Ten things to know about gender equality” (21 de septiembre de 2020).

¹¹ *Ibid.*

¹² OIT, *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work* (Ginebra, 2021).

ha provocado un mayor riesgo de violencia laboral, hostigamiento y ciberacoso en línea¹³.

13. La crisis de la COVID-19 ha profundizado las desigualdades de género en el mundo del trabajo, diezmando los sectores económicos en los que las trabajadoras están sobrerrepresentadas y provocando una pandemia oculta de violencia contra mujeres y niñas¹⁴. A nivel mundial, el 40 % de las mujeres empleadas trabajan en sectores muy afectados, como los servicios de alojamiento y alimentación; comercio al por mayor y al por menor; actividades inmobiliarias, empresariales y administrativas y las industrias manufactureras¹⁵. En todas las regiones y categorías de ingresos, las pérdidas de empleo fueron un 5 % más altas para las mujeres que para los hombres del total de pérdidas mundiales en 2020 de 114 millones de puestos de trabajo en relación con 2019¹⁶.

14. Para los 740 millones de mujeres de la economía informal con escasa o nula protección social, incluidas las trabajadoras esenciales y las trabajadoras domésticas, la pandemia ha provocado dificultades económicas debilitantes en forma de aumento de la pobreza, inseguridad alimentaria, agotamiento de los activos y endeudamiento¹⁷. Los trabajadores autónomos, especialmente en la economía informal, han sufrido de forma desproporcionada, ya que las ayudas a los ingresos y otras medidas han sido ineficaces para proteger los medios de vida más allá del corto plazo. Este ha sido también el caso de las mujeres, los trabajadores jóvenes y los trabajadores de baja y media cualificación, que son los que menos resiliencia tienen para recuperarse de los efectos devastadores de la crisis¹⁸. El personal sanitario y de cuidados, compuesto en su gran mayoría por mujeres, ha recibido un mayor reconocimiento durante la pandemia. Sin embargo, en su mayor parte, esto no se ha reflejado en un aumento de los salarios ni en la mejora de las condiciones de trabajo¹⁹.

15. La pandemia de COVID-19 ha planteado desafíos sin precedentes para el empoderamiento económico de las mujeres y sus consecuencias económicas y sociales podrían revertir los progresos realizados en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Prácticamente todos los países han tomado medidas para contener el virus, para apuntalar unos sistemas de salud y seguridad social en desplome y para mantener a flote las economías, las instituciones y los hogares mediante medidas de estímulo fiscal y recuperación económica. Sin embargo, la gran mayoría de estas medidas no están concebidas con una perspectiva de género y en su mayoría no tienen en cuenta las cuestiones de género. Según el Rastreador Global de Respuestas de Género a la COVID-19, que analiza casi 5.000 de estas medidas en 226 países y territorios, 1.605 medidas tienen en cuenta las cuestiones de género, de las cuales 853 en 163 países se centran en la violencia contra las mujeres y las niñas, 526 en 161 países refuerzan la seguridad económica de las mujeres y 226 en 93 países abordan el trabajo de cuidados no remunerado²⁰.

¹³ OIT, “Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190): 12 Ways It Can Support the COVID-19 Response and Recovery” (mayo de 2020).

¹⁴ Jade Cochran y otros, “Abordar las consecuencias económicas del COVID-19: procedimientos y opciones de políticas para una recuperación con perspectiva de género”, Resumen de políticas núm. 15 (ONU-Mujeres, 2020); véase también ONU-Mujeres, “COVID-19 y violencia contra las mujeres: abordar la pandemia en la sombra”, Resumen de políticas núm. 17 (2020).

¹⁵ OIT, “Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo”, 2a ed., (Ginebra, 2020).

¹⁶ OIT, “Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo”, 7a ed., (Ginebra 2021).

¹⁷ Silke Staab y otros, *Beyond COVID-19: A Feminist Plan for Sustainability and Social Justice* (ONU-Mujeres, 2021).

¹⁸ OIT, Observatorio de la OIT (véase la nota a pie de página 16).

¹⁹ Silke Staab, *Beyond COVID-19* (véase la nota a pie de página 17).

²⁰ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y ONU-Mujeres, “COVID-19 Global Gender Response Tracker: global factsheet”, 11 de noviembre de 2021.

16. La participación económica, la toma de decisiones y el liderazgo de las mujeres son fundamentales para su empoderamiento, pero siguen estando excluidas en gran medida de los espacios de poder. Las mujeres constituyen el 39 % de la fuerza de trabajo mundial, pero ocupan solo el 28,2 % de los cargos directivos, un aumento de solo el 3 % desde el año 2000²¹. La pandemia ha puesto de manifiesto la desigualdad persistente en las relaciones de poder entre hombres y mujeres y las limitaciones del empoderamiento económico, la seguridad y la autonomía de las mujeres en su vida privada y pública. Las mujeres deben estar representadas equitativamente en la toma de decisiones y en el liderazgo en el contexto de la pandemia. Las medidas de recuperación económica también deberían tener en cuenta la perspectiva de género y permitir la creación de empleos decentes en las economías verde y azul para construir un futuro mejor y sostenible para todos. Sin embargo, las mujeres están sorprendentemente poco representadas en los equipos de tareas creados por los gobiernos en respuesta a la pandemia. Las mujeres solamente representan el 24 % de los miembros de los 242 equipos de tareas de los que se dispone de datos, y el 10 % de todos los equipos de tareas no tienen mujeres. Las mujeres solamente dirigen el 18 % de los 414 equipos de tareas en 186 países, el 83 % de los cuales están dominados por hombres y solo el 7 % alcanza la paridad de género²².

17. En este contexto tan complicado, las conclusiones convenidas por la Comisión en su 61^{er} período de sesiones y las acciones recomendadas para lograr el empoderamiento económico de las mujeres en el mundo del trabajo son muy pertinentes.

III. Iniciativas para la aplicación en el plano nacional

18. Desde la adopción de las conclusiones convenidas en 2017, los Estados Miembros han procedido a su aplicación en diferentes grados y a ritmos que se han intensificado con las repercusiones económicas y sociales causadas por la pandemia de COVID-19. Los Estados Miembros han proporcionado ejemplos de buenas prácticas y mecanismos innovadores para hacer realidad el derecho al trabajo y en el trabajo de las mujeres y para apoyar su empoderamiento económico en circunstancias difíciles para el mundo laboral.

A. Fortalecimiento de los marcos normativos, jurídicos y de políticas

19. Las conclusiones convenidas hacen hincapié en la promulgación, el refuerzo y la aplicación de marcos normativos, jurídicos y políticos para garantizar la igualdad de género y prohibir la discriminación de las mujeres en el mundo laboral. La aplicación plena, efectiva y acelerada de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible con una perspectiva de género y la adopción y aplicación nacional de los convenios y normas internacionales del trabajo son fundamentales en este sentido.

20. Los Estados Miembros han logrado avances significativos en la promoción de la igualdad de género y la eliminación de la discriminación por razón de género en el mundo del trabajo mediante la promulgación o la enmienda de leyes y marcos políticos (Argentina, Belarús, Bosnia y Herzegovina, Brasil, Bulgaria, Chile, Colombia, Costa Rica, Croacia, Ecuador, Egipto, Francia, Georgia, Guinea Ecuatorial, Honduras, Hungría, India, Irán (República Islámica del), Irlanda,

²¹ *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2021* (véase la nota a pie de página 6).

²² ONU-Mujeres, PNUD y Universidad de Pittsburgh, “Women remain absent: COVID-19 task force participation”, ficha descriptiva, 15 de noviembre de 2021.

Jordania, Kazajstán, Kirguistán, Letonia, Luxemburgo, Malasia, Marruecos, México, Mozambique, Perú, Polonia, República de Corea, Ruanda, Senegal, Suriname, Suiza, Tailandia y Turquía).

21. La Argentina constituyó el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2019), creó el Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad (2021-2023) y promulgó la Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgénero (2020). Belarús modificó la Ley de Empleo (2020) para ampliar las garantías de los progenitores únicos que trabajan y de los que crían hijos con discapacidad. La legislación laboral de Bosnia y Herzegovina (2018) prohíbe la discriminación por motivos de género, estado civil, obligaciones familiares y embarazo, y prevé el acceso a la justicia en casos de discriminación. La Estrategia Nacional para la Promoción de la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2021-2030) de Bulgaria se centra en la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral, la igualdad de independencia económica y la reducción de las diferencias salariales y de ingresos entre ambos sexos. En Egipto, los decretos del Ministerio de Trabajo (2021) levantaron las restricciones para que las mujeres trabajen de noche y en determinadas industrias y profesiones, garantizando al mismo tiempo medidas de protección y seguridad. Georgia modificó su Código Laboral (2020) para prohibir la discriminación directa e indirecta, establecer la igualdad de oportunidades y de trato, incluida la igualdad de salario por un trabajo igual o de igual valor, y mejorar las licencias de maternidad y las licencias parentales. En Kirguistán, la Estrategia Nacional de Desarrollo (2018-2040) exige la integración de la igualdad de género y de las dimensiones medioambiental y tecnológica en todos los programas. La reforma de la Ley Federal del Trabajo (2019) en México amplía los derechos laborales y obliga a los empleadores a prevenir la discriminación, la violencia y el acoso sexual por razón de género. El Senegal adoptó una estrategia nacional para el empoderamiento económico de las mujeres (2020).

22. Las normas sociales discriminatorias y las barreras estructurales que marginan a las mujeres y las niñas se han agravado debido a la pandemia de COVID-19²³. En el Ecuador, el Consejo Nacional para la Igualdad de Género emitió directrices para la adopción y aplicación de políticas públicas con perspectiva de género en respuesta a la crisis sanitaria y sobre acciones estratégicas de las instituciones del sector público para facilitar el empoderamiento económico de las mujeres en respuesta a la pérdida de empleo e ingresos y a la intensificación del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado (2020).

23. Los Estados Miembros han tomado medidas para hacer realidad los derechos de la mujer y abordar la discriminación por motivos de género en el mundo del trabajo, concretamente para promulgar, reforzar y aplicar leyes, políticas y reglamentos que respeten el principio de igual salario por trabajo igual o trabajo de igual valor en los sectores público y privado (Alemania, Arabia Saudita, Austria, Bahrein, Bolivia (Estado Plurinacional de), Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croacia, Francia, Georgia, India, Irlanda, Jordania, Kazajstán, Letonia, Luxemburgo, México, Mongolia, Perú, República de Corea, Saint Kitts y Nevis, Suiza y Tailandia). Varios países comunicaron su adhesión a la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial, una asociación de múltiples partes interesadas dirigida por la Organización Internacional del Trabajo, la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, cuyo objetivo es lograr la igualdad salarial entre mujeres y hombres y reducir la brecha salarial de género a nivel mundial, regional y nacional (Costa Rica, Georgia, Jordania, Luxemburgo y Ucrania).

²³ Azcona y otros, *Progress on the Sustainable Development Goals* (véase la nota a pie de página 4).

24. En Austria, el Proyecto Cien por Ciento (2020-2022) apoya a las compañías para que reduzcan la discriminación salarial mediante la aplicación de regímenes de sueldos justos y transparentes. En Alemania, las empresas privadas con más de 500 trabajadores están obligadas a aplicar procedimientos vinculantes para la empresa con los que revisar y establecer la igualdad salarial. Además, el salario mínimo se incrementará de forma progresiva hasta los 10,45 euros por hora el 1 de julio de 2022, siendo las mujeres las más beneficiadas (57 %), lo que supone una contribución más a la reducción de la brecha salarial de género. La Ley de Información sobre la Brecha Salarial de Género (2021) de Irlanda obliga a las empresas con 250 trabajadores o más a calcular y publicar información sobre la brecha salarial de género. Este umbral se reducirá a 50 trabajadores cuando la legislación sea plenamente operativa. En Luxemburgo, las empresas son multadas con entre 251 y 25.000 euros por diferencias salariales basadas en el género. En Suiza, todas las compañías cubiertas por la Ley Federal de Igualdad de Género revisada (2020) deben realizar un análisis inicial de la igualdad salarial antes del 30 de junio de 2021. Existen herramientas web de análisis de la igualdad salarial gratuitas, anónimas y seguras.

25. Los Estados Miembros han promulgado, reforzado y aplicado leyes y políticas para eliminar la violencia y el acoso contra las mujeres en el mundo del trabajo y proporcionar medios de reparación (Alemania, Antigua y Barbuda, Arabia Saudita, Argentina, Austria, Azerbaiyán, Bahrein, Benín, Bolivia (Estado Plurinacional de), Bosnia y Herzegovina, Brasil, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croacia, Dinamarca, Ecuador, Egipto, El Salvador, Francia, Georgia, Honduras, Hungría, Irlanda, Malasia, Maldivas, Marruecos, México, Mongolia, Mozambique, Nigeria, Perú, Polonia, República de Corea, Ruanda, Saint Kitts y Nevis, Suriname, Suiza, Tailandia y Zimbabwe).

26. La Argentina, Hungría y Mozambique informaron sobre la ratificación o adopción del Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (núm. 190), para poner fin a la violencia y el acoso por razón del género en el mundo del trabajo. El programa “Qualitas 190” (2021) en la Argentina proporciona herramientas a los empleadores para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

27. El Estado Plurinacional de Bolivia ha establecido procedimientos para que las víctimas de acoso en el lugar de trabajo presenten denuncias ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2021). Bosnia y Herzegovina (2019), el Ecuador (2020), El Salvador (2020) y Georgia (2020) han puesto en marcha mecanismos y protocolos de prevención y protección contra la violencia de género y el acoso sexual en instituciones públicas y privadas y lugares de trabajo. Antigua y Barbuda (2020) y el Ecuador (2021) están concienciando sobre el acoso sexual y la violencia de género en el lugar de trabajo en los sectores público y privado.

28. En Irlanda, el documento titulado *Safe, Respectful, Supportive and Positive: Ending Sexual Violence and Harassment in Irish Higher Education Institutions* (2020) se centra en las culturas y políticas institucionales. Dinamarca modificó la Ley de Igualdad de Trato (2019) de manera que para especificar el alcance del acoso sexual, una cultura específica del lugar de trabajo no puede excusar un entorno tóxico. También en 2019, la Autoridad Danesa del Medio de Trabajo emitió unas directrices que instan a los empleadores a prevenir las alteraciones físicas y mentales debidas al acoso y al acoso sexual promoviendo un cambio cultural en el lugar de trabajo.

29. En Francia, la Agencia Francesa de Desarrollo financia proyectos de prevención y lucha contra la violencia sexista y sexual en el trabajo en los países en desarrollo. Estos proyectos animan a las compañías y a los círculos profesionales a cambiar de comportamiento, a concienciar a las víctimas de sus derechos para que los reclamen y los hagan valer, y a organizar respuestas adecuadas para que las víctimas sean escuchadas y reciban apoyo.

30. Prevenir y poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas se ha vuelto aún más urgente a raíz de la espiral de violencia surgida tras las medidas de confinamiento y contención vinculadas a la pandemia, que obligaron a las personas a permanecer en sus hogares. Los Estados Miembros que han presentado información se han esforzado por erradicar la pandemia oculta de violencia contra las mujeres y las niñas mediante la prestación de servicios esenciales y el apoyo al empoderamiento económico y el emprendimiento de las mujeres. En 2021, Austria aprobó 24,6 millones de euros para un paquete de medidas de prevención, protección y respuesta a la violencia, y Bosnia y Herzegovina concede subvenciones a organizaciones no gubernamentales para que presten servicios a las víctimas de la violencia doméstica y de género que también refuercen la seguridad económica de las mujeres. Costa Rica pone de relieve la corresponsabilidad del sector privado en la prevención y canalización de los casos de violencia contra las mujeres. Honduras y Suriname están llevando a cabo campañas de comunicación sobre la violencia de género y la violencia contra las mujeres en el contexto de la pandemia.

B. Refuerzo de la educación, la capacitación y el desarrollo de aptitudes

31. En las conclusiones convenidas se exhorta a la promoción y la protección del derecho de las mujeres y las niñas a la educación a lo largo de todo el ciclo vital, garantizando el acceso universal a una educación de calidad que responda a las cuestiones de género y a la capacitación y perfeccionamiento, y asegurando la transición de la educación o el desempleo al trabajo, procurando especialmente que las adolescentes embarazadas, las madres jóvenes y las madres solteras puedan completar su educación.

32. Los Estados Miembros están incorporando una perspectiva de género en los programas de educación y capacitación para facilitar la transición de la educación o el desempleo al trabajo (Alemania, Antigua y Barbuda, Arabia Saudita, Argentina, Bahrein, Belarús, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Bulgaria, Camboya, Colombia, Croacia, Eslovenia, Georgia, Guinea Ecuatorial, Honduras, India, Irlanda, Jordania, Letonia, Malasia, México, Mozambique, Polonia, Ruanda, Saint Kitts y Nevis, Suriname y Turquía). Algunos Estados Miembros han desarrollado programas de este tipo específicamente para garantizar que las niñas permanezcan o regresen a la escuela en el contexto de la pandemia de COVID-19. Un proyecto de intervención con dinero en efectivo lanzado en Tchaourou, Benín, en 2020, ayuda a mantener a las jóvenes en la escuela. En Alemania, la Alianza Mundial para la Educación puso en marcha la iniciativa SHE (Support Her Education), cuyo objetivo es garantizar que las niñas vuelvan a la escuela para completar su educación tras el cierre provocado por la pandemia.

33. En 2021, Colombia ofreció asistencia técnica a secretarías de educación, capacitación para profesoras y orientadoras y talleres para estudiantes que reflejaban la incorporación de la perspectiva de género con el fin de ayudar a todas estas personas a analizar y superar los estereotipos sobre la segregación ocupacional y la discriminación de género en el mundo del trabajo. A través de un plan sobre la promoción de la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y hombres (2021-2023), se informa a los jóvenes de Letonia sobre los retos de la segregación ocupacional y el empleo futuro más allá de los estereotipos de género, al tiempo que se promueve la adquisición de habilidades de programación para las jóvenes y se anima a los jóvenes a considerar las carreras en la educación y el trabajo de cuidados. En Nigeria, se espera que la Iniciativa para el Aprendizaje y el Empoderamiento de las Adolescentes (2020) mejore las oportunidades de escolarización secundaria de 6,7 millones de niñas adolescentes en siete estados. En Polonia, el programa nacional de

empleo y la Estrategia Nacional de Desarrollo de Competencias y Promoción del Empleo (2019-2024), ayudan a las mujeres a entrar en el mundo laboral a través de la capacitación de respuesta rápida en competencias laborales, la capacitación industrial para el puesto de trabajo, la formación profesional, la capacitación para la conversión de competencias y las pasantías profesionales para titulados universitarios. Un programa de capacitación online en Arabia Saudita ayuda a las mujeres a desarrollar competencias laborales para acceder al mercado de trabajo. La participación de las mujeres fue del 53,8 % en el segundo trimestre de 2021.

C. Aplicación de políticas económicas y sociales para el empoderamiento económico de la mujer

34. Las conclusiones convenidas hacen hincapié en la protección de los derechos de las mujeres al trabajo y en el trabajo a través de políticas y medidas que garanticen el empleo pleno y productivo de las mujeres y el trabajo decente, amplíen los sistemas de protección social inclusivos que tengan en cuenta el género, incluso niveles mínimos, reduzcan y redistribuyan la parte desproporcionada que recae en las mujeres y las niñas en cuanto a la prestación de cuidados y el trabajo doméstico no remunerados, mejoren las estadísticas de género en la economía formal e informal, y aumenten considerablemente la inversión a fin de subsanar las deficiencias de recursos.

35. Los Estados Miembros han promovido el trabajo decente y han ampliado o reforzado los sistemas y medidas de protección y atención social. El Programa de Trabajo Decente por País (2018-2022) de Jordania tiene como objetivo articular los compromisos del Gobierno, las organizaciones de trabajadores y empleadores y la Organización Internacional del Trabajo para promover el trabajo decente, la justicia social y la equidad. En la India, el Código de la Seguridad Social (2020) sirve para hacer extensiva la seguridad social a todos los empleados y trabajadores de los sectores organizado y no organizado. La Ley de Protección Social (2021) de Marruecos tiene como objetivo reformar el sistema de protección social en los próximos cinco años, aumentando los beneficiarios del seguro médico básico obligatorio, generalizando las prestaciones por hijos a cargo y ampliando la base de afiliados a los planes de pensiones.

36. Antigua y Barbuda participa en un proyecto del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) para permitir una recuperación de desastres que responda a las cuestiones de género y la resiliencia climática y medioambiental en el Caribe, reconociendo el hecho de que las crisis y los desastres climáticos y medioambientales agravan las desigualdades de género existentes y que las mujeres y las niñas tienen dificultades para acceder a la participación económica. El proyecto tiene como objetivo aliviar las desigualdades, dar prioridad a las necesidades de los más vulnerables en la adaptación y mitigación del cambio climático en sectores clave, aumentar la resiliencia de los medios de vida y proporcionar instrumentos de financiación de la protección social y apoyo a los ingresos de los hogares encabezados por mujeres.

37. En 2020, la Argentina creó un equipo de tareas interministerial sobre políticas de cuidados para trabajar por una organización social del cuidado más justa, redistribuyendo las tareas de cuidados entre los géneros, en la familia y en la sociedad, y reconociendo el cuidado como una necesidad, como un trabajo y como un derecho. También creó una comisión para la redacción de una ley sobre un sistema de atención integral desde una perspectiva de género y diversidad. La política nacional de cuidado (2019) de Colombia reúne a 25 entidades gubernamentales para avanzar en el acceso a la protección social y en políticas intersectoriales de cuidado que garanticen los

derechos de las personas que realizan tareas de cuidado y de las que lo reciben. La política nacional de cuidados (2021-2031) de Costa Rica pretende cerrar las brechas de género en el trabajo y el empleo.

38. En Austria, la Ley Federal de Prestación de Cuidados de Larga Duración tiene como objetivo garantizar que las personas que requieren cuidados de enfermería puedan obtener la atención y el apoyo que necesitan para llevar una vida independiente. En 2020, más de 467.000 personas recibieron prestaciones de cuidados de larga duración en efectivo, dos tercios de ellas mujeres. Un subsidio mensual de asistencia domiciliaria de hasta 1.100 euros para los trabajadores por cuenta ajena y de 550 euros para los cuidadores autónomos benefició a unos 6.700 hombres y 17.300 mujeres en 2020.

39. En Alemania, en el marco de la Ley de Buena Atención y Buena Educación de la Primera Infancia (2019), el Gobierno está invirtiendo 5.500 millones de euros para ampliar y mejorar la calidad de las instalaciones y servicios de guardería y aumentar el número de niños atendidos a través de las aportaciones graduales de los progenitores y las exenciones de tasas para las familias con bajos ingresos. A través de la Ley de Atención a Jornada Completa (2021), se está introduciendo gradualmente el derecho a una prestación de cuidados a jornada completa para los niños de educación primaria, a partir del 1 de agosto de 2026. El Código de la Seguridad Social (2020) de la India obliga a disponer de una guardería en los establecimientos con más de 50 empleados. En Irlanda, el Plan Nacional de Atención a la Infancia (2019) ofrece subvenciones para el cuidado de los hijos a partir de las 24 semanas y hasta los 15 años. La República de Corea ha ampliado la elegibilidad, las horas de servicio y las subvenciones para los servicios públicos de cuidado de niños anualmente desde 2017. A través de su ley del impuesto sobre la renta (2018), Turquía ofrece una exención del impuesto sobre la renta como apoyo a las guarderías, y las inversiones del sector privado en guarderías, jardines de infancia y centros de día pueden optar a recibir apoyo regional.

40. Los Estados Miembros promueven el cuidado y el trabajo doméstico remunerado decente en los sectores público y privado. En cuanto al trabajo doméstico remunerado, varios países han introducido leyes y reglamentos para mejorar las condiciones de trabajo (México, Marruecos y República de Corea), aumentar los salarios (Argentina y México), fijar un salario mínimo (México y Suiza), establecer contratos de trabajo formales estándar (Mongolia y Suiza), fijar una edad mínima y prohibir la contratación de menores (Marruecos), permitir que los trabajadores domésticos se registren y se beneficien del sistema sanitario nacional (Estado Plurinacional de Bolivia) y de la cobertura de la seguridad social, incluidas las prestaciones por maternidad (México), valorizar el trabajo doméstico remunerado, sensibilizar sobre los derechos de los trabajadores domésticos remunerados y ratificar, adoptar y aplicar el Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 189) (Ecuador y México). La plataforma online Musaned (2019) de Arabia Saudita pretende facilitar la contratación de trabajadores del servicio doméstico y la concienciación sobre los derechos y deberes de empleadores y trabajadores domésticos.

41. En 2021, Costa Rica reactivó la Comisión de Trabajo Doméstico, integrada por el Instituto Nacional de las Mujeres, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Organización Internacional del Trabajo y tres organizaciones de trabajadoras domésticas nacionales y migrantes, para estudiar los perfiles y competencias profesionales de las trabajadoras domésticas, reforzar las inspecciones de trabajo, coordinar con el sistema nacional de empleo y organizar campañas de protección de los derechos laborales y de salud durante la pandemia.

42. La crisis de la COVID-19 ha puesto de manifiesto la insuficiencia crítica de las indemnizaciones y las condiciones de trabajo de los trabajadores sanitarios y asistenciales remunerados. En 2021, estaba previsto que en Francia 209.000 proveedores de servicios de ayuda a domicilio y de enfermería recibieran aumentos salariales de entre el 13 % y el 15 %, y 1,5 millones de profesionales de instituciones sanitarias y residencias de ancianos un aumento de 183 euros netos al mes. La reforma del sistema de asistencia en Alemania en 2021 incluye una subvención fiscal anual de 1.000 millones de euros para aumentar el salario de 1,2 millones de trabajadores de la asistencia y reducir las aportaciones de las personas que viven en residencias y centros asistenciales. En el marco del Plan Nacional de Recuperación Económica de Malasia, unos 7.000 operadores de guarderías registradas recibieron subvenciones puntuales de hasta 5.000 ringgits y 1.500 ringgits para las guarderías a domicilio, con el fin de ayudar a mitigar los problemas financieros tras los cierres. Se destinaron exenciones fiscales de hasta 3.000 ringgits para la creación de guarderías en centros de trabajo del sector privado.

43. Las medidas de apoyo a la protección social y a las infraestructuras y servicios de atención con perspectiva de género han cobrado mayor importancia a tenor de las repercusiones económicas y sociales causadas por la pandemia de COVID-19, especialmente en los sectores más afectados en los que predominan las trabajadoras. En Antigua y Barbuda, el proyecto “A helping hand is everybody’s business” (Una mano amiga es cosa de todos) ayudó a los afectados por el cierre del sector turístico causado por la pandemia. Belarús decretó medidas de apoyo a las industrias perjudicadas en las que la mayoría de los trabajadores son mujeres, como el turismo, el comercio minorista, la restauración y el transporte. Camboya proporcionó ayuda en efectivo a los trabajadores y empleados de los sectores de la confección y el turismo, en los que la mayoría son mujeres. El Ecuador proporcionó apoyo sanitario específico a las personas mayores lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, queer e intersexuales (LGBTQI+) y Guinea Ecuatorial puso en marcha un programa público de garantías sociales para cubrir las necesidades básicas de los grupos más vulnerables durante la pandemia.

44. Egipto decretó un fondo de prestaciones de emergencia para los trabajadores, con la participación del Consejo Nacional de la Mujer para garantizar que se cubrieran las necesidades de las mujeres. En Georgia, el Plan Económico Anticrisis ha incluido compensaciones para los grupos vulnerables y las personas que habían perdido ingresos, con una gran representación de mujeres en cada grupo. La República Islámica del Irán asignó diez millones de riales en subsidios en efectivo a 17 millones de hogares dando prioridad a los hogares encabezados por mujeres y, en respuesta a la pandemia de COVID-19, se duplicaron los préstamos para las mujeres cabezas de familia. El paquete de socorro en Mongolia incluye medidas de aplazamiento de los pagos de las hipotecas, exención de las cotizaciones a la seguridad social y aumento de las pensiones por alimentos, cupones para alimentos y pensiones y prestaciones para grupos específicos, incluidas las mujeres, hasta finales de 2021. Marruecos amplió las prestaciones de desempleo por un importe de 2.000 dirhams al mes a los hombres y mujeres empleados en el sector formal que perdieron sus puestos de trabajo durante la pandemia, y de 800 a 1.200 dirhams al mes a las mujeres y hombres que trabajan en el sector informal, en función del tamaño de sus hogares.

45. Los Estados Miembros han puesto en marcha medidas específicas para promover la entrada, la reincorporación y la promoción de las mujeres en el mercado laboral mediante la prestación de servicios de atención y licencias de maternidad y licencias parentales remuneradas, incluso para compensar la desproporcionada pérdida de puestos de trabajo experimentada por las mujeres como consecuencia de la pandemia de COVID-19. La Ley de Inversión Social (2021) de Colombia contiene medidas para mitigar los efectos de la crisis sobre la pobreza y la desigualdad de las

mujeres, promoviendo su acceso a un trabajo decente. Los compromisos asumidos por 16 entidades generarán 800.000 oportunidades de empleo para las mujeres. En Kirguistán, los servicios de empleo han apoyado a las mujeres desempleadas en 2021 con prestaciones de desempleo, formación profesional y programas de obras públicas. La República de Corea ofrece un amplio apoyo al empleo para las mujeres que interrumpen su carrera, incluida la formación profesional a través de 159 centros de reempleo para mujeres, especialmente para trabajos en sectores de tecnología digital con barreras de entrada elevadas.

46. En Irlanda, la primera Estrategia Nacional del Trabajo a Distancia (2021) apoya a las personas con responsabilidades de cuidados mediante horarios de trabajo flexibles. La posibilidad de trabajar a distancia puede facilitar que las mujeres con familia sigan trabajando o se reincorporen al mercado laboral. Del mismo modo, en la Argentina, una ley sobre contratos de teletrabajo (2021) en los sectores público y privado apoya los horarios de trabajo compatibles con las obligaciones de cuidados y promueve la redistribución de las tareas de cuidados hacia los hombres. La Argentina también pretende aumentar el empleo de las mujeres y las personas transgénero mediante la reducción de las contribuciones de los empleadores del sector privado para quienes contraten nuevos trabajadores por tiempo indefinido, a partir del 1 de abril de 2021 y durante los 12 meses siguientes. A través de su Agenda Nacional de las Mujeres y Personas LGBTI (2018-2021), el Ecuador pide reducir la carga de trabajo de las mujeres y ampliar los servicios de cuidados para mejorar el acceso de las mujeres a oportunidades de trabajo decente y, en última instancia, su autonomía económica.

47. En Egipto, los empleadores con 100 o más trabajadoras deberán establecer una guardería en el lugar de trabajo o contratar una. Los centros de apoyo a la mujer trabajadora han ayudado a 195.000 madres trabajadoras a cumplir con sus obligaciones familiares y laborales desde 2020. En El Salvador, según una ley especial para la regulación e instalación de guarderías para los hijos de los trabajadores (2018), los empleadores están obligados a proporcionar guarderías para los hijos de los trabajadores, desde los 4 meses hasta los 3 años de edad. En Hungría se introdujeron medidas para reducir la brecha laboral entre hombres y mujeres y reincorporar al mercado del trabajo a las mujeres y a los padres que crían niños pequeños, aumentando el número de plazas de guardería de 51.000 a principios de 2020 hasta 70.000 en 2022, ofreciendo a los progenitores que se reincorporan al trabajo una prestación mensual para el cuidado de los niños hasta que estos cumplan 3 años y desarrollando oportunidades de empleo adaptadas a las necesidades de las madres que crían niños pequeños.

48. Los países han ampliado las licencias parentales remuneradas de maternidad y paternidad, en algunos casos como respuesta a la pandemia, para apoyar la continuidad laboral de las mujeres y permitir al mismo tiempo que las madres y los padres cuiden de los recién nacidos y de los niños (Albania, Alemania, Argentina, Austria, Bahrein, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Chile, Colombia, Croacia, Dinamarca, Egipto, Eslovenia, Georgia, India, Irlanda, Jordania, Luxemburgo, México, Mongolia, Mozambique, República de Corea, Suiza, Suriname, Ucrania). El Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 183) establece un período mínimo de permiso de 14 semanas para las mujeres tras el parto, y la Recomendación que lo acompaña (núm. 191) de un mínimo de 18 semanas. En 2021, Dinamarca creó un régimen de licencias parentales para los autónomos, que incentiva especialmente a las jóvenes para convertirse en empresarias facilitándoles tanto la gestión de un negocio como la creación de una familia. Georgia ofrece una licencia de paternidad remunerada de 57 días (2020) y la India ha ampliado la licencia de maternidad de 12 a 26 semanas (2017).

49. Los Estados Miembros ofrecen formación, asesoramiento y mentoría para facilitar a las mujeres la entrada, el progreso y la reincorporación al mercado laboral (Antigua y Barbuda, Argentina, Austria, Bahrein, Camboya, Chile, Colombia, Georgia, Honduras, Hungría, Irlanda, Jordania, Kirguistán, Letonia, Marruecos, Mozambique, Ruanda, Tailandia y Turquía) y programas especializados para apoyar los medios de vida y las oportunidades de empleo de las supervivientes de la violencia (Argentina, Bosnia y Herzegovina y Perú). Sus menores tasas de participación en la población activa suelen significar que las mujeres tendrán menos años de aportaciones jubilatorias, menores ingresos medios a lo largo de su vida y, en consecuencia, pensiones más bajas. En la Argentina, un programa de reconocimiento de las aportaciones jubilatorias por tareas de cuidados (2021) corrige la brecha de género en la jubilación reconociendo y valorando el trabajo no remunerado de las mujeres para criar a sus hijos de la siguiente manera: un año de aportaciones jubilatorias por hijo, dos años por hijo adoptado y un año adicional por cada hijo con discapacidad.

50. Los Estados Miembros están empleando diversos medios para reconocer la contribución económica del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado de las mujeres, como las encuestas sobre el uso del tiempo (Camboya, Georgia, México y Marruecos). Unos 85 países realizaron encuestas sobre el uso del tiempo durante el período 1966-2020. La mayoría de los países realizaron una o dos encuestas, mientras que unos pocos países de renta alta lo hicieron con mayor frecuencia. Camboya pretende utilizar los resultados de la encuesta para apoyar y defender las políticas de la economía del cuidado. México realizó su encuesta más reciente en 2019. Marruecos está concienciando para cambiar la creencia de que el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado es básicamente responsabilidad de las mujeres y las niñas, y para calcular e incluir su valor en el producto interno bruto del país.

D. Afrontamiento de la creciente informalidad del trabajo y la movilidad de las trabajadoras

51. Las conclusiones convenidas abordan la transición de las mujeres empleadas de la economía informal al empleo formal, así como la necesidad de políticas nacionales de migración que respondan a las cuestiones de género para garantizar un trabajo decente a las trabajadoras migrantes y eliminar todas las formas de trata de personas. Solamente unos pocos Estados Miembros comunicaron medidas relevantes para apoyar el empleo formal remunerado de las mujeres.

52. En 2021, la Argentina adoptó un régimen de inclusión fiscal y apoyo a los pequeños contribuyentes que reduce la informalidad laboral promoviendo la incorporación de emprendedoras y emprendedores en situación de vulnerabilidad, trabajadores por cuenta propia y aquellos que están fuera del mercado laboral formal o trabajan en relación de dependencia con ingresos brutos inferiores a la pensión mínima. Este régimen facilita el registro de empresas y el acceso a las pensiones y la seguridad social por parte de las familias. El Registro Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Economía Popular busca reconocer, formalizar y garantizar los derechos de las trabajadoras y trabajadores de la economía informal.

53. En Colombia, el Programa de Apoyo al Empleo Formal, que forma parte de la reactivación económica del país tras la COVID-19, ha protegido 4,1 millones de puestos de trabajo desde marzo de 2021 y apoyado a 143.000 empleadores. En noviembre de 2021, los empleadores que hayan documentado la pérdida de ingresos y estar al día en el pago de salarios y aportaciones a la seguridad social pasaron a tener derecho a recibir una ayuda equivalente al 50 % del salario mínimo por cada trabajadora, específicamente en los sectores del turismo, la hostelería, la gastronomía, el arte, el entretenimiento y la recreación. En el caso de los empleadores de otros

sectores económicos y de los trabajadores varones, recibirán una ayuda equivalente al 40 % del salario mínimo.

54. En México, la estrategia “Abriendo Espacios” es un proyecto de la Secretaría de Trabajo para ayudar a las mujeres y hombres que buscan trabajo y que se enfrentan a importantes barreras, como las personas con discapacidad, los migrantes y los jornaleros, y los que pertenecen a los sectores con mayor pérdida de empleo relacionada con la pandemia. Mozambique ha reforzado la aplicación de la cuota del 25 % de mujeres en los programas de obras públicas, lo que ha contribuido a aumentar el empleo formal de las mujeres y a reducir su dependencia de trabajos precarios y no remunerados, especialmente en las zonas rurales. En el Perú, el programa nacional “Tu empresa” (2017) pretende aumentar la productividad y las ventas de las micro y pequeñas empresas facilitando la formalización, el acceso al crédito y a la tecnología digital y el desarrollo de capacidades de mujeres y hombres emprendedores.

E. Gestión del cambio tecnológico y digital para el empoderamiento económico de las mujeres

55. Las conclusiones convenidas instan a que se adopten enfoques que respondan a las cuestiones de género para el desarrollo de aptitudes y el trabajo decente con el fin de facilitar la participación de las mujeres como usuarias, trabajadoras, empresarias, creadoras de contenidos, innovadoras y líderes en los campos nuevos y emergentes, y para aprovechar la ciencia y la tecnología para el empoderamiento económico de las mujeres. Los Estados Miembros han tomado medidas para ponerlo en práctica (Albania, Antigua y Barbuda, Alemania, Arabia Saudita, Argentina, Austria, Azerbaiyán, Bahrein, Belarús, Brasil, Camboya, Chile, Colombia, Costa Rica, Dinamarca, Ecuador, El Salvador, Eslovenia, Georgia, Hungría, India, Irlanda, Kirguistán, Letonia, Maldivas, Perú, República de Corea, Ruanda, Tailandia y Zimbabwe).

56. Algunos países han instituido actos para celebrar el Día Internacional de la Mujer y las Niñas en la Ciencia o el Día Internacional de las Niñas en las TIC (Austria, Azerbaiyán y Dinamarca). Estos eventos suelen ser colaboraciones entre el sector público y el privado, con el fin de que las niñas adquieran conocimientos y experiencia en los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas y conozcan modelos inspiradores cuyas trayectorias profesionales podrían seguir. Otras iniciativas dirigidas a las niñas y las jóvenes son: en Albania, la Academia Coderstrust (2021), un programa intensivo de formación en línea de 12 semanas sobre empleos digitales; en Brasil, el programa de Chicas en Ciencias Exactas, Ingeniería y Computación; en Colombia, una iniciativa de ciencia, tecnología, ingeniería, artes y matemáticas (Chicas STEAM) dirigida a las niñas, que llegará a más de 6.400 adolescentes en 2021 con talleres virtuales, laboratorios y tutorías en esas áreas; en El Salvador, el laboratorio STEAM, que ofrece capacitación en innovación y tecnología en la educación y reduce la brecha tecnológica entre niñas y niños; y en Zimbabwe, el estímulo a las niñas para que se dediquen a las ciencias, la ingeniería, la tecnología y las matemáticas, mediante el pago de matrículas y la vinculación con el mercado laboral.

57. En cuanto al empoderamiento económico de las mujeres, la plataforma Todas Conectadas en Chile proporcionará habilidades digitales a 3,8 millones de mujeres en la región de América Latina y el Caribe y creará oportunidades económicas para un millón de mujeres a lo largo de los próximos tres años. La política nacional de igualdad de género en la ciencia, la tecnología, el conocimiento y la innovación tiene como objetivo lograr la paridad de género en estos ámbitos para 2030. En la India, un plan de alfabetización digital en las zonas rurales, puesto en marcha en 2017, reduce

la brecha digital y se dirige específicamente a las poblaciones marginadas de las zonas rurales, como las castas y tribus desfavorecidas, las minorías, los pobres, las personas con discapacidad y las mujeres. Hay aproximadamente 50 millones de beneficiarios inscritos, entre ellos 25 millones de mujeres, y 42 millones han recibido capacitación.

58. En Georgia, la Agencia de Innovaciones y Tecnología está organizando campamentos STEAM en los que aplica una estricta paridad de género y planificando también programas de certificación y concesión de licencias para 3.000 especialistas en tecnologías avanzadas de la información y las comunicaciones (el 45 % de los cuales eran mujeres), así como programas de subvenciones que proporcionan financiación inicial (el 30 % de los beneficiarios eran mujeres). En Rwanda, la Coding Academy aplica la paridad de género para la matriculación de los estudiantes y pretende producir expertos locales en desarrollo de *software*, ciberseguridad y sistemas integrados. El programa de incubación 250 Startups de Rwanda ha generado 30 empresas tecnológicas de nueva creación, incluidas las fundadas y dirigidas por chicas. En Tailandia, el programa de preparación y desarrollo de la fuerza laboral de las mujeres en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) ha capacitado a 1.600 trabajadoras con poca o ninguna cualificación desde 2018.

F. Fortalecimiento de la voz colectiva, el liderazgo y la participación de las mujeres en la adopción de decisiones

59. En las conclusiones convenidas se pide la participación, el liderazgo y la adopción de decisiones de forma plena, igualitaria y efectiva por parte de las mujeres en los sectores público y privado, así como la protección y promoción de los derechos de las mujeres a la libertad de asociación, la reunión pacífica y la negociación colectiva para que puedan organizarse y unirse a sindicatos, cooperativas y asociaciones empresariales. Varias presentaciones abordaron estas cuestiones (Antigua y Barbuda, Argentina, Azerbaiyán, Bosnia y Herzegovina, Camboya, Costa Rica, Kirguistán, México, Marruecos, Perú, Suriname, Suiza y Ucrania).

60. En Antigua y Barbuda, el sindicato Trades and Labour Union, en colaboración con el Cipriani College of Labour & Co-Operative Studies, ofrece becas a los miembros, en particular a las funcionarias y el personal femenino, para que participen en programas de liderazgo y seminarios sobre el impacto de la COVID-19 en el lugar de trabajo (2020-2021). En la Argentina, un programa para el fortalecimiento del liderazgo de las mujeres y diversidades sexuales en los sindicatos (2021) aborda la discriminación de género en la administración sindical, la gestión y la negociación colectiva. En Camboya, el proyecto Derechos de las Trabajadoras a través de Sindicatos más Fuertes (2021) aumenta el acceso de las mujeres a los derechos y protecciones laborales y colabora con tres sindicatos que representan a un gran número de trabajadoras urbanas de los sectores de la alimentación y los servicios, la construcción y la madera y la economía informal.

61. Los Estados Miembros están apoyando la participación de las mujeres en la toma de decisiones económicas, entre otras cosas, imponiendo cuotas de género en los consejos de administración del sector público y privado y en la dirección de los sindicatos (Austria, Costa Rica, Irán (República Islámica del) y Suiza). En Austria (2018), las juntas directivas de las empresas que cotizan en bolsa y de las empresas con más de 1.000 empleados deben tener un mínimo del 30 % de mujeres. Las juntas directivas de las empresas vinculadas al Estado podrán aumentar voluntariamente la representación femenina del 35 % al 40 % para 2024. En 2017, la República Islámica del Irán elevó la cuota de mujeres en puestos directivos al 30 % para finales de 2022. En 2021, Suiza elevó la cuota de género del 30 % al 40 % para las empresas e instituciones vinculadas al Estado y al 30 % para las empresas que cotizan en bolsa a

finales de 2023. Costa Rica reformó la ley sobre el porcentaje mínimo de mujeres en las juntas directivas de asociaciones, sindicatos y organizaciones sociales (2021) para establecer el principio de paridad de género.

G. Refuerzo del papel del sector privado en el empoderamiento económico de las mujeres

62. En las conclusiones convenidas se piden acciones para promover un sector privado socialmente responsable y sujeto a la rendición de cuentas, así como entornos laborales y prácticas institucionales que valoren a todos los trabajadores, ofrezcan igualdad de oportunidades para la plena participación, faciliten el emprendimiento de las mujeres y promuevan y protejan los derechos de las mujeres al trabajo y en el trabajo en las cadenas globales de valor.

63. Algunos Estados Miembros están animando a las entidades del sector privado a incorporar las consideraciones de igualdad de género en sus políticas y prácticas mediante la concesión de sellos de igualdad de género para reconocer los progresos realizados (Austria, Chile y Costa Rica), proporcionando beneficios fiscales a las empresas que presenten propuestas de capacitación sobre la economía asistencial, sobre ocupaciones no tradicionales para las mujeres o sobre la eliminación de la violencia de género (Argentina), obligando a los empleadores a promover la igualdad profesional entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo (Francia), instituyendo autoevaluaciones periódicas de las medidas adoptadas para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo en términos de trato, toma de decisiones y conciliación de la vida laboral y personal (Luxemburgo), creando una plataforma en línea para ayudar a las empresas a hacer que su diligencia debida en materia de derechos humanos tenga más en cuenta las cuestiones de género (Países Bajos) y pidiendo auditorías de género de las empresas privadas (Ucrania).

64. Los Estados Miembros están aumentando la inversión y el apoyo a las mujeres empresarias (Antigua y Barbuda, Argentina, Azerbaiyán, Bahrein, Belarús, Benin, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Burkina Faso, Camboya, Chile, Colombia, Costa Rica, Egipto, El Salvador, Eslovenia, Georgia, Guatemala, Honduras, Hungría, India, Irán (República Islámica del), Kazajstán, Kirguistán, México, Nigeria, Perú, Polonia, República de Corea, Saint Kitts y Nevis, Senegal, Tailandia, Ucrania y Zimbabwe), en parte impulsados por el ruinoso impacto de la COVID-19 en las empresas y el emprendimiento de las mujeres. Algunos esfuerzos se dirigen a todos, pero se aplican a las mujeres, y otros se dirigen específicamente a las mujeres, incluyendo la financiación para la creación y el desarrollo de empresas, la formación y la mentoría.

65. En Chile, un programa de bonificaciones apoya a las micro y pequeñas empresas afectadas por la COVID-19 y las aportaciones jubilatorias son un 20 % más altas para las empresas dirigidas por mujeres. En Colombia, el fondo “Iniciativa Mujer” (2020) canaliza recursos públicos y privados para el diseño y la distribución de productos y servicios financieros para mujeres empresarias. En Honduras, una iniciativa de distribución de capital inicial para mujeres emprendedoras ofrece incentivos a 1.500 mujeres con edades comprendidas entre los 18 los 50 años y a mujeres mayores cabeza de familia afectadas por la pandemia o por los huracanes Eta e Iota. En México, un programa nacional de financiación de microempresas canaliza líneas de crédito a través de entidades de microfinanciación. El 94 % de los beneficiarios de esos proyectos son mujeres. Un fondo de microfinanciación para mujeres rurales apoya a las mujeres rurales de bajos ingresos que no pueden acceder a la financiación de los bancos tradicionales. La República de Corea apoya a las mujeres empresarias para que prosperen a través de un fondo de inversión de riesgo que había recaudado 1.140 millones de dólares hasta 2020, y se esperan 16,8 millones más en 2021. En

2019, el Fondo Soberano de Inversiones Estratégicas del Senegal lanzó un fondo de 1.000 millones de francos de la Comunidad Financiera Africana para el empoderamiento económico de las mujeres, al que se dio el nombre de WE!Fund. El fondo estaba destinado a invertir en pequeñas y medianas empresas que respondieran a las cuestiones de género.

66. Antigua y Barbuda ofrece capacitación empresarial en línea para las personas afectadas negativamente por la COVID-19, incluidas las personas desempleadas durante al menos tres meses, las personas con edades comprendidas entre 18 y 35 años y las personas mayores de 55 años, las mujeres cabeza de familia monoparental, los antiguos trabajadores del sector de la hostelería y la aviación, las personas que reciben actualmente una prestación social y las personas con discapacidad. El Programa de Desarrollo Empresarial (2019) aplica la paridad de género en la aprobación de préstamos para la creación y ampliación de empresas. En Guatemala, un organismo de apoyo técnico en materia de género, pueblos indígenas y personas con discapacidad ofrece capacitación sobre planificación empresarial, *marketing* digital y conocimientos financieros a las mujeres indígenas. En Hungría, el programa “StartupHER” (2020) ofrece capacitación y mentoría seguidas de inversión en incubación para ideas empresariales seleccionadas. En Kirguistán, un programa de mentorías para mujeres empresarias consiste en una interacción de seis meses con empresarios de éxito. Las participantes reciben orientación sobre la gestión de empresas, la planificación estratégica de crisis y los planes de desarrollo personal y profesional. Nigeria y el Senegal participan en el proyecto “50 millones de mujeres africanas hablan”, una plataforma de ventanilla única en línea para servicios financieros y de otro tipo que las mujeres necesitan para iniciar y desarrollar negocios de éxito.

67. En la India, el plan “Stand-up India” obliga a todos los bancos públicos a conceder al menos un préstamo a una mujer empresaria. En el marco de este plan, se conceden préstamos de entre 1 millón y 10 millones de rupias a los empresarios para la creación de empresas nuevas, sobre todo a las mujeres y a las tribus y castas desfavorecidas. Más del 81 % de los préstamos que se conceden son para mujeres. De acuerdo con la Política de Contratación Pública para las Micro y Pequeñas Empresas de 2019, el 25 % de las adquisiciones anuales de los ministerios y departamentos gubernamentales y de las empresas del sector público proceden de micro y pequeñas empresas, incluido el 3 % de las adquisiciones de empresas propiedad de mujeres.

IV. Conclusiones

68. Si bien la aplicación ha sido desigual entre países y áreas temáticas, los Estados Miembros han aplicado con asiduidad las conclusiones convenidas en el 61^{er} período de sesiones de la Comisión, incluso en un momento en que la pandemia de COVID-19 perturba los esfuerzos de desarrollo a nivel mundial. Sigue habiendo brechas de género y desigualdades cruciales y, en algunos casos, se han producido aumentos alarmantes de esas brechas y desigualdades como, por ejemplo, en la tasa de pobreza extrema. Teniendo en cuenta la desproporcionada pérdida de empleo de las mujeres y la intensificación del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado durante la pandemia, es muy preocupante el número relativamente bajo de medidas de respuesta y recuperación a la COVID-19 que abordan la seguridad económica y el trabajo de cuidados no remunerado de las mujeres. Son muy preocupantes también las disparidades en las capacidades de los países desarrollados y de mayores ingresos frente a los países en desarrollo y de bajos ingresos que luchan por conseguir el margen fiscal para realizar inversiones que respondan a las cuestiones de género en el empoderamiento económico de las mujeres.

69. Las propuestas de los Estados Miembros demuestran el compromiso de reforzar los marcos normativos, jurídicos, políticos y regulatorios para avanzar en la igualdad de género y eliminar la discriminación, la violencia y el acoso por razón de género en el mundo del trabajo. Sin embargo, los problemas de acoso en línea y ciberacoso que pueden inhibir o mermar la entrada o el regreso de las mujeres a un lugar de trabajo cada vez más digitalizado recibieron poca atención. Los países han mostrado una creciente adhesión al principio de igual salario por trabajo igual o trabajo de igual valor. Apoyan la participación de las mujeres y las niñas en los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, así como a las empresas y el espíritu empresarial de las mujeres, en particular para compensar los daños de la COVID-19. Se han hecho algunos avances en el fortalecimiento de los sistemas de protección social y de cuidados y en la mejora de prestaciones específicas como las licencias de maternidad y las licencias parentales remuneradas, todo lo cual sirve para apoyar la participación de las mujeres dentro de la población activa. Los países están atendiendo a las necesidades de los trabajadores domésticos en cierta medida, pero, en general, la situación de los trabajadores sanitarios y de asistencia sigue siendo grave a medida que la pandemia pasa factura.

70. Si bien la mayoría de las presentaciones de los Estados Miembros reflejan los impactos nocivos de la COVID-19 en el empoderamiento económico y las perspectivas de trabajo de las mujeres, muy pocos países han tenido en cuenta los enormes desafíos que plantean las crisis climática y medioambiental para el mundo del trabajo y las oportunidades que están surgiendo para el trabajo decente de las mujeres en las economías verde y azul. La información facilitada en pocos casos aborda la necesidad crucial de fomentar la resiliencia de las mujeres trabajadoras, productoras y empleadoras que se enfrentan a múltiples crisis en los ámbitos sanitario, económico, climático y ambiental. Otros ámbitos que merecen una mayor atención son la reducción del predominio de las mujeres en la economía informal, sobre todo si se tiene en cuenta la precaria situación de las mujeres migrantes, las mujeres con discapacidad y otros grupos marginados de trabajadoras, así como el apoyo a la voz colectiva, el liderazgo y la toma de decisiones de las mujeres.

71. Las crisis interconectadas han revelado deficiencias cruciales en los sistemas económicos, sociales y sanitarios, lo que ha puesto de manifiesto la continua pertinencia y la necesidad urgente de una aplicación acelerada de las conclusiones convenidas. Será necesario aumentar considerablemente la inversión y la acción para recuperar los logros perdidos, salvaguardar la seguridad económica, social y medioambiental de las mujeres y las niñas y avanzar de forma decisiva hacia la consecución del empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo.