



**Consejo Económico y
Social**

Distr.
GENERAL

E/CN.6/1997/3
19 de febrero de 1997
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLÉS

COMISIÓN DE LA CONDICIÓN JURÍDICA Y SOCIAL
DE LA MUJER
41º período de sesiones
10 a 21 de marzo de 1997

Tema 3 c) del programa provisional*

SEGUIMIENTO DE LA CUARTA CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA MUJER: PUESTA
EN PRÁCTICA DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y MEDIDAS EN LAS ESFERAS DE
ESPECIAL PREOCUPACIÓN

Cuestiones temáticas que tiene ante sí la Comisión de la
Condición Jurídica y Social de la Mujer

Informe del Secretario General

Resumen

En su resolución 1996/6, el Consejo Económico y Social pidió al Secretario General que presentara a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer un informe analítico sobre las cuestiones temáticas que se examinarían en cada período de sesiones. Con arreglo al programa de trabajo multianual de la Comisión, se han escogido cuatro esferas de especial preocupación enunciadas en la Plataforma de Acción para que la Comisión las examine en su actual período de sesiones, a saber, educación y capacitación de la mujer (cap. IV.B), la mujer y la economía (cap. IV.F), la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones (cap. IV.G), y la mujer y el medio ambiente (cap. IV.K).

Como parte de la labor preparatoria del examen del tema 3 c) del programa por la Comisión, la División para el Adelanto de la Mujer convocó reuniones de

grupos de expertos en cada una de las esferas de especial preocupación y las dedicó a cuestiones a las que anteriormente no se había prestado atención expresa o que requerían nuevo estudio a la luz de la Plataforma de Acción. El presente informe trata de las estrategias para acelerar la aplicación de la Plataforma de Acción en las cuatro esferas de especial preocupación, basándose en las recomendaciones de las reuniones de los grupos de expertos.

* E/CN.6/1997/1.

ÍNDICE

	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
INTRODUCCIÓN	1 - 7	5
I. EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA MUJER	8 - 30	6
A. Evolución y tendencias recientes	11 - 13	8
B. Vínculos con el mercado de mano de obra	14 - 17	9
C. Educación permanente con una perspectiva de género	18 - 19	10
D. Responsables de la educación y la capacitación	20 - 25	11
E. Estrategias para acelerar la aplicación	26 - 30	13
II. LA MUJER Y LA ECONOMÍA	31 - 59	15
A. La mujer en cargos directivos: algunas tendencias	40 - 43	17
B. Factores determinantes del acceso de la mujer a la función directiva y consecuencias de política	44 - 53	18
C. Estrategias para celebrar la aplicación	54 - 59	20
III. LA MUJER EN EL EJERCICIO DEL PODER Y LA ADOPCIÓN DE DECISIONES	60 - 93	23
A. Participación en la adopción de decisiones políticas como derecho humano fundamental	63 - 75	24
1. Las mujeres en los parlamentos y en la adopción de decisiones de gobierno	67 - 72	25
2. La mujer en la diplomacia multilateral y las organizaciones internacionales	73 - 75	26
B. Factores que contribuyen a la participación de la mujer en los procesos políticos	76 - 82	27
C. Adopción de decisiones políticas y solución de conflictos	83 - 90	28
D. Estrategias para acelerar la aplicación	91 - 93	30

ÍNDICE (continuación)

	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
IV. LA MUJER Y EL MEDIO AMBIENTE	94 - 126	32
A. La mujer como protagonista en relación con las cuestiones del medio ambiente	101 - 108	33
B. Cuestiones ambientales mundiales y locales: perspectiva de género	109 - 116	35
C. La mujer en la formulación de decisiones sobre el medio ambiente	117 - 121	36
D. Estrategias para acelerar la aplicación . . .	122 - 126	37

INTRODUCCIÓN

1. El Consejo Económico y Social, en su resolución 1996/6 de 22 de julio de 1996, pidió al Secretario General que presentara anualmente a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer un informe analítico sobre las cuestiones temáticas que se examinarían en cada período de sesiones en relación con la puesta en práctica de objetivos y medidas estratégicos en las esferas de especial preocupación enunciadas en la Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción¹. Las cuatro esferas de especial preocupación escogidas para examinarlas en el 41º período de sesiones de la Comisión son 1) educación y capacitación de la mujer (cap. IV.B), 2) la mujer y la economía (cap. IV.F), 3) la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones (cap. IV.G) y 4) la mujer y el medio ambiente (cap. IV.K). Se pidió que los informes que se presentasen a la Comisión sobre los temas escogidos contuviesen recomendaciones y conclusiones, que en ellos se señalara a las entidades participantes responsables y que se basaran, en la medida de lo posible, en los datos y la información disponibles.

2. Ha transcurrido apenas año y medio desde que se aprobó la Plataforma de Acción. Muchos gobiernos están todavía formulando sus planes de acción para la aplicación. Sólo 25 países han presentado a la Secretaría sus estrategias o planes de acción para la aplicación de los resultados de la Conferencia de Beijing, de conformidad con lo dispuesto en la resolución 50/203 de la Asamblea General, de 22 de diciembre de 1995. La experiencia y los resultados de las reuniones de grupos de expertos y de los diálogos interactivos que se han de celebrar en la Comisión durante 1997 pueden servir de base para determinar qué medidas podrían ayudar a acelerar el progreso en lograr la igualdad entre hombres y mujeres en las esferas de especial preocupación reconocidas en Beijing como de suma importancia para eliminar la discriminación contra la mujer y permitir que las mujeres de todo el mundo gocen plenamente de sus derechos humanos.

3. Durante 1996, la División para el Adelanto de la Mujer del Departamento de Coordinación de Políticas y de Desarrollo Sostenible de la Secretaría de las Naciones Unidas convocó reuniones de grupos de expertos en cada una de las esferas de especial preocupación que ha de examinar la Comisión en su actual período de sesiones. Cada reunión del Grupo de Expertos estuvo dedicada a cuestiones no examinadas previamente por la Comisión o que, según el parecer de la Secretaría, requerían nuevo estudio a la luz de la Plataforma de Acción. En la esfera de especial preocupación denominada "educación y capacitación de la mujer", la reunión del Grupo de Expertos estuvo dedicada a la formación profesional y la educación permanente. Esa selección se hizo para complementar la labor de una reunión anterior de un grupo de expertos celebrada en 1994 sobre el tema más amplio de la promoción del alfabetismo, la educación y la capacitación de la mujer, cuyos resultados se usaron para preparar la Plataforma de Acción. En la esfera de la mujer y la economía, la reunión del Grupo de Expertos se dedicó a la necesidad de aumentar el número de mujeres en altos puestos directivos. En la esfera de especial preocupación correspondiente a la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones, la reunión del Grupo de Expertos estuvo dedicada a repercusiones de las diferencias entre los géneros en la resolución de conflictos, teniendo presente que en el pasado la

Comisión había examinado a fondo otros aspectos del proceso de adopción de decisiones políticas. En la esfera de la mujer y el medio ambiente, la reunión del Grupo de Expertos se concentró en los importantes vínculos existentes entre población, medio ambiente y desarrollo sostenible desde una perspectiva de género, con especial referencia a la función de la mujer como participante en las actividades relativas a las cuestiones del medio ambiente y la necesidad de aumentar su participación en la adopción de decisiones. El objetivo de las cuatro reuniones de grupos de expertos celebradas en 1996 fue determinar medidas de política para acelerar el logro de la igualdad entre hombres y mujeres, la eliminación de la discriminación y el logro del pleno ejercicio de los derechos de la mujer en el contexto de la Plataforma de Acción. Las recomendaciones de las reuniones de los grupos de expertos figuran en detalle en el presente informe. Los informes completos están disponibles como documentos de antecedentes en un solo idioma oficial.

4. En el presente informe se destaca la importancia de aumentar el número de mujeres en los puestos de adopción de decisiones de todos los niveles y se señalan algunas de las medidas positivas que pueden tomarse para lograrlo. A ese respecto, la educación es un requisito previo para que las mujeres puedan participar plenamente y en pie de igualdad en la adopción de decisiones económicas, sociales, culturales y políticas y como líderes en la esfera pública. También se hace hincapié en la responsabilidad de los gobiernos, la sociedad civil y el sistema de las Naciones Unidas en este aspecto y se señala la necesidad de que las propias mujeres tengan participación activa y establezcan contactos entre ellas y con los hombres en el avance hacia la igualdad y el pleno ejercicio de sus derechos.

5. En el informe se indica que es necesario reformular el enfoque del desarrollo con una perspectiva de género. Se requiere una perspectiva diferente que integre el detalle con la generalidad, vincule el sector público con el privado (especialmente las esferas productiva y reproductiva), y habilite tanto a las mujeres como a los hombres a participar en la adopción de decisiones a todos los niveles. En la Plataforma de Acción se hace considerable hincapié en la importancia de aumentar el número de mujeres en la actividad de adopción de decisiones a fin de que se las pueda escuchar y se puedan tener en cuenta sus necesidades.

6. Las razones para promover la participación de la mujer en la adopción de decisiones se exponen en la Plataforma de Acción, principalmente en la sección G del capítulo IV (La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones). En el párrafo 181 de la Plataforma de Acción se recuerda que la consecución del objetivo de igualdad de participación de la mujer y el hombre en la adopción de decisiones no sólo es una exigencia básica de justicia y democracia sino que proporcionará un equilibrio que refleje de una manera más exacta la composición de la sociedad y permitirá que los intereses de la mujer se tengan más directamente en cuenta.

7. Se señalan especialmente a la atención de la Comisión las secciones I.E, II.C, III.D y IV.D, tituladas "Estrategias para acelerar la aplicación".

I. EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA MUJER

8. La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, al igual que conferencias mundiales anteriores, reconoció la función central de la educación para el adelanto de la mujer y la igualdad entre hombres y mujeres. Se reconoce ampliamente que la educación de la mujer produce numerosos beneficios y especialmente aumenta la productividad económica, disminuye la mortalidad materna e infantil, mejora la salud y la nutrición de la familia, retrasa los matrimonios y reduce las tasas de natalidad. Los beneficios de la educación básica de la mujer son especialmente grandes porque mejoran la realización de su potencial personal, la condición de sus familias y la comunidad en general. La educación y la capacitación de la mujer son requisitos previos para su participación plena y en condiciones de igualdad en la adopción de decisiones económicas, sociales, culturales y políticas y para que asuma el liderazgo. La educación y el sistema escolar tienen una función importante en el proceso de democratización que se está realizando en muchas regiones y en el cual es preciso integrar plenamente los aspectos de género. También hay que tener presente, en vista del efecto retrasado de la educación, que los cambios que se hacen no tienen efecto inmediato y sólo se observan después de una generación.

9. Como ya se señaló en una reunión de un grupo de expertos sobre la discriminación por razón del género, la educación y la capacitación se examinaron en 1994 las razones de la necesidad de que la mujer se eduque, los obstáculos encontrados y el progreso alcanzado en todos los niveles de la educación escolar y la función complementaria de la educación extraescolar². Las recomendaciones estuvieron dedicadas principalmente a las medidas que eliminarían la diferencia entre los géneros en la educación y los perjuicios en el material didáctico y la capacitación de maestros. Se prestó atención a las jóvenes y las mujeres en circunstancias especialmente difíciles, como las refugiadas. Las recomendaciones constituyeron la base para la esfera de especial preocupación relativa a la "educación y capacitación de la mujer" en la sección B del capítulo IV de la Plataforma de Acción.

10. Continuando su labor previa, la División para el Adelanto de la Mujer examinó dos esferas de la educación que se basan en la educación primaria y secundaria y tienen especial importancia para la emancipación económica, social y política de la mujer. Se trata de la formación técnica y profesional y de la educación permanente como instrumento para el fomento de la capacidad de la mujer en una escala amplia. Se consideró que la formación profesional y la preparación de la mujer para el mercado de la mano de obra no se habían examinado en forma adecuada y amplia ni en el proceso preparatorio de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer ni en la Plataforma de Acción. Puesto que las mujeres están ingresando al mercado de la mano de obra en cantidades sin precedentes en todas las regiones, se requiere de urgencia determinar si están adecuadamente preparadas o si, por su falta de preparación, continúan en posición desfavorable y al borde de la explotación. A ese respecto, lo importante es la calidad de la educación que reciben las mujeres. Tiene relación directa con esta cuestión la responsabilidad de las diversas entidades participantes en la educación, especialmente la función y la responsabilidad del gobierno. A fin de seguir estudiando esas cuestiones, la División para el

Adelanto de la Mujer organizó una reunión del Grupo de Expertos sobre capacitación profesional y educación permanente de la mujer que se celebró en el Centro Internacional de Capacitación de la Organización Internacional del Trabajo, en Turín (Italia), del 2 al 6 de diciembre de 1996. En el presente informe se hace amplio uso de las conclusiones y recomendaciones de la reunión.

A. Evolución y tendencias recientes

11. En materia de educación y capacitación, los estudios en función del género se consideran un instrumento para el análisis más detenido de la cuestión y para fomentar la presentación de propuestas amplias e innovadoras sobre la adopción de políticas en que se tenga presente la variable de género. Es preciso aplicar una perspectiva de género al desarrollo de los recursos humanos y la base es la educación. Hay que observar si las jóvenes y las mujeres tienen el mismo acceso que los hombres y los jóvenes a la educación académica, la misma tasa de permanencia en la escuela y las mismas posibilidades de obtener diplomas y adiestramiento en todas las disciplinas. En los últimos 10 años se ha progresado en la reunión de datos desglosados por sexo sobre educación y capacitación, incluso datos sobre acceso, rendimiento y esferas de estudio. Se han analizado las diferencias según el género y se han desarrollado políticas educacionales que eliminarían la discriminación y mejorarían la calidad de la educación de las mujeres. No obstante, todavía no se reconoce plenamente la relación entre la educación de las mujeres y su integración en la economía, su función en el desarrollo sostenible y su participación en la vida política.

12. Se ha progresado considerablemente en la mejora del acceso de las jóvenes y las mujeres a la educación y de la calidad de esa educación. No obstante, las mujeres siguen constituyendo la mayoría de los analfabetos adultos del mundo, cuyo número ha crecido extraordinariamente de 1980 a 1995. La proporción de mujeres entre los analfabetos del mundo aumenta constantemente y en 1995 llegó al 63,8%. Se prevé que el número absoluto disminuya en la segunda mitad del decenio de 1990, pero si continúa la tendencia actual la proporción de mujeres podría llegar al 64% en 2000. En la actualidad, sólo unos 70 países del mundo han alcanzado la paridad entre los géneros en materia de alfabetismo. El gran número de analfabetos, que es más alto en los países menos adelantados, es el principal problema en la educación. En grado considerable, los aumentos del analfabetismo de adultos en Asia meridional, África al sur del Sáhara y los Estados árabes han sido el resultado neto del hecho de que el progreso en la alfabetización no haya ido a la par con el rápido crecimiento de la población. El analfabetismo sigue siendo mayor entre las mujeres de más edad que nunca tuvieron oportunidad de recibir educación escolar o extraescolar. Los niveles de alfabetización de las mujeres han mejorado a un ritmo mucho mayor que los de los hombres para los grupos de edades de menos de 55 años y, sobre todo, el ritmo de mejora ha sido el doble para los grupos de edades de 15 a 39 años³.

13. En la mayor parte de las regiones está disminuyendo la diferencia en la matrícula de hombres y mujeres en los distintos niveles de la educación. No obstante, persisten grandes diferencias en el acceso a la educación primaria en algunas partes de África, especialmente al sur del Sáhara, y en Asia central, en

comparación con otras regiones. Más de las dos terceras partes de los niños que nunca asistieron a la escuela o que la abandonaron antes de tiempo son mujeres. En Asia oriental y Oceanía y en América Latina y el Caribe, las tasas brutas de matrícula en el primer nivel tanto para hombres como para mujeres supera el 100%, lo que indica que todos los niños de ambos sexos están matriculados. En América Latina y el Caribe y en muchos países desarrollados prácticamente ha desaparecido la disparidad entre hombres y mujeres en las tasas de matrícula. De hecho, la disparidad en la matrícula en los niveles segundo y tercero es ahora favorable a las mujeres en muchos países. Esa evolución es reciente y no se ha explicado totalmente. Entre otras razones, se atribuye al abandono temprano de la escuela y la migración de los niños en busca de trabajo⁴. También es posible que se deba a que las mujeres aspiran a alcanzar niveles altos de calificación académica para competir con los hombres por las limitadas oportunidades de empleo. Las mujeres siguen concentrándose en unas pocas esferas de estudio. Pese al mejor acceso a la educación, la calidad de la educación que reciben las jóvenes es motivo de preocupación en vista de los estereotipos y prejuicios que persisten en el material didáctico y en el sistema docente, incluso en la ubicación de las escuelas, las materias ofrecidas y las actitudes de los maestros.

B. Vínculos con el mercado de mano de obra

14. Puesto que la cantidad y la calidad de los trabajos disponibles para hombres y mujeres están o en peligro o cambiando considerablemente, la empleabilidad se ha hecho fundamental para el acceso a las oportunidades tanto de empleo como de trabajo independiente. En vista de los obstáculos y la desigualdad de oportunidades que encuentran las mujeres en el mercado de la mano de obra, es especialmente importante desarrollar la empleabilidad de las mujeres. Los conocimientos, aptitudes y competencias tanto de hombres como de mujeres se han convertido en la base no sólo del adelanto personal y la empleabilidad sino también de la competitividad de las empresas y el desarrollo económico sostenible de las sociedades. En un entorno competitivo, la ventaja comparativa de cada persona, empresa o país dependerá cada vez más de su competencia basada en los conocimientos, las aptitudes prácticas, las innovaciones y la tecnología. En consecuencia, la inversión en la educación, la capacitación y el desarrollo de todos los recursos humanos para que realicen plenamente sus posibilidades ha adquirido más importancia que nunca.

15. Como se explica en la sección II infra, la segregación profesional sigue siendo característica persistente de todos los mercados de mano de obra, independientemente del grado de desarrollo económico y de participación y nivel de educación de la mujer, y pese a los esfuerzos hechos en pro del adelanto de las mujeres profesionales. Esa segregación tiene su origen en las preferencias educacionales de hombres y mujeres y las esferas de estudio y especialización, que siguen sumamente polarizadas. La discriminación en el acceso de las jóvenes a la educación y la capacitación persiste en muchas esferas debido a los estereotipos en los modelos, el carácter inadecuado y discriminatorio según el género de la enseñanza y el material didáctico, que reduce las opciones de las jóvenes en la selección futura subestimando o menospreciando su talento y

capacidad. El alcance y las esferas de especialización de la formación profesional que se ofrece a las jóvenes y las mujeres son muy limitados en comparación con los disponibles para los jóvenes y los hombres.

16. En materia de asistencia para el desarrollo se reconoce que la inversión en la educación general y básica debe ser la primera prioridad en la política pública porque constituye el uso más efectivo de los recursos públicos para el desarrollo humano en relación con su costo. Si bien no sería suficiente que en los países en desarrollo todos los niños recibieran educación completa de alta calidad en los niveles primario y secundario inferior y se ofreciese a los adultos educación general correctiva, eso constituiría una mayor contribución al logro de la igualdad que cualquier medida de política que afectase únicamente a la capacitación. También es necesario alentar a un número mayor de niñas a dedicarse a las esferas técnica y científica. Una educación básica durante la cual, además de la alfabetización y la enseñanza de las matemáticas elementales, se adquieran aptitudes básicas como el razonamiento estratégico, establece una base de conocimientos que permite que la capacitación ulterior y el readiestramiento sean efectivos. Los cambios de las modalidades de la demanda en el mercado de la mano de obra hacen que una educación general sólida sea aún más importante que en el pasado y aumentan la necesidad de la adquisición inicial de aptitudes amplias más bien que limitadas. En vista del ritmo acelerado de los cambios tecnológicos y las transformaciones en la sociedad y en el lugar de trabajo, es necesario adquirir aptitudes nuevas durante toda la vida y toda la carrera profesional. Por ejemplo, en el sector moderno de manufacturas y servicios, las competencias amplias adquiridas mediante una educación secundaria académica de buena calidad son más importantes que las aptitudes concretas que pueden quedar anticuadas rápidamente⁵.

17. En la reunión del Grupo de Expertos sobre capacitación profesional y educación permanente de la mujer⁶ se reconoció que se requeriría un sistema de desarrollo de aptitudes que fuese abierto y flexible, reaccionara ante los cambios, tuviese en cuenta el género y se ocupase también de quienes reingresasen a la fuerza de trabajo. Los programas de capacitación de ese tipo podrían incluir también la educación correctiva para adultos, especialmente para las analfabetas adultas. En vista del aumento del empleo independiente, es preciso desarrollar e intensificar aptitudes empresariales para pequeños negocios. Debería adoptarse una nueva modalidad para la capacitación de las mujeres que trabajan en el sector no estructurado o independientemente, así como en ocupaciones no habituales. Todo programa de capacitación para mujeres debería incluir capacitación en cuestiones jurídicas y adopción de decisiones. Se debería interesar a más mujeres en la ciencia y la tecnología y en la participación en el proceso comenzando con el diseño y continuando con la aplicación, la observación y la evaluación de tecnologías nuevas.

C. Educación permanente con una perspectiva de género

18. Debido a la rápida difusión de los conocimientos, el ritmo acelerado del cambio social y el desarrollo técnico, el conocimiento escolar fáctico puro está cada vez más anticuado. Se reconoce ampliamente que ahora la educación debe

proporcionarse durante toda la vida, en vez de limitarla a un número determinado de años de instrucción durante la niñez y la juventud. Para el aprendizaje permanente se requiere que las personas adquieran aptitudes y conocimientos prácticos genéricos, por ejemplo, aprender a estudiar, que permitan a las mujeres hacerse cargo de su promoción y las estimulen a aprender, buscar oportunidades de desarrollo autónomo y responder a los cambios que se producen en su entorno y a las opciones disponibles para ello. El aprendizaje en las diversas etapas de la vida es una de las principales formas de eliminar los obstáculos a la participación activa de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada. La educación permanente puede permitir la emancipación de la mujer y ser un fin en sí misma, pero tiene ventajas de trascendencia mucho mayor y contribuye al desarrollo económico y social de cada sociedad. La educación permanente incluye los conocimientos y aptitudes adquiridos en la educación y la capacitación académicas, así como la enseñanza en entornos no estructurados, un tipo de enseñanza que tiene especial importancia para la mujer. Al examinar el ámbito amplio de la educación permanente en lo que respecta al perfeccionamiento de aptitudes y la adquisición constante de conocimientos aparte de los acumulados durante la juventud hay que aplicar siempre una perspectiva de género. Hay diferencias de género en relación con las solicitudes y necesidades de educación permanente en los sistemas y los enfoques educacionales.

19. Las ancianas merecen especial atención en materia de educación continua. Las últimas tendencias demográficas indican que en todo el mundo las mujeres viven más que los hombres y tienen una mayor esperanza de vida. Las ancianas son una fuente de conocimientos acumulados, aptitudes y experiencia. Necesitan posibilidades constantes de capacitación para tener una vida plena, productiva y saludable. La capacitación es un instrumento para aumentar la participación en la vida pública, evitar las enfermedades, tener un estilo de vida saludable y mantenerse activo.

D. Responsables de la educación y la capacitación

20. La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer individualizó a varios responsables de la aplicación de la Plataforma de Acción, observando que "los gobiernos son los principales responsables de la aplicación de la Plataforma de Acción" y que con ese fin "es indispensable contar con un compromiso al más alto nivel político" (Plataforma de Acción, párr. 293). En materia de formación profesional, ciencia y tecnología y educación permanente, los gobiernos deben adoptar medidas, "en cooperación con los empleadores, los trabajadores y los sindicatos, las organizaciones internacionales y no gubernamentales, incluidas las organizaciones de mujeres y jóvenes y las instituciones educativas" (Plataforma de Acción, párr. 82). La principal responsabilidad de los gobiernos es "proporcionar al sector educativo los recursos financieros necesarios mediante la reasignación dentro de ese sector, a fin de garantizar un aumento de recursos para la enseñanza básica" (Plataforma de Acción, párr. 84 a)) y la "vigilancia de la aplicación de las reformas educativas y de las medidas conexas en los ministerios pertinentes, y establecer programas de asistencia técnica" (Plataforma de Acción, párr. 84 b)). Es preciso examinar el desempeño de cada

uno de los responsables y, de ser posible, ofrecer incentivos que puedan estimular su función activa en la aplicación de las recomendaciones.

21. Al aplicar las recomendaciones de la Plataforma de Acción en materia de educación, es importante tener presente la evolución reciente en la esfera de la política educacional. En la mayor parte de los países del mundo, se están reformando los sistemas de educación y capacitación a fin de aumentar su pertinencia, eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad en la respuesta a las nuevas necesidades del mundo del trabajo. Están claramente definidas las responsabilidades de los gobiernos respecto del suministro de educación primaria universal, pero hay diferencias en cuanto a la educación superior o la formación profesional. Hay acuerdo general en que corresponde al gobierno velar por la aplicación de normas de igualdad entre los géneros en los niveles superiores de la educación y en la formación profesional. Actualmente hay tendencia a redefinir la función del Estado y reducir su participación directa en el suministro de formación profesional, al mismo tiempo que se asignan mayores responsabilidades al sector privado, especialmente a empresas y particulares. Falta determinar si los gobiernos deberían hacerse cargo de nuevas funciones para regular el sistema general en que diversos participantes públicos y privados competirían en un mercado abierto. Si bien esos cambios ofrecen nuevas oportunidades de educación permanente tanto para hombres como para mujeres, también plantean nuevos riesgos, especialmente para aquellos grupos y sectores que siguen en desventaja en el acceso a un sistema de capacitación basado en el mercado. La privatización, la descentralización, la reducción de la financiación pública y el aumento del predominio de las empresas en la capacitación pueden disminuir las posibilidades de que las jóvenes y las mujeres aumenten su empleabilidad y sus perspectivas de carrera mediante el acceso a una capacitación de buena calidad.

22. Aunque se reconoce que los beneficios de la inversión en la educación de las jóvenes y las mujeres son grandes y pueden cuantificarse, el mercado no puede aprovechar debidamente los beneficios para la sociedad de la inversión en las mujeres y las jóvenes. En la actualidad corresponde a los gobiernos ponerse al frente cuando el mercado no actúa o no existe. La política pública puede contribuir directa o indirectamente a reducir las desigualdades entre los géneros, por ejemplo, modificando el marco jurídico y regulador para garantizar la igualdad de oportunidades, reorientando las políticas públicas y el gasto público hacia las inversiones que tienen mayor rendimiento social o realizando actividades con fines concretos a fin de corregir las desigualdades entre los géneros en el plano individual⁷.

23. Muchos sistemas de capacitación, especialmente en los países en desarrollo, carecen de los recursos necesarios para adoptar tecnologías y modalidades nuevas y de la capacidad para responder rápidamente a la demanda del mercado de la mano de obra. Siguen proporcionando una capacitación que puede no corresponder a las necesidades del mercado de la mano de obra o del desarrollo empresarial. Hay que asignar especial importancia a la continuación de un proceso de inversión en capital humano mediante la enseñanza a las mujeres de nuevos tipos de aptitudes. Las demandas impuestas por los cambios en los entornos laborales requieren

programas de enseñanza más amplios, un nivel de educación más alto e hincapié en las facultades de razonamiento.

24. Hay que establecer alianzas entre los diversos participantes en los planos nacional e internacional, incluso el Estado, el sector privado, las organizaciones no gubernamentales, los grupos de mujeres, los sindicatos, las federaciones de empleadores, las cooperativas, las instituciones de investigación y educación superior, las organizaciones internacionales y otras entidades, a fin de hacer realidad esas perspectivas de capacitación y desarrollo de las aptitudes de las mujeres. El sector privado en especial tendrá una función cada vez más importante.

25. Cualquiera que sea su función en la financiación y el suministro de capacitación, el Estado tiene la responsabilidad de promover la igualdad entre hombres y mujeres mediante incentivos, legislación, actividades de promoción y otras medidas. Eso incluiría velar por que se reconozca al trabajo de la mujer un valor adecuado, tanto en cuanto a categoría como a remuneración. Las organizaciones internacionales también tienen una función útil en la promoción de la igualdad entre los géneros en la formación profesional. Esta esfera requiere acción política y que los grupos de mujeres y las organizaciones nacionales e internacionales de trabajadores ejerzan presión para sacar provecho de los adelantos ya alcanzados. Es necesario establecer y mantener sistemas efectivos de información sobre el mercado de la mano de obra que no sólo proporcionen datos cualitativos y cuantitativos en que se tenga en cuenta el género, sino que también guíen el desarrollo y la ejecución de los programas de capacitación y ayuden a las mujeres a escoger los tipos de capacitación y empleo más adecuados para sus necesidades. Finalmente, se requieren estructuras tanto nacionales como internacionales para vigilar y apoyar la ejecución de programas de educación y capacitación para las mujeres.

E. Estrategias para acelerar la aplicación

26. Cuando se determinó en la Plataforma de Acción que una de las 12 esferas de especial preocupación era la "educación y capacitación de la mujer", se establecieron seis objetivos estratégicos para lograr la igualdad: 1) asegurar la igualdad de acceso a la educación; 2) eliminar el analfabetismo entre las mujeres; 3) aumentar el acceso de las mujeres a la formación profesional, la ciencia y la tecnología y la educación permanente; 4) establecer sistemas de educación y capacitación no discriminatorios; 5) asignar recursos suficientes para las reformas de la educación y vigilar la aplicación de esas reformas; 6) promover la educación y la capacitación permanentes de las niñas y las mujeres (cap. IV.B).

27. La esfera de la educación y capacitación es una de las pocas esferas de especial preocupación en que se logró acuerdo unánime en cuanto a puntos de referencia, a saber, el suministro de acceso universal la enseñanza primaria a las niñas y el logro de la igualdad de género en la tasa de finalización de dicha enseñanza, para el año 2000 (Plataforma de Acción, párr. 81 b)); la eliminación de las diferencias por motivo de género en las tasas de

alfabetización elemental y funcional de mujeres y hombres, como recomienda la Declaración de Jomtien sobre Educación para Todos (párr. 81 c)); el acceso universal a la enseñanza básica y la terminación de la enseñanza primaria por lo menos por el 80% de los niños para el año 2000; la superación de las diferencias por motivo de género que existen en el acceso a la enseñanza primaria y secundaria para 2005; el suministro de enseñanza primaria universal en todos los países antes de 2015 (párr. 80 b)); y la reducción de la tasa de analfabetismo femenino por lo menos a la mitad de la tasa de 1990, con especial hincapié en la alfabetización de las mujeres rurales, migrantes, refugiadas y desplazadas internamente, así como de las mujeres con discapacidades (párr. 81 a)).

28. En la Plataforma de Acción se describen también las medidas que se han de adoptar en materia de formación profesional en relación con las esferas de especial preocupación "la mujer y la economía" (cap. IV.F) y "la niña" (cap. IV.L). En la Plataforma se hace referencia concreta a la educación permanente, diversos tipos de capacitación y la educación continua en muchas otras esferas de especial preocupación, especialmente a la educación en materia de derechos humanos y la capacitación jurídica básica (párrs. 58 p) 61 a), 124 n), 125 e) y 230 f)); la capacitación sanitaria (párrs. 107 a), e), g), k), l), m) y o) y 108 a)); la capacitación para la participación de la mujer en la vida pública (párrs. 195 c) y e)); y la capacitación para el desarrollo sostenible (párr. 258 b) v)). De esa manera, la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer fue más allá de las recomendaciones anteriores en materia de educación y capacitación. Se basó en el trabajo previo pero aplicó una perspectiva de género y determinó las medidas requeridas y los participantes responsables para lograr la igualdad entre los géneros⁸.

29. En esta etapa del proceso de aplicación de la Plataforma de Acción, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer tal vez desee determinar si se están teniendo en cuenta los objetivos estratégicos establecidos en la Cuarta Conferencia Mundial y también tener en cuenta las recomendaciones de la reunión del Grupo de Expertos sobre capacitación profesional y educación permanente de la mujer.

30. La reunión del Grupo de Expertos, llegó, entre otras, a las siguientes conclusiones:

a) Todas las entidades participantes (gobiernos, órganos nacionales, regionales e internacionales, donantes bilaterales y multilaterales y organizaciones no gubernamentales) deben hacer lo necesario para alcanzar las metas establecidas en la Plataforma de Acción respecto de la erradicación del analfabetismo y el logro de la educación primaria universal;

b) Es imprescindible que la educación, la formación profesional y la educación permanente se consideren parte integrantes de un todo. El concepto de capacitación y educación permanente incluye la adquisición de conocimientos y aptitudes mediante la educación académica y también la educación por procedimientos no académicos y el conocimiento tradicional, que prepara a las mujeres para asumir una función activa en el mercado de la mano de obra y el desarrollo económico y social de sus países. Debe adoptarse un enfoque

integrado, a fin de que la mujer participe en condiciones de igualdad durante todo el proceso en una nueva cultura de enseñanza que abarque a las personas, las empresas, las organizaciones y la sociedad en general;

c) En el contexto de un mundo en transformación, debe asignarse mayor importancia a la educación en ciencia y tecnología y a los servicios de información. Para adquirir las aptitudes requeridas, las mujeres necesitarán acceso total a la formación profesional y más educación en todos los niveles de la ciencia y la tecnología. Para reducir las diferencias en la condición de hombres y mujeres y aumentar el acceso de las jóvenes y las mujeres a la educación en ciencia y tecnología y a la formación profesional y la educación permanente, deben adoptarse medidas utilizando una gama amplia de estrategias y modalidades combinadas;

d) Hay que lograr un equilibrio entre los géneros en todos los niveles de la docencia y la administración escolar; para ello habrá que hacer reformas administrativas para aumentar el número de mujeres en los cargos de dirección, administración y planificación;

e) Hay que integrar la educación, la capacitación y la instrucción permanente de las mujeres en los planes y políticas nacionales de desarrollo humano, las políticas de igualdad de oportunidades y las políticas industriales, con especial referencia al empleo y la empleabilidad de las mujeres. Los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer deben instar a quienes formulan políticas en los sectores público y privado a que velen por que en ellas se preste atención a las diferencias de situación por razón de género y porque las mujeres y sus organizaciones participen en los procesos de formulación de políticas;

f) Hay que aumentar la pertinencia, la eficacia y la efectividad de la capacitación estableciendo alianzas entre los diversos participantes, especialmente los sectores público y privado, las organizaciones no gubernamentales, los sindicatos, las organizaciones de empleadores y las cooperativas;

g) El Estado es uno de los principales responsables de promover y facilitar esas alianzas mediante el desarrollo del marco regulador, los mecanismos de financiación, los programas de incentivos y el apoyo técnico. Los gobiernos deberían ser los principales responsables de la eliminación de las diferencias en las disposiciones sobre educación y capacitación, especialmente para las mujeres pobres, las mujeres de las zonas rurales y las zonas de depresión económica y las mujeres afectadas por desventajas sociales, económicas, culturales y físicas;

h) Las organizaciones de empleadores y trabajadores tienen una función muy importante en las alianzas y deberían participar activamente en los procesos de adopción de decisiones y los programas de capacitación en los planos nacional y descentralizado;

i) La revisión y reforma de los libros de texto, los auxiliares didácticos y los programas de estudio, así como la eliminación de los prejuicios en la capacitación de maestros, son requisitos previos para el desarrollo de una educación y capacitación no discriminatoria;

j) Es importante crear un entorno propicio para las contribuciones de las organizaciones no gubernamentales en todas las esferas de la educación, especialmente en la educación permanente.

II. LA MUJER Y LA ECONOMÍA

31. Al ocuparse de la situación de la mujer en la economía, la Plataforma de Acción se concentró, en la esfera de especial preocupación "la mujer y la economía" (cap. IV.F), en tres esferas de acción para las mujeres económicamente activas, a saber, las mujeres como empleadas, las mujeres como empresarias y las mujeres en la adopción de decisiones económicas. Los encargados de formular políticas prestaron en el pasado considerable atención a las dos primeras y menor atención a las mujeres en la adopción de decisiones económicas, pese a la importancia estratégica del acceso de la mujer al proceso y las estructuras para la adopción de decisiones económicas, como se pone de relieve en la Plataforma de Acción (párr. 150). Hay que seguir desarrollando un marco para la acción y medidas concretas que deberán adoptarse para promover la participación de la mujer en la adopción de medidas económicas.

32. En la Plataforma de Acción se hizo hincapié en que prácticamente era escasa o nula la presencia de mujeres en los niveles de adopción de decisiones económicas incluida la formulación de políticas y estrategias para la erradicación de la pobreza (párr. 47) y en la adopción de decisiones sobre los programas de ajuste estructural, los préstamos y las subvenciones (párr. 151), y en que esa situación limitaba su influencia en las estructuras y políticas económicas que afectan directamente a la sociedad y a la situación recíproca de mujeres y hombres (párr. 150).

33. Como se señala en la Plataforma de Acción, "el grado de acceso de la mujer y el hombre a las estructuras económicas de sus sociedades y sus respectivas oportunidades de ejercer poder en ellas son considerablemente diferentes. En la mayor parte del mundo es escasa o nula la presencia de mujeres en los niveles de adopción de decisiones económicas, incluida la formulación de políticas financieras, monetarias, comerciales y de otra índole, así como los sistemas fiscales y los regímenes salariales. ... la evolución real de esas estructuras y políticas económicas incide directamente en el acceso de la mujer y el hombre a los recursos económicos, en su poder económico y, por ende, en su situación recíproca en el plano individual y familiar, así como en la sociedad en su conjunto" (párr. 150).

34. Entre quienes adoptan decisiones en la economía, el grupo más estratégico es el de personal directivo superior, especialmente en los niveles más altos de la jerarquía de las organizaciones económicas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece un fuerte vínculo entre el acceso de la mujer a la

función de adopción de decisiones y la posición de la mujer en el mercado de la mano de obra mediante su acceso a las funciones directivas. La OIT considera que, en todo el mundo, una forma importante y persistente de discriminación contra la mujer en el mercado de la mano de obra es su segregación a un número muy limitado de ocupaciones. Ese fenómeno, denominado segregación profesional, consiste en la presencia persistente de las mujeres en un número relativamente pequeño de ocupaciones "para mujeres" con la característica singular de que las mujeres hacen trabajo de poca categoría y poca remuneración, mientras que las ocupaciones de mayor categoría y remuneración están dominadas por los hombres⁹.

35. Como señala la OIT, aunque durante aproximadamente los últimos 10 años ha habido una tendencia perceptible al aumento del número de mujeres en puestos directivos y administrativos en relación con su proporción en el número total de empleados, hasta ahora las mujeres están muy insuficientemente representadas, muy pocas han llegado a los niveles más altos de las organizaciones e instituciones y se acepta ampliamente que el concepto de la "barrera invisible" (un obstáculo invisible pero insuperable que impide el adelanto profesional de la mujer cualquiera que sea su educación o experiencia) es la expresión de la realidad del bloqueo de la movilidad ascendente de las mujeres hacia los más altos niveles de adopción de decisiones.

36. En la Plataforma de Acción se recalca que cada vez es más frecuente que haya mujeres en los niveles administrativos inferiores (párr. 161) y que en el sector privado, incluso en las empresas transnacionales y las nacionales, las mujeres están ausentes en gran medida de los niveles ejecutivos y normativos (párr. 162).

37. En el objetivo estratégico F.5 de la Plataforma de Acción se pide que se elimine la segregación en las ocupaciones promoviendo una participación igual de la mujer en trabajos de alta especialización y en los puestos de dirección y mediante otras medidas que promuevan las perspectivas de carrera de las mujeres y su movilidad ascendente en el mercado de trabajo, y estimulando la diversificación de las posibilidades ocupacionales de las mujeres y los hombres; debe alentarse a las mujeres a realizar trabajos no tradicionales; y se debe alentar a los hombres a buscar empleo en el sector social (párr. 178 g)).

38. En el artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se dispone que los Estados Partes adoptarán las medidas apropiadas para que las mujeres y los hombres tengan iguales derechos a las mismas oportunidades de empleo, así como a elegir libremente la profesión y al ascenso.

39. A ese respecto y a fin de completar la elaboración de un marco para la acción y las medidas concretas que se han de adoptar para mejorar el acceso de la mujer a los altos puestos administrativos en organizaciones económicas estratégicas y el efecto de su desempeño en esos puestos, la División para el Adelanto de la Mujer convocó una reunión de un grupo de expertos sobre la mujer y la adopción de decisiones económicas en las instituciones financieras internacionales y las empresas transnacionales, que se celebró del 11 al 15 de marzo de 1996 en la Escuela de Estudios de Posgrado en Administración del

Simmons College de Boston, Massachusetts (Estados Unidos de América). Las principales recomendaciones¹⁰ resultantes de la reunión figuran en el párrafo 59 infra.

A. La mujer en cargos directivos: algunas tendencias

40. Un importante hecho positivo durante los últimos decenios ha sido el aumento de la participación de la mujer en el mercado de la mano de obra. La OIT informa de que actualmente el 41% de las mujeres de 15 años o más son económicamente activas. Además, datos basados en la clasificación de la población económicamente activa por categorías profesionales de la OIT indican que durante aproximadamente el último decenio ha habido una tendencia perceptible al aumento del número de mujeres en puestos de gestión y administración. No obstante, ese aumento es muy inferior a lo que cabría esperar según las tendencias en la educación y en el acceso al empleo estructurado. Actualmente hay muy pocas mujeres en la categoría profesional de "trabajadores en administración y gestión"; la mayor parte de las mujeres son trabajadoras profesionales, técnicas o de ocupaciones conexas (principalmente enfermeras y maestras), trabajadoras de oficina y de servicios o vendedoras¹¹.

41. Los datos obtenidos de otras fuentes diversas confirman esa tendencia general y además indican que, pese al aumento del número de mujeres empleadas y al hecho de que, cada vez más, las mujeres son parte integrante de la fuerza de trabajo, en los puestos directivos las mujeres están insuficientemente representadas, su capacidad no se aprovecha plenamente y su distribución en esos puestos es desigual en todos los países y en todas las esferas, tanto en el sector privado como en el público. Aun en las profesiones en que siempre han tenido mayoría como la educación y la salud, las mujeres siguen en su mayor parte en puestos secundarios en relación con los hombres.

42. Un estudio reciente indicó que en los Estados Unidos de América, donde las mujeres constituyen el 47% de la fuerza de trabajo, ocupaban sólo el 10% de los puestos administrativos de las mayores empresas y como promedio apenas el 2% de los altos puestos ejecutivos; además, de las 978 mujeres con títulos de categoría de vicepresidente en las 500 empresas más grandes, unas 271, es decir, el 28%, ocupaban cargos relacionados directamente con la generación de ingresos, que son los que ofrecen mayores probabilidades de ascenso a los más altos puestos. En el estudio se recalcó que, en cambio, las mujeres estaban concentradas en puestos de oficina en sectores tales como los de las relaciones públicas y los recursos humanos¹². En Tailandia, si bien el porcentaje de las mujeres que desempeñaban funciones directivas aumentó a mayor ritmo que el de los hombres que desempeñaban ese tipo de funciones, la participación de la mujer aumentó a apenas el 19% en 1990, del 7,6% en 1974¹³. En Sudáfrica, un reciente estudio de 100 empresas sudafricanas indicó que sólo 41 mujeres desempeñaban cargos ejecutivos y que la mayoría de las mujeres ocupaban cargos intermedios¹⁴. En América Latina y el Caribe, pese a un continuo aumento de la proporción de la población de mujeres económicamente activas en ocupaciones administrativas y de gestión, existe una pauta constante de segregación en los niveles más altos de la jerarquía y se tiende a concentrar a las mujeres del sector directivo en

posiciones administrativas de nivel medio. En Venezuela, aunque las mujeres constituyen un 54% del total de los trabajadores administrativos y directivos, las mujeres ocupaban sólo el 17% de los puestos de más alto nivel¹⁵. En los países nórdicos, un estudio de las 100 empresas privadas más grandes hecho últimamente indicó que en todos esos países la proporción más alta de mujeres que ocupaban puestos de gerente general era del 2,6% y la de mujeres miembros de juntas directivas el 14%¹⁶. En un estudio reciente sobre el África al sur del Sáhara se observó que en la mayor parte de las instituciones financieras las mujeres con funciones directivas no habían podido ascender al nivel de subgerente general¹⁷.

43. El grado de acceso que tienen las mujeres a los puestos de adopción de decisiones económicas en los planos nacional e internacional se observa, entre otras cosas, en la tasa de participación de mujeres jefas de delegación de los Estados Miembros en las deliberaciones de las Naciones Unidas sobre cuestiones económicas y financieras que, aunque ha aumentado, lo ha hecho a un ritmo muy lento, de modo que los niveles siguen siendo muy bajos. El porcentaje de mujeres jefas de delegación en la Segunda Comisión de la Asamblea General llegó al 13% en 1995, en comparación con el 3,6% en 1985 y el 6% en 1975. En el Consejo Económico y Social, las mujeres jefas de delegación fueron el 3,3% del total en 1995, lo que constituyó un aumento desde el 1,8% en 1975. No obstante, en 1985 no hubo mujeres entre los jefes de delegación¹⁸.

B. Factores determinantes del acceso de la mujer a la función
directiva y consecuencias de política

44. El estudio sistemático de la participación de la mujer en la función directiva es relativamente nuevo. Hasta fines del decenio de 1970, prácticamente no había mujeres en cargos directivos y en general no se le dio importancia al hecho de que así fuera. Estudios anteriores indicaron que, en todos los países, los cambios sociales amplios (acceso a la educación y al empleo y cambios jurídicos hacia la igualdad) ocurridos en los últimos decenios habían hecho aumentar el número de mujeres que ocupaban cargos administrativos de nivel inferior¹⁹. Tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo, la expansión de la banca y de otros servicios financieros, además de la del sector público, también contribuyeron a que durante los decenios de 1970 y 1980 aumentaran para las mujeres las oportunidades de ocupar puestos directivos en los niveles bajo y medio. En la mayor parte de los países, a medida que se creaban nuevos puestos, las mujeres pasaron a ocupar cargos directivos mientras los hombres ascendían a puestos más altos. No obstante, en todos los países, ni los cambios políticos ni los jurídicos tuvieron la fuerza suficiente para contrarrestar la resistencia al ingreso de las mujeres a los puestos directivos más altos. Hace poco se reconoció que la predicción de penetración en los centros de poder organizacional había sido al parecer prematura²⁰.

45. Eso hizo ver la necesidad de distinguir entre ingreso en la función directiva y movilidad ascendente en ella, con las correspondientes consecuencias de política.

46. Al nivel de ingreso en la función directiva, el acceso de las mujeres a la educación superior y la capacitación, así como la ampliación de las oportunidades de carrera y el acceso al empleo para las mujeres se consideran factores determinantes básicos del número de mujeres capacitadas para desempeñar cargos directivos. En ese contexto tienen una función importante los cambios jurídicos y las políticas públicas orientados a eliminar la discriminación en la educación y el empleo. Además, los programas de acción afirmativa han permitido a las organizaciones encontrar y contratar mujeres capacitadas para ocupar cargos directivos y darles ese tipo de empleo, con lo cual han aumentado las oportunidades de movilidad ascendente.

47. No obstante, una vez iniciada una carrera, las mujeres pueden encontrar barreras estructurales y de comportamiento que limitan su movilidad vertical. Esas barreras son un conjunto completo de factores que actúan en diversas etapas del adelanto en la carrera. Sea en el sector público o en el privado, a menudo las personas progresan a puestos más altos de adopción de decisiones siguiendo trayectorias de carrera. La falta de mujeres en los puestos más altos indica que las trayectorias de carrera de las mujeres son distintas de las de los hombres o que, al tratar de seguir la misma trayectoria, las mujeres encuentran obstáculos distintos o mayores, como se señala en la sección III infra.

48. A fin de comprender la realidad que encuentran las mujeres en cargos directivos y las limitaciones con que tropiezan en su ascenso a los más altos niveles de adopción de decisiones, se han desarrollado cuatro puntos de vista interconexos y complementarios²⁰.

49. Según el primer punto de vista, las diferencias individuales entre mujeres y hombres podrían explicar el poco número de mujeres en la función directiva. La principal recomendación es que las propias mujeres cambien para "adaptarse" mejorando sus aptitudes, aumenten la confianza en sí mismas, se interesen más en progresar en la carrera y adopten respecto de la gestión actitudes consideradas más típicamente masculinas. Las mujeres, por iniciativa propia o estimuladas por organizaciones, han aumentado cada vez más su asistencia a escuelas comerciales, programas económicos y cursos especiales de capacitación en gestión para adquirir las calificaciones requeridas para progresar en la labor directiva. En muchos casos se han promovido sistemas de establecimiento de redes y programas de asesores para completar el conjunto de medidas iniciadas por las mujeres.

50. El segundo punto de vista se concentra en la responsabilidad que tienen las organizaciones y los empleadores en cuanto a la movilidad ascendente de las mujeres. Se afirma que deben cambiar no sólo las mujeres sino también las propias organizaciones eliminando las barreras y brindando incentivos para aumentar el número de mujeres en cargos directivos y apoyar su movilidad ascendente. La principal recomendación derivada es que las organizaciones establezcan trayectorias de carrera para mujeres y hombres en puestos directivos que ofrezcan iguales probabilidades de alcanzar el nivel más alto. Los mecanismos del tipo de los programas de acción afirmativa han permitido a las organizaciones contratar a mujeres para funciones directivas y darles puestos más altos, aumentando de esa manera sus probabilidades de movilidad ascendente.

51. Con arreglo al tercer punto de vista se hace hincapié en que la discriminación está institucionalizada e incorporada en la cultura organizacional. Para poder tener efecto sobre las organizaciones, tanto las mujeres como los hombres deben reconocer que la discriminación es un hecho. A continuación se requiere el empeño de toda la organización, especialmente quienes ocupan los puestos más altos, mediante un proceso de cambio de las hipótesis básicas sobre las organizaciones. Basándose en ese concepto, se han adoptado medidas del tipo de la celebración de reuniones obligatorias para educar todo el personal directivo, tanto superior como subalterno, sobre las modalidades de discriminación implícita y explícita y la enseñanza de nuevos comportamientos no discriminatorios.

52. Según el cuarto punto de vista, los intereses de los miembros más poderosos de las organizaciones entran en juego en la limitación del acceso de las mujeres a las posiciones directivas más altas. En consecuencia, se recomienda insistir ante los altos ejecutivos en los beneficios de tener más mujeres ejecutivas y los costos de su exclusión. En este punto de vista se destaca la importancia de la movilidad ascendente de las mujeres para convencer a las organizaciones de que consideren a las empleadas como una ventaja competitiva en vez de una necesidad impuesta. En algunos países, las organizaciones que promueven la igualdad de oportunidades para las mujeres en los altos cargos, como Catalist en los Estados Unidos de América y la Federación de Mujeres de Negocios y Profesionales en Sudáfrica, ofrecen a las empresas incentivos prestigiosos, por ejemplo, premios, si ascienden a las mujeres a altos puestos directivos.

53. La competencia mundial y la necesidad de personal directivo de alta calidad están convirtiendo la promoción de la mujer a puestos directivos en una cuestión comercial en vez de estrictamente de igualdad. Se reconoce que para tener éxito se requiere cambio constante a nivel individual, tanto entre mujeres como entre hombres, y también a nivel de las organizaciones y de la sociedad.

C. Estrategias para celebrar la aplicación

54. En la Plataforma de Acción se evaluaron las razones de la necesidad de aumentar la participación de la mujer en la adopción de decisiones económicas. Se hizo hincapié en que las contribuciones, los intereses y las necesidades de la mujer debían incorporarse en la definición de las políticas y las estructuras económicas por que eran decisivas para la posición relativa de la mujer y su influencia en la sociedad. Luego, cuando entre los que adoptan decisiones hubiese mujeres, éstas podrían expresar sus intereses, necesidades e inquietudes y lograr el reconocimiento de sus contribuciones.

55. El objetivo estratégico F.5, la Plataforma de Acción destacó la necesidad de eliminar la segregación en el trabajo e instó al respecto a los gobiernos, los empleadores, los empleados, los sindicatos y las organizaciones de mujeres a que promovieran la participación de las mujeres en condiciones de igualdad en trabajos de alta especialización y en los puestos de dirección.

56. En la Plataforma de Acción, en el marco general del acceso de la mujer a la función de adopción de decisiones, se pide a, entre otros, los gobiernos, el sector privado, las organizaciones de empleadores, los órganos subregionales y regionales y las organizaciones internacionales que adopten medidas positivas para conseguir un número decisivo de mujeres dirigentes, ejecutivas y administradoras en puestos estratégicos de adopción de decisiones (párr. 192 a)).

57. Además, la OIT recomienda que los encargados de formular políticas aprovechen las oportunidades ofrecidas actualmente por la reestructuración del empleo que se lleva a cabo en muchos países, a fin de combatir las ineficiencias y desigualdades inherentes a la segregación de la fuerza de trabajo por razones de género, incluso la segregación en el trabajo²¹.

58. Para acelerar la aplicación del objetivo estratégico F.5, concretamente en lo relativo a la segregación en el trabajo y el acceso de la mujer a los altos puestos directivos, la Comisión tal vez desee examinar las conclusiones y recomendaciones de la reunión del Grupo de Expertos sobre la mujer y la adopción de decisiones económicas en las instituciones financieras internacionales y las empresas transnacionales, celebrada en 1996, y sugerir las medidas concretas que deberían adoptar con carácter prioritario los diversos participantes.

59. En la reunión del Grupo de Expertos se llegó a, entre otras, las siguientes conclusiones:

a) Las mujeres han progresado considerablemente en cuanto a educación, participación en la actividad económica y condición social. No obstante, todavía les falta mucho en cuanto al ascenso a los más altos niveles de la adopción de decisiones;

b) Ha quedado ampliamente demostrado que el aumento de la representación de la mujer en la función de adopción de decisiones es bueno para los negocios y no sólo para la igualdad:

- i) Para las empresas, la exclusión de las mujeres de la función de adopción de decisiones causa pérdidas y gastos; gastos por movimiento de personal y pérdida de personal calificado; pérdida de cuotas de mercado reales y posibles debido a que se pasan por alto las necesidades de importantes grupos de consumidores; y disminución del valor de las acciones. Eso produce la pérdida de la mitad del personal calificado disponible para las empresas en las cuales las mujeres no se sienten deseosas de trabajar;
- ii) Para las organizaciones, la necesidad de racionalizar los mermados recursos y tener un efecto duradero exige enfoques nuevos. Para desarrollarlos, las organizaciones deben hacer participar al personal más calificado, tanto mujeres como hombres, en la adopción de decisiones; fomentar la diversidad de opiniones; reflejar mejor la composición de la población a la que sirven; y demostrar mediante la

composición de su propio personal que están empeñadas en el adelanto de la mujer;

c) Para la emancipación plena y sostenible de la mujer se requiere un número decisivo de mujeres en todos los niveles del proceso de adopción de decisiones. Eso es esencial para garantizar la eliminación de las barreras institucionales al adelanto de la mujer y la constante disponibilidad de mujeres calificadas para el adelanto futuro. Un número decisivo, que según se considera está constituido por una representación de por lo menos una tercera parte, proporciona un nivel de apoyo que puede mitigar la apariencia de representación simbólica;

d) Se sugirió que las empresas transnacionales incluyesen un número decisivo de mujeres en sus juntas directivas; desarrollasen y adoptasen políticas y prácticas para aumentar el nivel de contratación; reconociesen el carácter estratégico de los recursos humanos; elaborasen planes concretos, mensurables, realizables y con plazos determinados para promover a las mujeres a los puestos más altos; asignasen mujeres a cargos internacionales; velasen por que hubiese una representación equilibrada de las mujeres y los hombres en los consejos consultivos externos y las juntas regionales; y estableciesen prácticas óptimas para mejorar y apoyar la promoción de la mujer mediante organizaciones como cámaras de comercio, clubes y asociaciones comerciales y profesionales, juntas de comercio y asociaciones de industriales;

e) Se recomendó que las instituciones financieras internacionales estableciesen el objetivo de tener un número decisivo de mujeres en las funciones de adopción de decisiones y gestión en todos los sectores de las instituciones, incluso en las juntas y en el personal; alentasen a los Estados Miembros a que formasen un conjunto de mujeres calificadas para prestar servicios como miembros de juntas y en trabajos de gestión y las designasen para ocupar esos cargos; creasen grupos equilibrados de funcionarios para examinar los aspectos de género de todos los programas y proyectos; evaluarasen la capacidad de los organismos de ejecución para llevar a cabo proyectos en que tuviesen presentes los intereses de la mujer; exigiesen a quienes ocupasen altos puestos administrativos que incluyesen a las mujeres en la adopción de decisiones y estableciesen indicadores y mecanismos de control; revisasen los métodos usuales de contratación y modificasen los perfiles de selección; alentasen a las mujeres a ejercer funciones administrativas; formularasen medidas prácticas para ocuparse de los aspectos relativos a las carreras dobles que afectan a las mujeres y a los hombres; responsabilizasen a los administradores de la elaboración de planes de acción y lo tuviesen en cuenta en la evaluación de la actuación profesional y las gratificaciones; y alentasen el crecimiento de sistemas de apoyo como los de mentores e instructores. La reunión hizo mucho hincapié en la necesidad de que los presidentes de esas instituciones, así como los directores de recursos humanos y los administradores, demostrasen empeño;

f) Se consideró que la función de los gobiernos era un factor determinante para alcanzar el objetivo de que hubiera un número decisivo de mujeres en los puestos de adopción de decisiones económicas. Se recomendó a los gobiernos que formularasen políticas, programas y prácticas para garantizar el

equilibrio entre los géneros en todos los niveles de la adopción de decisiones en el gobierno, los órganos intergubernamentales y las instituciones financieras regionales e internacionales; formularan, desarrollaran, supervisaran e hicieran cumplir políticas de empleo tanto en el sector público como en el privado; incorporaran en tratados bilaterales y acuerdos de otro tipo disposiciones que facilitaran el empleo de cónyuges en los países huéspedes; eliminaran los obstáculos a la formación de organizaciones no gubernamentales de mujeres; establecieran o ampliaran mecanismos que facilitaran la interacción entre los administradores o ejecutivos en los sectores lucrativo, no lucrativo y público, y la movilidad entre ambos tipos de funciones; y establecieran vínculos de asociación con otros participantes;

g) Se recomendó al sistema de las Naciones Unidas que se pusiera a la vanguardia en la tarea de colocar un número decisivo de mujeres en los niveles más altos de la administración en sus propios organismos y en los Estados Miembros; se propuso que los organismos de las Naciones Unidas apoyasen a los gobiernos, las empresas transnacionales, las instituciones financieras internacionales y las organizaciones en general en su empeño por ascender a las mujeres a los puestos más altos; alentasen a los Estados Miembros a designar a un mayor número de mujeres para que fuesen miembros de las juntas y funcionarios de las secretarías de los órganos de las Naciones Unidas y de las comisiones y comités de las Naciones Unidas dedicados a cuestiones económicas, financieras y presupuestarias; y que aumentasen la colaboración y el intercambio de información;

h) La reunión consideró que las organizaciones no gubernamentales podían actuar al mismo tiempo como grupos de promoción y como propulsoras del cambio. Se recomendó a las organizaciones no gubernamentales que se asociaran con las empresas transnacionales, los gobiernos, las instituciones financieras internacionales y con otras organizaciones no gubernamentales y otros participantes; indicaran personas que pudieran ser contratadas como empleadas o designadas miembros de juntas, y que recomendasen su nombramiento; detectaran y anunciaran las mejores prácticas y las peores; premiaran y reconocieran la labor de empresas transnacionales, instituciones financieras internacionales, gobiernos y otros participantes; informaran de los progresos a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer; y mejoraran sus actividades para la promoción de la mujer en la función de adopción de decisiones económicas mediante la capacitación, la asistencia técnica y el apoyo gubernamental.

III. LA MUJER EN EL EJERCICIO DEL PODER Y LA ADOPCIÓN DE DECISIONES

60. En relación con la esfera de especial preocupación "La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones" (cap. IV.G), la Plataforma de Acción afirma que la mujer tiene igualdad de derecho de participar en el ejercicio de poder y que la habilitación y la autonomía de la mujer, así como su plena ciudadanía son fundamentales para su adelanto en otras esferas de la vida y para el logro de un ejercicio del poder transparente y responsable (párr. 181). Más adelante se proponen numerosas actividades que se han de

realizar para alcanzar rápidamente un adelanto decisivo en la igualdad de participación en las estructuras de poder y la adopción de decisiones y un equilibrio de los géneros en todos los órganos de adopción de decisiones a los niveles nacional e internacional. Entre las medidas propuestas figuran la reforma de los sistemas electorales (párr. 190 d)), el aumento de la participación y de las funciones de la mujer en los partidos políticos (párr. 191), cambios en los procedimientos de contratación y desarrollo profesional en la administración pública (párrs. 192 y 195 b)) y el logro de un "número decisivo de mujeres dirigentes" (párr. 192 a)).

61. En la Plataforma de Acción también se destaca la importancia de incorporar una perspectiva de género en las actividades principales para la consecución de esos objetivos, al declarar que "las mujeres que ocupan puestos políticos y de adopción de decisiones en los gobiernos y los órganos legislativos contribuyen a redefinir las prioridades políticas al incluir en los programas de los gobiernos nuevos temas que atienden y responden a las preocupaciones en materia de género, los valores y las experiencias de las mujeres y ofrecen nuevos puntos de vista sobre cuestiones políticas generales (párr. 182).

62. Debido a que la mujer en particular está sumamente subrepresentada en la adopción de decisiones en las esferas de la paz, la seguridad y la solución de conflictos, en la Plataforma de Acción se señala la necesidad de "reforzar la función de la mujer y garantizar una representación paritaria de ésta en todos los niveles de adopción de decisiones en las instituciones nacionales e internacionales que puedan formular o incluir la formulación de políticas con respecto a cuestiones relativas al mantenimiento de la paz, la diplomacia preventiva y las actividades conexas, y en todas las etapas de los procesos de mediación y las negociaciones de paz" (párr. 144 c)) e "integrar una perspectiva de género en la solución de los conflictos armados o de otra índole" (párr. 142 b)).

A. Participación en la adopción de decisiones políticas
como derecho humano fundamental

63. El principio de igualdad entre el hombre y la mujer en la vida pública se afirma en la Carta de las Naciones Unidas (Preámbulo; Artículo 8), la Declaración Universal de Derechos Humanos (resolución 217 A (III) de la Asamblea General), y en otros tratados internacionales, entre ellos, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en la que 154 Estados son partes.

64. A nivel internacional, durante los últimos 50 años, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer ha defendido el derecho de la mujer a participar en condiciones de igualdad en la política y el gobierno. La Comisión ha sido partidaria de la participación de la mujer y el hombre en condiciones de igualdad en el gobierno y del ejercicio por la mujer de todos los derechos de ciudadanía, sin distinción de raza, idioma o religión, incluido el derecho al voto, a ser elegida y a ocupar cargos públicos²².

65. En el debate internacional acerca de la función de la mujer en la adopción de decisiones no se ha dado importancia suficiente a su posible contribución a la adopción de decisiones en esferas como la paz, la seguridad y la solución de conflictos. Sin embargo, la mujer en particular ha padecido como víctima de guerras y otros conflictos y de la violación en masa, y actualmente constituye una mayoría de los refugiados. Aun así, su participación en la diplomacia preventiva y en la solución de conflictos sigue siendo sumamente limitada.

66. Por otra parte, pese a que a nivel internacional hace tiempo se ha reconocido el derecho fundamental de la mujer y el hombre a participar en la vida política, derecho que se ha consagrado en la mayoría de las constituciones nacionales, en la práctica sigue habiendo diferencias abismales entre la igualdad de jure y de facto de la mujer en lo que respecta a la adopción de decisiones. Mientras que en prácticamente todos los países del mundo, con excepción de dos, la mujer tiene derecho jurídico a votar y a ocupar cargos públicos en condiciones de igualdad con el hombre, en la práctica, son relativamente pocas las mujeres que han sido elegidas a las asambleas legislativas nacionales y muchas menos aún las que ocupan cargos claves de adopción de decisiones, incluso en organizaciones internacionales como las Naciones Unidas.

1. Las mujeres en los parlamentos y en la adopción de decisiones de gobierno

67. Desde la celebración de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer no se han registrado cambios fundamentales en los datos ni en las tendencias relacionadas con la representación de la mujer en los parlamentos y los gobiernos. De manera que la información sobre este tema que figura en el informe del Secretario General sobre la participación de la mujer en la vida política y la adopción de decisiones (E/CN.6/1995/12), presentado a la Comisión en su 39º período de sesiones, en 1995, sigue viniendo al caso. Sin embargo es preciso formular algunas observaciones al respecto.

68. Se sigue observando una tendencia a la subrepresentación de la mujer en los parlamentos. Los resultados de los estudios más recientes realizados por la Unión Interparlamentaria indican que el número promedio de mujeres en los parlamentos, que había disminuido a nivel mundial de 14,8% en 1988 a 11,3% en 1995, siguió disminuyendo hasta 10,5% en 1996²³. El escaso número de mujeres en los parlamentos es un indicio de que, a pesar de que en la mayoría de los países, la mujer ha ejercido el sufragio durante decenios, todavía no ha utilizado su voto como medio de exigir igualdad de participación en el ejercicio del poder y en la adopción de decisiones políticas.

69. Han prevalecido también tendencias regionales y subregionales; por ejemplo, en Escandinavia seguía siendo impresionante el número de mujeres elegidas al parlamento en 1996, ya que el porcentaje fluctuaba entre 33% y 40,4%. En algunos países en que el derecho al sufragio para todos los adultos se logró en fechas más recientes, cuando el derecho a votar y a participar en la vida política cobró aceptación más general (Seychelles, Mozambique y Sudáfrica), la

mujer rápidamente obtuvo una representación superior a la media en los parlamentos, por encima del 20%.

70. En Europa oriental, el tránsito a la democratización y la introducción de elecciones libres y de sistemas multipartidistas de los últimos tiempos ha hecho que siga disminuyendo constantemente el número de mujeres parlamentarias respecto de las cifras registradas anteriormente, a pesar de que con cada nueva elección su número ha aumentado. En algunos países de África al sur del Sáhara, durante la transición del gobierno monopartidista a un sistema multipartidista, disminuyó el número de mujeres en los parlamentos²³.

71. En un análisis realizado por la División para el Adelanto de la Mujer se ponen de manifiesto los lentos progresos alcanzados en la representación de la mujer en puestos oficiales de adopción de decisiones en todas las instancias a nivel mundial (incluidos ministros, viceministros, secretarios permanentes y jefes de departamento o su equivalentes). La mujer representaba sólo 6,8% de los ministros de gabinete a nivel mundial en 1996 y seguía ocupando fundamentalmente carteras como las de asuntos sociales, educación, salud y asuntos de la mujer y la familia. En América Latina y el Caribe se ha observado una mejora significativa, ya que se ha acelerado el ritmo que actualmente se aproxima a los niveles de representación de la mujer en la región de "Europa y otros países" (es decir, Europa, el Canadá y los Estados Unidos de América), que tradicionalmente estaba a la cabeza en prácticamente todas las esferas. En 1996, la mujer ocupaba el 14% de los cargos públicos de adopción de decisiones en todas las instancias en América Latina y el Caribe, en comparación con 15% en la región de "Europa y otros países". El cambio positivo registrado en la región debe seguir estudiándose, ya que sus experiencias podrían resultar útiles en otras partes del mundo.

72. Con todo, cabe señalar, en general, que la mujer en la administración pública tiene un evidente tejado de vidrio ya que se le ha asignado primordialmente a los ministerios más "sociales".

2. La mujer en la diplomacia multilateral y las organizaciones internacionales

73. Todo parece indicar que las restricciones administrativas y las prácticas discriminatorias que afectan a la mujer más seriamente que al hombre prevalecen mucho más en los servicios diplomáticos que en otras esferas, al menos en algunos países.

74. Es evidente la ausencia de la mujer en la adopción de decisiones en las organizaciones internacionales. En las Naciones Unidas, el porcentaje de mujeres profesionales alcanzó 35% en 1996²⁴. El porcentaje de mujeres en los puestos administrativos del cuadro orgánico y categorías superiores (categoría D-1 y superiores) era sólo 17,9% en 1996 y su distribución, desigual. Por ejemplo, en 1996, el Departamento de Asuntos Políticos tenía 22,2% de mujeres en puestos administrativos del cuadro orgánico y categorías superiores, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, 6,7% y el

Departamento de Información Pública, 28%. El Departamento de Asuntos Humanitarios no contaba con ninguna mujer en los puestos de categoría superior (D-1 y superiores). El número de mujeres subsecretarias generales disminuyó de 14,3% (cuatro mujeres) en 1986 a 6,7% (una mujer) en 1996, mientras que en la categoría de Secretario General Adjunto, el número de mujeres aumentó de 0% a 4,8% (una mujer)²⁵. Durante toda la historia de actividades de las Naciones Unidas en materia de mantenimiento de la paz y apoyo electoral sólo ha habido dos mujeres encargadas de misiones de las Naciones Unidas. En sus 51 años de existencia, sólo dos mujeres han presidido la Asamblea General.

75. Cabe señalar, en general, que se han logrado pocos adelantos en los últimos 50 años; que sólo un escaso número de mujeres ha participado activamente en la vida política y que existe un alto grado de tolerancia social y política en relación con esta situación.

B. Factores que contribuyen a la participación de la mujer en los procesos políticos

76. Hay que seguir indagando cuáles son los factores que contribuyen a que aumente el número de mujeres en cargos públicos de adopción de decisiones, ya sea mediante procesos políticos nacionales, es decir, procesos electorales o nombramientos políticos, o mediante carreras profesionales en la administración pública. Las investigaciones preliminares hechas por la División para el Adelanto de la Mujer indican, sin embargo, que dondequiera que las electoras han surgido como fuerza que se debe tener en cuenta, la competencia por los votos ha llevado a muchos partidos políticos a promover a más mujeres dentro de sus filas y a proponerlas como candidatas a fin de garantizar el voto femenino y además a incluir en sus plataformas cuestiones que tienen interés particular para la mujer. Esto han hecho, por ejemplo, los partidos social demócratas de Alemania, Austria, los países escandinavos y Polonia. Esta estrategia por parte de algunos partidos ha obligado a otros partidos a sumarse en la competencia por los votos situando a la mujer en puestos más visibles y mostrando más sensibilidad respecto del género.

77. En los casos en que la mujer ha demostrado una clara preferencia por los partidos y candidatos que muestran sensibilidad por el género y apoyan los intereses de la mujer, sobre todo respecto de los derechos reproductivos, los servicios sociales, la participación en la adopción de decisiones, la eliminación de la violencia contra la mujer y la protección del medio ambiente, su influencia se ha hecho sentir en las reñidas contiendas parlamentarias o presidenciales o bien el resultado de éstas se ha visto determinado por las electoras y sus preferencias. Así ha ocurrido en países y regiones tan diversos como Alemania, Argentina, Austria, los Estados Unidos de América, los países escandinavos, Polonia, Sudáfrica y Uganda.

78. Se considera que la participación de la mujer en la adopción de decisiones políticas está vinculada a factores como el nivel de instrucción de la mujer o su alfabetización; la participación de la mujer en la fuerza de trabajo; la disponibilidad de servicios de guardería; el estado de salud de la mujer; su

capacidad empresarial; la importancia de las organizaciones y movimientos de la mujer; la existencia de una legislación que aborde los intereses del género y los cambios en el sistema judicial encaminados a erradicar la violencia contra la mujer. También tiende a ser mayor en países con un alto porcentaje de personas con conocimientos sobre cuestiones jurídicas donde las cuestiones e intereses de la mujer constituyen parte del debate público y donde las organizaciones no gubernamentales, los grupos de defensa y las redes encargadas de asuntos de la mujer han podido desempeñar una función más evidente²⁶.

79. Las medidas especiales y las políticas encaminadas directamente a acelerar el logro de la igualdad de facto entre el hombre y la mujer en la adopción de decisiones también han situado a más mujeres en puestos de adopción de decisiones políticas. Estas medidas y políticas se han aplicado en algunos países con el objeto de garantizar cierto porcentaje de mujeres en los partidos políticos, los parlamentos o los organismos públicos. Por ejemplo, en determinados países, algunos partidos políticos importantes han establecido cuotas de mujeres, incluso en sus órganos rectores (Alemania, Austria, Botswana, Dinamarca, España, Finlandia, Islandia, Israel, Noruega, Países Bajos, Sudáfrica, Suecia, Venezuela). Otros países, por ejemplo, la Argentina y la República Unida de Tanzania, han aplicado cuotas que reservan un número mínimo de escaños en los parlamentos para la mujer. En la India se está legislando una práctica análoga en todas las instancias de gobierno. En Bangladesh y la India se han adoptado medidas especiales para introducir cuotas de mujeres en los organismos municipales. En los países nórdicos, se aplican cuotas del 40% al 60% para cada sexo en todos los organismos públicos y comités. La eficacia de estas medidas difiere de un país a otro y sigue siendo tema de debate.

80. Por otra parte, el número de mujeres que ocupan cargos de adopción de decisiones políticas sigue viéndose afectado negativamente por los numerosos obstáculos que ya se han señalado en informes anteriores²⁷, como son la distribución desigual de los quehaceres domésticos; la falta de independencia económica o la carencia de medios financieros de la mujer; costumbres y tradiciones que definen la esfera pública como esfera predominantemente masculina mientras se relega a la mujer a la esfera doméstica y privada; prevalencia de actitudes negativas hacia la participación política de la mujer; falta de confianza y de apoyo a las candidatas por parte de los electores, incluidas las mujeres, y los partidos políticos; establecimiento de estereotipos por los medios de comunicación y criterios que exigen más a la mujer que al hombre en materia de política.

81. La mujer que ejerce su profesión en la administración pública a nivel tanto nacional como internacional se ve particularmente afectada por la prevalencia de sistemas "cerrados" de contratación y ascenso que suelen basarse en recomendaciones o en redes de "viejos socios" en que no existen requisitos claros para el ingreso o el ascenso ni transparencia en el proceso; parcialidad en la evaluación y clasificación de los puestos; falta de mecanismos de apelación y ausencia general de la mujer en los organismos de apelación y en los grupos de trabajo encargados de la selección, el nombramiento y el ascenso; falta de igualdad en las oportunidades de desarrollo profesional y la capacitación; marginación de la mujer en algunas esferas de la administración

pública que tradicionalmente se han considerado relacionadas con ella y su exclusión sistemática de otras (por ejemplo, las relaciones internacionales, la defensa, los asuntos del interior, la banca central, las cuestiones económicas), o su relegación a puestos donde se aplican políticas de medidas afirmativas y no se abordan cuestiones sustantivas y fundamentales.

82. Pese a que la mayoría de estos obstáculos se conocen desde hace tiempo no se han establecido medidas adecuadas aún para abordarlos con eficacia.

C. Adopción de decisiones políticas y solución de conflictos

83. La idea de que la mujer podría ser fundamental para la adopción de decisiones políticas y de que las sociedades y los legisladores pueden aprovechar esta condición particular tiene que seguir estudiándose. Al parecer no existen aún pruebas suficientes que permitan generalizar las contribuciones específicas que la mujer realiza en el proceso de adopción de decisiones políticas. La teoría del "número decisivo" aduce que la mujer puede llegar a ser fundamental en los procesos políticos si logra alcanzar un "numero decisivo" de al menos 30% ó 35% y funcionar como grupo²⁸. La falta de ese número decisivo de mujeres en los puestos de adopción de decisiones, según algunos, priva a la sociedad de la "diferencia de género" en lo que respecta a cuestiones, experiencias, perspectivas y criterios distintos que la mujer puede aportar al proceso.

84. El reconocimiento de la importancia de las diferencias de género y la incorporación de una perspectiva de género a las actividades principales en los procesos de adopción de decisiones políticas y solución de conflictos fue uno de los aspectos señalados en la reunión del Grupo de Expertos sobre adopción de decisiones políticas y solución de conflictos: repercusiones de las diferencias de género, organizada conjuntamente por la División para el Adelanto de la Mujer, de las Naciones Unidas, y el Instituto Internacional de Oslo, para la Investigación de la Paz, en cooperación con el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y celebrado en la República Dominicana, del 7 al 11 de octubre de 1996²⁹.

85. La Reunión, a la que asistieron tanto expertos internacionales en solución de conflictos como activistas y estudiosos de las cuestiones feministas, constituyó un ejemplo de incorporación práctica del género en las actividades principales. Las conclusiones a las que se llegó pese a las diferencias de opinión y de criterio indican que:

a) Las diferencias significativas en el comportamiento, las actitudes y los estilos del hombre y la mujer se derivan de diferentes formas sociales de construir la identidad masculina y femenina y sus funciones, así como de sus diferentes situaciones sociales;

b) Incorporar una perspectiva de género en la adopción de decisiones, incluso en la solución de conflictos, significa reconocer que la mujer y el

hombre participan de manera diferente en los procesos políticos. Gran parte de la política y de las investigaciones sociales se han realizado de manera tal que no se tienen en cuenta las diferencias de género y ello ha significado que el hombre y sus normas masculinas se han considerado representativas de la norma para todos los seres humanos. Ello ha traído por resultado que la mujer sea tan invisible que se le ha excluido;

c) El reconocimiento de una perspectiva de género significa promover una mejor comprensión de las funciones que realiza cada género en contextos concretos. La amplia diversidad de investigaciones y experiencias indican que la mujer parece tener definiciones diferentes, por ejemplo, de la paz y la seguridad, y actitudes que difieren de las del hombre en lo que respecta a la solución de los conflictos. De manera que una perspectiva de género podría contribuir a promover una comprensión más cabal de los procesos de adopción de decisiones y solución de conflictos que podría cambiar la conceptualización actual del discurso y la cultura políticos, y hacer que se reordenaran nuevamente los programas y prioridades políticos y se ampliaran, en sentido general, los conceptos de solución de conflictos y de política.

86. En la reunión del Grupo de Expertos se llegó a la conclusión de que la utilización de la perspectiva de género podría traer consigo, entre otras cosas, los siguientes cambios: podría variar el concepto actual de política; podrían cambiar el discurso y la cultura políticos; podrían producirse cambios en el programa político y en la manera de tratar cuestiones que ya figuran en el programa político; probablemente la actitud hacia las mujeres que realizan funciones políticas cambiaría en el sentido de propiciar una disminución de la discriminación; podría aumentar la participación de la mujer en la adopción de decisiones políticas al punto de crear nuevos modelos de las funciones de la mujer.

87. En la Reunión se señaló que la perspectiva de género debería aplicarse en todas las esferas de la adopción de decisiones públicas, incluidos los procesos de paz, las reacciones ante los conflictos armados, la capacitación y el fomento de la capacidad. La utilización consecuente de una perspectiva de género facilitaría una aplicación más rápida de las normas y principios de las Naciones Unidas y además alentaría nuevas formas incluyentes de ejercicio del poder con mayor participación.

88. En la Reunión se afirmó la recomendación que figura en el inciso c) del párrafo 144 de la Plataforma de Acción en el sentido de que se refuerce la función de la mujer y se garantice una representación paritaria de ésta en todos los niveles de adopción de decisiones en las instituciones nacionales internacionales que pudieran formular o incluir la formulación de políticas con respecto a cuestiones relativas al mantenimiento de la paz, la diplomacia preventiva y las actividades conexas y en todas las etapas de los procesos de mediación en las negociaciones de paz, tomando nota de las recomendaciones concretas formuladas por el Secretario General en su plan de acción estratégico para el mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría (1995-2000) (A/49/587, secc. IV).

89. Los expertos subrayaron que los organismos de las Naciones Unidas deberían tomar en consideración las actividades integradas que complementan las recomendaciones de las conferencias y cumbres mundiales del decenio de 1990, el vínculo con la solución de los conflictos, sobre todo en lo que respecta al tratamiento de la violencia y el fomento de la incorporación de una perspectiva de género a las actividades principales. El objetivo del 50% de mujeres en puestos de adopción de decisiones en las Naciones Unidas para el año 2000 debe lograrse mediante la aplicación de medidas especiales concretas.

90. En la reunión también se aprovecharon los resultados de la reunión del Grupo de Expertos de 1994 sobre el género y un programa de paz, organizada por la División para el Adelanto de la Mujer, que llegó a la conclusión de que las misiones de paz y seguridad de las Naciones Unidas cuyo personal había guardado mayor equilibrio en cuanto a géneros parecían haber funcionado con particular eficacia. Esas misiones eran las de Namibia en las que el 60% del personal civil profesional fueron mujeres y la de Sudáfrica con un 53% de mujeres que prestaron sus servicios en puestos civiles durante los primeros 16 meses. También se señalaron algunos efectos que se habían observado cuando la mujer constituía un número decisivo en las misiones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas, hasta la fecha fundamentalmente en cargos civiles³⁰.

D. Estrategias para acelerar la aplicación

91. En el período posterior a la Conferencia de Beijing sigue siendo una necesidad imperiosa promover un equilibrio entre los géneros en la adopción de decisiones en los parlamentos, la administración pública, la diplomacia y las organizaciones internacionales y, probablemente lo más importante, la sensibilización respecto de las cuestiones de género y su aplicación consecuente a la legislación en la formulación de políticas. De otro modo, la igualdad de los géneros seguirá siendo un objetivo inalcanzable y la humanidad se verá limitada a las perspectivas masculinas en sus esfuerzos de desarrollo. Aunque surge ahora la cuestión de cuál será la mejor forma de garantizar ese equilibrio entre los géneros en la adopción de decisiones a todos los niveles en el plazo más breve posible.

92. En la Plataforma de Acción se propusieron algunas formas de aumentar la presencia de la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones. La Comisión tal vez desee examinar algunas de ellas:

a) En lo que respecta a los partidos políticos, a sus estructuras y procedimientos, se debería prestar atención a los medios que se requieren para eliminar las prácticas discriminatorias; se deberían incorporar las cuestiones relacionadas con el género en los programas políticos y garantizar el acceso de la mujer a los puestos de dirección sobre la base de la igualdad con el hombre, así como su participación en los procesos para proponer candidatos a las elecciones o nombrar funcionarios;

b) En lo que respecta a los sistemas electorales, se debería prestar atención a las repercusiones que tienen los diversos tipos de sistemas

electorales para la representación de la mujer. Deberían formularse sugerencias para la introducción de posibles cambios y reformas de los sistemas electorales con miras a lograr una representación equilibrada de los géneros;

c) Todas las personalidades decisivas de los gobiernos, el sector privado, los partidos políticos y las organizaciones no gubernamentales deberían desplegar esfuerzos para examinar los criterios aplicados en la contratación y el nombramiento en los órganos consultivos y de adopción de decisiones y en el ascenso a cargos de más categoría, y velar por que no se discrimine contra la mujer. Los programas de contratación y desarrollo profesional se deberían reestructurar en consecuencia con miras a garantizar una composición equilibrada de los órganos de adopción de decisiones en lo que respecta a los géneros, así como la transparencia de los criterios de contratación y ascenso;

d) Los gobiernos, las organizaciones internacionales y la sociedad civil deberían emprender medidas amplias para garantizar que un número decisivo de mujeres ocupe puestos de dirección en todas las esferas y en todas las instancias de adopción de decisiones. Se deberían crear o fortalecer los mecanismos encargados de vigilar el acceso de la mujer a los puestos de adopción de decisiones;

e) La existencia de bases de datos generales desglosados por sexos es fundamental para demostrar hasta qué punto la mujer participa o no en el gobierno y otros foros políticos. Por consiguiente, es indispensable que se sigan perfeccionando las bases de datos actuales a los efectos de reforzar las políticas y programas encaminados a lograr la igualdad de los géneros en la adopción de decisiones;

f) El compromiso con las medidas encaminadas a aumentar la participación de la mujer en la adopción de decisiones a partir de esta fecha y hasta el año 2000 en países donde la participación de la mujer es mucho menos activa podría provocar un cambio fundamental en la función que desempeña la mujer. Los intereses de la mujer se podrían expresar más directamente en el proceso político y, al hacerlo, cumplir el objetivo importante de la Plataforma de Acción de habilitar a la mujer para que participe en condiciones de igualdad en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones.

93. La Comisión tal vez desee respaldar estas propuestas y sugerir medidas concretas y palpables que redunden en una distribución equilibrada de géneros en los puestos de adopción de decisiones a partir de este momento y hasta el año 2000.

IV. LA MUJER Y EL MEDIO AMBIENTE

94. Los acuerdos alcanzados en el último decenio en la serie de conferencias y cumbres mundiales organizados por las Naciones Unidas han procurado estructurar la problemática del desarrollo en una época de rápidos cambios sociales y políticos. Particularmente los resultados de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, celebrada en Río, la Conferencia

Internacional sobre la Población y el Desarrollo, celebrada en El Cairo, y la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing, han puesto de manifiesto que la comunidad internacional ha evolucionado en su comprensión de los vínculos que existen entre la mujer, el medio ambiente, la población y el desarrollo sostenible.

95. El Programa 21³¹, aprobado en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (CNUMAD) reconoció que la mujer desempeñaba una función decisiva en el logro del desarrollo sostenible y situó la cuestión de la mujer y el medio ambiente en el programa mundial. En el capítulo 24 del Programa 21 (Medidas mundiales en favor de la mujer para lograr un desarrollo sostenible y equitativo) se prevé "un análisis de los vínculos estructurales existentes entre las funciones que realizan el hombre y la mujer y el medio ambiente y el desarrollo" (párr. 24.8 d)). Sin embargo, al referirse a la mujer como grupo principal, junto con los niños, la juventud y la población indígena, el capítulo 24 da a entender que el desarrollo en lo fundamental sigue siendo esencialmente ámbito del hombre.

96. Este concepto de la mujer como grupo especial quedó descartado en El Cairo y Beijing. En El Cairo se insistió en que no podía haber desarrollo sostenible sin la plena participación de la mujer en las actividades principales. Se hizo hincapié en la importancia de la habilitación económica y política de la mujer y en que se estableciera un criterio ampliado de la salud y los derechos reproductivos.

97. En la Plataforma de Acción de Beijing se reafirmaron los adelantos alcanzados en El Cairo y se fue también más allá de la integración tradicional de la mujer en el actual programa de desarrollo insistiendo en la necesidad de una perspectiva de género al principio con el objeto de dar forma al programa de desarrollo. A partir de entonces este criterio respecto de la perspectiva de género se ha reiterado, por ejemplo, en la Asamblea General en sus resoluciones 50/203 y 51/69.

98. La Plataforma de Acción dio origen a un amplio debate sobre la mujer y el desarrollo en el contexto del desarrollo sostenible, examinar el papel de la mujer y su contribución a la conservación y ordenación de los recursos naturales, así como a la protección del medio ambiente, sobre todo a nivel local. En la Plataforma se pide una mayor participación de la mujer en todas las instancias de adopción de decisiones y en la protección de los recursos naturales y la ordenación, conservación, protección y rehabilitación del medio ambiente. Se hace hincapié en que "mientras la contribución de la mujer en la ordenación del medio ambiente no reciba reconocimiento y apoyo, el desarrollo sostenible seguirá siendo un objetivo difícil de alcanzar". Se pide a los gobiernos y otros agentes que "propicien la integración activa y visible de una perspectiva de género en todas las políticas y programas, incluido, según proceda, un análisis de las consecuencias para la mujer y el hombre antes de adoptar decisiones" (párrs. 250 a 252).

99. En particular como resultado de las recientes conferencias mundiales, los gobiernos se han comprometido a crear un nuevo paradigma de desarrollo en el que

se integre la preservación del medio ambiente con la justicia y la igualdad de género y dentro de una misma generación y entre distintas generaciones (párr. 248). Sin embargo, un análisis de los 25 planes nacionales de acción recibidos por la División para el Adelanto de la Mujer indica que pocos son los que cuentan con estrategias nacionales para llevar a cabo los objetivos y las medidas estratégicos relacionados con la mujer y el medio ambiente acordados en Beijing.

100. Estas conclusiones se vieron confirmadas en la reunión del Grupo de Expertos sobre la Mujer, la Población y el Desarrollo Sostenible: el camino de Río, a El Cairo y Beijing, organizada conjuntamente por la División para el Adelanto de la Mujer, la División para el Desarrollo Sostenible, el Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP) y el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW)³², que se celebró en la República Dominicana del 18 al 22 de noviembre de 1996. Los expertos señalaron que, en la mayoría de los países, el vínculo entre la mujer y el medio ambiente enunciado en la Plataforma de Acción no se había materializado aún en políticas y programas.

A. La mujer como protagonista en relación con las cuestiones del medio ambiente

101. Un conjunto de partidarios en el debate sobre el medio ambiente muestra tendencia a centrarse en la mujer ya sea como víctima o como protectora del medio ambiente e insistió en que las repercusiones del deterioro del medio ambiente para la mujer pobre, deterioro que se considera que aumenta la carga de trabajo para la mujer, haría más difícil que ésta pudiera recoger leña, encontrar agua libre de impurezas y, en otro orden de cosas, explotar recursos naturales para su subsistencia y la de su familia.

102. Esta hipótesis lleva implícito también que, debido al gran número de mujeres consumidoras de materias primas en el mundo, la mujer es responsable del agotamiento de estos recursos. En el mejor de los casos, este enfoque inculpa en gran medida a la mujer campesina en particular. No sólo ésta tiene que ocuparse de administrar escasos recursos en las difíciles condiciones de la pobreza, sino que también debe encontrar la manera de hacerlo de manera de conservar esos recursos. En el peor de los casos, este criterio culpa a los pobres, y a la mujer pobre en particular, del deterioro del medio ambiente. Es obvio que suelen ser los hogares más pobres los que están expuestos a riesgos relacionados con el medio ambiente cuando explotan esos recursos. Los hogares más pobres suelen estar integrados por residentes de las zonas rurales, emigrantes de las zonas rurales o a tener por jefe a una mujer.

103. Semejante criterio tiende a centrarse en la mujer, primordialmente en sus funciones reproductivas, y en las consecuencias que tiene para el medio ambiente el crecimiento de la población. Este criterio tiende a atribuir a la mujer la responsabilidad del crecimiento demográfico que, a su vez, se considera la causa del agotamiento de los recursos y de la no sostenibilidad. Haciendo a la mujer centro de los programas de planificación de la familia, los proponentes de este

punto de vista ven en la mujer a una posible conservadora del medio ambiente, si reduce su fecundidad. Además, se considera que la mujer es la que proporciona el alimento y tiene afinidad natural con la naturaleza y, por consiguiente, podría ser una fuerza poderosa en lo que respecta a la protección del medio ambiente. Sin embargo, la hipótesis de que debe hacerse hincapié en una relación especial entre la mujer y la naturaleza queda refutada por otro punto de vista³³.

104. El reconocimiento cada vez más generalizado del papel del género en las cuestiones relacionadas con el medio ambiente ha llevado a hacer un análisis más técnico de las funciones que realizan tanto la mujer como el hombre. En este contexto, las relaciones entre la mujer y el medio ambiente deben considerarse dentro del sistema general de relaciones entre géneros, teniendo presente que "el género se refiere a las funciones asignadas por la sociedad a la mujer y al hombre por razones de sexo" y que "esas funciones en razón del género, por regla general, dependen del medio social y económico, pueden variar según el contexto concreto y cambiar con el tiempo"³⁴.

105. En la Plataforma de Acción se pidió que se hiciera un análisis desde la perspectiva de género acerca de la manera en que la mujer y el hombre interactúan con el medio ambiente y los recursos naturales y que se examinara lo que significaba la división del trabajo entre el hombre y la mujer y cuáles eran las funciones y responsabilidades de cada uno a este respecto. Se señaló a la atención el vínculo que existía entre la subordinación de la mujer en general y los obstáculos a que hacía frente hasta llegar a convertirse en eficaz administradora de los recursos naturales.

106. En la Plataforma de Acción se pidió a los gobiernos que "elaboren una estrategia de cambio para eliminar todos los obstáculos que impiden la participación plena y equitativa de las mujeres en el desarrollo sostenible y su acceso a los recursos y al control de éstos en pie de igualdad" (párr. 256 g)). También se insistió en la importancia de examinar el acceso de la mujer a los recursos y su control sobre éstos; sus derechos y la posibilidad de convertirse en propietaria; el fomento de la capacidad mediante la educación y la capacitación; la reforma de los sistemas legislativos para que reconocieran los derechos humanos de las mujeres y la participación de éstas en la adopción de decisiones sobre el medio ambiente y el desarrollo sostenible.

107. En la Plataforma de Acción se hizo hincapié en las posibilidades de la mujer de convertirse en administradora de los recursos naturales y protagonista en diversas esferas de vida: productiva, reproductiva, social, cultural y política. Sobre este particular, en la reunión del Grupo de Expertos se insistió en que la responsabilidad por los perjuicios causados al medio ambiente que se atribuían a la mujer no podía desvincularse del sistema del cual formaban parte. La causa fundamental del agotamiento de los recursos forestales, por ejemplo, no puede atribuirse en modo alguno a la mujer exclusivamente, a pesar de que en muchos lugares son ellas las encargadas de recoger leña. Las empresas multinacionales o las grandes empresas que cubren la demanda de los mercados externos o los empresarios locales que atienden las demandas del mercado interno son responsables de las actividades principales de tala. Además, en algunas

culturas, los hombres han asumido la función de recoger los restos de madera de los bosques cercanos después que han sido talados en la medida en que la distancia y el peligro se han incrementado.

108. En la Plataforma se señaló también que "la principal causa del continuo deterioro del medio ambiente mundial son las modalidades insostenibles de consumo y producción, especialmente en los países industrializados" (párr. 246). Dicho de otro modo, las modalidades de consumo y producción son factores importantes al analizar tanto el alcance del deterioro del medio ambiente como las posibilidades de sostener el desarrollo. El análisis desde la perspectiva de género podría contribuir asimismo a lograr un mejor conocimiento de las modalidades de consumo y producción.

B. Cuestiones ambientales mundiales y locales: perspectiva de género

109. En Beijing se ratificaron los acuerdos alcanzados en Río y en El Cairo al subrayar que el tratamiento del problema del deterioro del medio ambiente debería incluir un estudio sistemático de los vínculos entre las cuestiones mundiales y locales relacionadas con el desarrollo sostenible desde una perspectiva de género.

110. Fundamentalmente se requiere una perspectiva diferente que integre los aspectos macroeconómicos y microeconómicos; mancomune los intereses públicos y privados (sobre todo las esferas productiva y reproductiva) y reconozca la importancia social de diferentes sectores, incluidos la mujer y el hombre, para que puedan adoptar decisiones eficaces en relación con el medio ambiente. La perspectiva de género es fundamental para establecer los vínculos intersectoriales en la medida en que la mujer desempeñe una función mediadora en todas las esferas de la sociedad.

111. Los aspectos generales del desarrollo sostenible, incluida la globalización de la economía, se manifiestan, por regla general, a nivel local. Sin embargo, pese a que algunas cuestiones pueden resolverse a nivel local, ya que los costos y beneficios sociales y económicos corresponderían a la comunidad o la municipalidad (por ejemplo, ciertas cuestiones relacionadas con los recursos hídricos y la contaminación atmosférica), algunos aspectos generales sólo se pueden resolver a nivel macroeconómico.

112. Los orígenes o las causas de muchos de los problemas ambientales experimentados en las zonas rurales y urbanas nada tienen que ver con un hogar o una comunidad en particular. Por consiguiente, las soluciones dependen del apoyo externo. Como resultado de la globalización, incluso en las comunidades donde la mujer ha logrado resultados positivos en la administración de los recursos naturales y la sostenibilidad a nivel local, esta circunstancia podría verse anulada por las fuerzas económicas mundiales.

113. Los resultados obtenidos en estudios monográficos realizados en comunidades periurbanas y rurales de América Latina, que se presentaron en la reunión del

Grupo de Expertos³⁵, confirmaron que, si bien la mujer solía estar en la primera línea de defensa en la protección de la salud y el bienestar de su familia y sus comunidades, su capacidad para hacerlo, por regla general, se veía disminuida por decisiones tomadas y por un deterioro del medio ambiente que ocurría fuera de su comunidad o de su municipalidad. En muchos casos, la mujer puede llegar a cargar con la mayor parte de los costos a nivel local y se ve obligada a trabajar durante un mayor número de horas con muchos menos recursos y por una remuneración inferior.

114. Se suele hacer recaer en la mujer la tarea de tratar de mitigar el costo del deterioro del medio ambiente. Lamentablemente, la magnitud de los problemas ambientales rebasan su capacidad para mitigar los efectos del deterioro del medio ambiente en la economía y la salud, lo que se suma a la falta de recursos de que dispone.

115. Semejante situación existe también en gran parte de la región de África. En este continente, pese a los problemas ambientales generales y a los efectos de los sistemas económicos globalizados, incluidos los programas de ajuste estructural, la relación de la mujer, en su calidad de productora importante, administradora y consumidora, con el medio ambiente sigue siendo una constante evidente, aunque se ve moderada por los límites impuestos al acceso a los recursos y a su control sobre éstos, incluida la tierra.

116. Las conclusiones a las que se llegó en la reunión indican que el desarrollo sostenible requiere intervenciones a nivel local en la agricultura, la pesca, los programas forestales y otros aspectos de manera integrada que se tengan en cuenta los problema del medio ambiente y las necesidades e intereses, tanto de los hombres como de las mujeres. También requiere el examen de las políticas y los programas macroeconómicos, aplicando una perspectiva de género, y la introducción de los mecanismos y reglamentos institucionales correspondientes. Esto, a su vez, requiere la existencia de un entorno político propicio que sopesa los costos y beneficios relativos del desarrollo en las esferas social, económica y ambiental desde una perspectiva de género. También requiere un entorno sociopolítico en el que hombres y mujeres puedan expresarse para determinar sus prioridades y señalar los mecanismos que pondrían fin a la pobreza y al deterioro ecológico y estabilizarían a la población.

C. La mujer en la formulación de decisiones sobre el medio ambiente

117. La mujer, al igual que el hombre, tiene intereses creados en el desarrollo sostenible. La potenciación del papel de la mujer y la asignación de funciones más importantes a la mujer en la adopción de decisiones son un requisito previo indispensable para lograr el desarrollo sostenible. En la Plataforma de Acción se exhortó a los gobiernos, a todos los niveles, a que aseguraran oportunidades a las mujeres, inclusive las pertenecientes a poblaciones indígenas, para que participaran en la adopción de decisiones relativas al medio ambiente (párr. 253). La participación de la mujer en la adopción de decisiones, según algunos, altera el estilo de la adopción de decisiones, en particular si existe un número decisivo de mujeres en puestos que influyen en esas decisiones.

118. En todas las regiones del mundo existe un gran cúmulo de pruebas de que, a nivel local, debido a la manera en que las funciones productiva y reproductiva de la mujer vinculan a ésta con recursos que son decisivos para el desarrollo sostenible, su presencia en la adopción de decisiones redunda en decisiones distintas de las relacionadas con el desarrollo sostenible.

119. A nivel local, la mujer que realiza funciones ejecutivas y de adopción de decisiones, por regla general, ha ejercido una influencia positiva importante en la participación de otras mujeres en los procesos de adopción de decisiones. La presencia de la mujer en puestos donde se adoptan decisiones y la participación de la mujer en estos procesos guardan relación también con el sentido de propiedad que adquiere en estos procesos y con los sistemas y recursos que se ven afectados por estas decisiones. A este respecto, la participación de la mujer y la potenciación de su papel pueden traer consigo cambios positivos en las relaciones entre géneros que beneficiarían a la sociedad.

120. La potenciación del papel de la mujer es decisiva para que ésta pueda ocuparse propiamente y con más eficacia de los efectos del deterioro del medio ambiente. La potenciación del papel económico y político de la mujer, sumada a los conocimientos que ésta tiene acerca de su medio ambiente a nivel local, es un elemento básico de las políticas de desarrollo que deben ser sostenibles y promover su ejercicio del poder.

121. Sin embargo, el hecho de que se insista en habilitar a la mujer y hacerla participar en la adopción de decisiones no debe desviar la atención de que la tarea de evitar y tratar las crisis relacionadas con el medio ambiente, así como la estabilización de la población, debe ser una responsabilidad compartida con el hombre. La habilitación económica y política de la mujer no significa que por sí sola deba asumir la grandiosa tarea adicional de proteger el medio ambiente.

D. Estrategias para acelerar la aplicación

122. En la Plataforma de Acción de Beijing se destacaron tres objetivos estratégicos en la esfera de especial preocupación relativa a la mujer y el medio ambiente: hacer participar a la mujer activamente en la adopción de decisiones sobre medio ambiente en todas las instancias; integrar los intereses y las perspectivas de género en las políticas y programas de desarrollo sostenible; fortalecer o establecer mecanismos a los niveles nacional, regional e internacional para evaluar las repercusiones de las políticas de desarrollo y ambientales para la mujer.

123. A los efectos de alcanzar esos objetivos, en la reunión del Grupo de Expertos y en otros foros se han esbozado muy diversas medidas. Como resultado de la Conferencia de Beijing, en los últimos tiempos se ha hecho más hincapié en permitir que la mujer sea más activa en cuanto a la adopción de decisiones, la planificación y la elaboración de proyectos de desarrollo sostenible, sobre todo a nivel local; aumentar el acceso de la mujer a los conocimientos especializados mediante la ampliación de los servicios de divulgación y capacitación en

ciencia, tecnología y economía política, así como establecer bases de datos que tengan en cuenta el género e integrar los conocimientos tradicionales de la mujer en los programas de ordenación de los recursos.

124. La Plataforma de Acción contribuyó a lograr una mayor comprensión de la sostenibilidad desde la perspectiva de género. También aportó una contribución decisiva a la creación de conciencia a nivel mundial respecto de las cargas específicas que se hacen recaer sobre la mujer en relación con el medio ambiente y de la función importante que la mujer puede desempeñar. Es correcto que se considere a la mujer protagonista y asociada valiosa en una ordenación mas eficaz del medio ambiente.

125. Con miras a acelerar la consecución de los objetivos estratégicos en la esfera de especial preocupación relativa a la mujer y el medio ambiente, la Comisión tal vez desee tomar en consideración las conclusiones y recomendaciones de la reunión del Grupo de Expertos sobre la mujer, la población y el desarrollo sostenible y proponer medidas palpables que los diferentes protagonistas emprenderían con carácter prioritario.

126. En la reunión del Grupo de Expertos se llegó a la conclusión, entre otras cosas, de que:

a) Las funciones de la mujer en relación con el medio ambiente deberían considerarse en el contexto de sus otras funciones o responsabilidades tanto en la esfera reproductiva como la productiva. A los efectos de elaborar políticas que tengan en cuenta el género, la mujer no debería considerarse tan unidimensional como víctima primordial o conservadora primordial del medio ambiente, ni siquiera como grupo homogéneo. Factores tales como la edad, la raza, la situación socioeconómica tienen igual importancia y deberían tenerse en cuenta en los análisis de política y en los programas;

b) La consideración de las cuestiones del medio ambiente no debería centrarse exclusivamente en la mujer. Los hombres y sus funciones son fundamentales para un análisis ponderado. Hay que elaborar y utilizar indicadores cualitativos y cuantitativos en las mediciones de los efectos de la incorporación del género en las actividades principales;

c) El conocimiento de las diferencias de género permite que se pueda determinar la necesidad de elaborar programas y proyectos conjuntos u orientados a metas concretas. Debido a la existencia de desigualdades y a la situación socioeconómica inferior de la mujer, deberían seguir ejecutándose proyectos que tuvieran a la mujer como objetivo, aunque su aplicación debería estar en consonancia con proyectos fundamentales que tuvieran en cuenta las necesidades e intereses de la mujer;

d) De conformidad con las recomendaciones y los acuerdos concertados a nivel internacional respecto de los niveles de apoyo financiero y técnico necesarios para alcanzar la estabilización de la población y el desarrollo sostenible en el contexto de los derechos humanos individuales y la potenciación del papel de la mujer, los gobiernos y los organismos internacionales deberían

incrementar la financiación y reasignar consignaciones presupuestarias para programas de población y desarrollo sostenible que tuvieran en cuenta el género;

e) Los organismos de desarrollo y cooperación deberían garantizar que todos los proyectos incorporaran el género como componente esencial en sus actividades principales. Las consignaciones de recursos para lograrlo deberían hacerse con cargo a los presupuestos para actividades de población y desarrollo sostenible. Los fondos individualizados y asignados a programas para la mujer, en caso de existir, no deberían asumir toda la carga de la asignación de recursos para incorporar el género en las actividades principales;

f) Los problemas del medio ambiente requieren medidas eficaces tanto a nivel internacional como nacional, que tengan en cuenta la perspectiva de género. Debería establecerse un vínculo que tuviera en cuenta el género entre los procesos macroeconómicos y políticos: el consumo excesivo de recursos naturales por unos pocos en el Norte y la pobreza de la mayoría en el Sur. Las consecuencias del actual proceso de globalización deberían tomarse en consideración aplicando una perspectiva de género;

g) En las políticas y programas relacionados con el desarrollo sostenible, se debería prestar particular atención al conocimiento de las diferencias de género en lo que respecta a las consecuencias para el medio ambiente, tanto locales como mundiales. De igual importancia es que los costos y beneficios, incluidas las mediciones no monetarias, del tratamiento de los problemas del medio ambiente se desglosen por género y se evalúen a nivel local y supralocal;

h) La mujer debería estar en condiciones de ejercer su derecho y participar en el proceso de adopción de decisiones a los niveles local, nacional, regional e internacional. Sus perspectivas deberían incluirse en la elaboración y aplicación de políticas y programas en la esfera del desarrollo sostenible;

i) Dado que la potenciación del papel de la mujer es una cuestión de derechos humanos y es fundamental para alcanzar el desarrollo sostenible y equitativo y dado que las organizaciones de mujeres desempeñan una función decisiva en la gestión de un desarrollo más sostenible, las Naciones Unidas y otros donantes multilaterales y bilaterales deberían fortalecer sus procedimientos de apoyo a las organizaciones de mujeres en toda su diversidad. En consonancia con los acuerdos alcanzados en Río, El Cairo y Beijing, se debería aumentar la asistencia financiera y en especie a las organizaciones de mujeres en todas las esferas relacionadas con la potenciación del papel, incluido el apoyo a las mujeres a nivel local para aliviar la carga de las múltiples funciones que realizan;

j) La puesta en práctica de las recomendaciones de Beijing debería tener lugar conjuntamente con la ejecución del Programa 21 y del Programa de Acción de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, así como de otros acuerdos de conferencias y cumbres celebradas por las Naciones Unidas de manera integrada. La cuestión de incorporar la perspectiva de género

en las actividades principales de todas las políticas y programas en la esfera del desarrollo sostenible debería centrarse en la revisión de la aplicación del Programa 21 que habrá de llevar a cabo la Asamblea General en su período extraordinario de sesiones de 1997;

k) Antes de que se emprenda la planificación y se formulen políticas los gobiernos deberían establecer mecanismos consultivos en todos los sectores de la administración a fin de incorporar la perspectiva de género en las actividades principales, promover la igualdad y la equidad y poner en práctica, de manera integrada, las recomendaciones de las conferencias de las Naciones Unidas;

l) Debería impartirse capacitación e instrucción en cuestiones relativas a la población y el desarrollo sostenible a los programas y las dependencias de las instituciones internacionales, los mecanismos nacionales y las organizaciones no gubernamentales que tuvieran a su cargo cuestiones relacionadas con el género;

m) Se deberían emprender campañas de promoción basadas en resultados válidos y fiables de las investigaciones a los efectos de ayudar a vencer la resistencia a la incorporación innovadora del género en las políticas y programas de población y desarrollo sostenible.

Notas

¹ Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995 (A/CONF.177/20 y Add.1), cap. I, resolución 1, anexos I y II.

² Informe del Secretario General sobre la alfabetización, la educación y la capacitación, con inclusión de aptitudes tecnológicas (E/CN.6/1995/11), anexo.

³ Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Compendium of statistics on illiteracy, edición de 1995, Statistical reports and studies, No. 35.

⁴ Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Informe mundial sobre la educación, 1995.

⁵ Banco Mundial, Educación técnica y formación profesional, documento de política del Banco Mundial (Washington, D.C., 1991).

⁶ Informe de la reunión del Grupo de Expertos sobre capacitación profesional y educación permanente de la mujer (EGM/VOCA/1996/1).

⁷ Banco Mundial, Hacia la igualdad entre hombres y mujeres: papel de las políticas públicas (Washington, D.C., 1995).

⁸ Véanse especialmente la Declaración Mundial sobre Educación para Todos y el Marco de Acción para Satisfacer las Necesidades Básicas de Aprendizaje

aprobados por la Conferencia Mundial sobre Educación para Todos (Jomtien (Tailandia), 1990).

Notas (continuación)

⁹ Organización Internacional del Trabajo Women Workers in a Changing Global Environment: Framework for Discussion (Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1994).

¹⁰ Informe de la reunión del Grupo de Expertos sobre la mujer y la adopción de decisiones económicas en las instituciones financieras internacionales y las empresas transnacionales (EDM/IFI-TNC/1996/1).

¹¹ Organización Internacional del Trabajo, 261ª reunión del Consejo de Administración, "Cambios en el papel de la mujer en la economía: empleo y cuestiones sociales" (GB.261/ESP/2/2), Ginebra, 1994.

¹² The Wall Street Journal, 18 de octubre de 1996.

¹³ Sunanta Siengthai, "Women and economic decision-making in international financial institutions and transnational corporations in Thailand", documento presentado en la reunión del Grupo de Expertos sobre la mujer y la adopción de decisiones económicas en las instituciones financieras internacionales y las empresas transnacionales (EDM/IFI-TNC/1996/WP.3).

¹⁴ Dawn Mokhobo, "Shattering the glass ceiling: the South African Reality" documento presentado en la reunión del Grupo de Expertos sobre la mujer y la adopción de decisiones económicas en las instituciones financieras internacionales y las empresas transnacionales (EDM/IFI-TNC/1996/WP.4).

¹⁵ Sonia de Avelar, "Women in economic decision-making in Brazil: a glass ceiling report", documento presentado en la reunión del Grupo de Expertos sobre la mujer y la adopción de decisiones económicas (EDM/1994/WP.8).

¹⁶ Consejo Nórdico de Ministros, Women in Leading Positions, 1996.

¹⁷ Apollonia Kerenge, "Women and decision-Making in international financial institutions: the african perspective", documento presentado en la reunión del Grupo de Expertos sobre la mujer y la adopción de decisiones económicas en las instituciones financieras internacionales y las empresas transnacionales (EDM/IFI-TNC/1996/WP.2).

¹⁸ "Women and economic decision-making: experience of the United Nations", documento preparado por la División para el Adelanto de la Mujer para la reunión del Grupo de Expertos sobre la mujer y la adopción de decisiones económicas en las instituciones financieras internacionales y las empresas transnacionales (EDM/IFI-TNC/1996/BP.1).

¹⁹ Rosabeth Moss Kanter, Men and Women of the Corporation (Nueva York, Basic Books, 1977); y Gary Powell, Women and Men in Management (Beverly Hills, California, Sage, 1988).

²⁰ Nancy Adler, Competitive Frontiers: Women Managers in a Global Economy (Blackwell, 1994).

Notas (continuación)

²¹ Lin Lean Lim, More and Better Jobs for Women: An Action Guide (Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1996).

²² Véase el mandato enunciado en el informe de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (E/281/Rev.1).

²³ Unión Interparlamentaria, Women in Parliaments, 1945-1995: A World Statistical Survey, Serie "Informes y documentos", No. 23 (Ginebra, 1995) y notas de prensa de 27 de agosto de 1995 y 20 de octubre de 1996.

²⁴ Informe del Secretario General titulado "Gestión de los recursos humanos: composición de la Secretaría (A/51/421 y Corr.1), cuadro E.

²⁵ Informe del Secretario General sobre el mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría (A/51/304 y Corr.1), cuadro 3.

²⁶ Véanse, entre otras cosas, los indicadores utilizados para preparar el índice de desarrollo humano y el índice de desarrollo en relación con el género en Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Informe sobre el desarrollo humano 1996 (Nueva York y Oxford) (Oxford University Press, 1996); y Women in Politics and Decision-Making in the Late Twentieth Century: A United Nations Study (publicación de las Naciones Unidas, número de venta: E.91.IV.3).

²⁷ "Informe del Secretario General sobre la igualdad en la participación política y en la adopción de decisiones" (E/CN.6/1990/2 y Corr.1).

²⁸ El concepto de número decisivo fue propuesto por la Sra. Drude Dahlerup, profesional danesa. Véase su artículo, "De una pequeña a una gran minoría: la mujer en la política escandinava", Scandinavian Political Studies, vol. 11, No. 4 (1988).

²⁹ "Report of the Expert Group Meeting on Political Decision-making and Conflict Resolution: The Impact of Gender Difference" (EGM/PDCR/1996/1).

³⁰ Véanse "Report of the Expert Group meeting on gender and the Agenda for Peace" (GAP/1994/1); informe del Secretario General sobre la participación de la mujer en la adopción de decisiones políticas (E/CN.6/1995/12); y División para el Adelanto de la Mujer, "The role of women in the United Nations Peace-Keeping", Women 2000, No. 1 (diciembre de 1995).

³¹ Informe de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, Río de Janeiro, 3 a 14 de junio de 1992, vol. I, Resoluciones aprobadas por la Conferencia (publicación de las Naciones Unidas, número de venta: S.93.I.8 y corrección), resolución I, anexo II.

³² Report of the Expert Group Meeting on Women, Population and Sustainable Development: The Road from Río, Cairo and Beijing (EGM/WPSD/1996/1).

Notas (continuación)

³³ Véase también B. Agarwal, "Engendering the environment debate: lessons from the Indian subcontinent", serie Distinguished Speaker, No. 8, del Centro de Estudios Avanzados de Desarrollo Internacional (CEADI), Universidad Estatal de Michigan; E. W. Cecelski, "From Rio to Beijing: engendering the energy debate", Energy Policy, vol. 23, No. 6 (1995), págs. 561 a 575; C. Jackson, "Environmental reproduction and gender in the Third World"; y M. Leah, "Gender and the environment: traps and opportunities", Development in Practice, vol. 2, 1º de noviembre de 1992.

³⁴ Informe del Secretario General sobre la aplicación de los resultados de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (A/51/322), párr. 9.

³⁵ M. Paolisso y S. Gammage, Women's Responses to Environmental Degradation - Poverty and Demographic Constraints: Case Studies from Latin America (Washington, D.C., Centro Internacional de Investigaciones sobre la Mujer, 1996).
