



Asamblea General

Distr. general
26 de julio de 2005
Español
Original: inglés

Sexagésimo período de sesiones

Segunda Comisión

Tema 58 b) del programa provisional*

**Erradicación de la pobreza y otras cuestiones de desarrollo:
la mujer en el desarrollo**

La mujer en el desarrollo

Informe del Secretario General

Resumen

De conformidad con la resolución 58/206 de la Asamblea General, el presente informe se centra en las consecuencias de la globalización en el empleo y la potenciación de la mujer, utilizando como ejemplo el sector de los servicios. En el informe se analizan tanto los beneficios como los desafíos que el crecimiento del sector de los servicios plantea a las mujeres y se examinan las perspectivas de género del Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios. Sobre la base de contribuciones de entidades del sistema de las Naciones Unidas, el informe presenta ejemplos de actividades para promover la igualdad entre los géneros en el sector de los servicios. Para terminar, contiene recomendaciones sobre la igualdad entre los géneros en la economía, a efectos de que sean consideradas por la Asamblea.

* A/60/150.



Índice

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
I. Introducción	1–4	3
II. Tendencias en el empleo de la mujer	5–12	3
III. La mujer y el empleo en el sector de los servicios	13–41	5
A. Diferencias salariales por razón de género	21–24	7
B. Segmentación del mercado laboral por género	25–29	8
C. Condiciones y seguridad del trabajo femenino	30–33	9
D. La subcontratación de servicios y el trabajo a distancia	34–37	10
E. La mujer en puestos de dirección y de toma de decisiones	38–41	10
IV. La igualdad entre los géneros y el comercio internacional de servicios	42–49	12
V. Actividades de las entidades de las Naciones Unidas en relación con la mujer en el sector de los servicios	50–54	13
VI. Conclusiones y recomendaciones	55–63	14

I. Introducción

1. En su resolución 58/206, de 23 de diciembre de 2003, la Asamblea General reafirmó que la igualdad entre los géneros tenía importancia fundamental para alcanzar el crecimiento económico sostenido y el desarrollo sostenible, y que la inversión en el desarrollo de la mujer y la niña tenía un efecto multiplicador, en particular sobre la productividad, la eficiencia y el crecimiento económico sostenido. En la resolución se reconocía la importante contribución de la mujer a la economía y la fuerza considerable que representaba para el cambio y el desarrollo en todos los sectores de la economía, especialmente en esferas fundamentales como la agricultura, la industria y los servicios. La Asamblea General era consciente de que, si bien la mujer representaba una proporción importante y cada vez mayor de los propietarios de negocios, su contribución al desarrollo económico y social se veía limitada, entre otras cosas, por las desigualdades de acceso de la mujer y el hombre a la tierra, el crédito, la tecnología, los servicios de apoyo, la enseñanza, la capacitación y la información, y al control sobre ellos. Esta persistente discriminación de la mujer impedía su contribución plena y en pie de igualdad al desarrollo y la igualdad de oportunidades de beneficiarse de éste.

2. La Asamblea pidió al Secretario General que le presentara, en su sexagésimo período de sesiones, un informe sobre los progresos realizados en la aplicación de su resolución 58/206, incluidos los efectos de la globalización en la potenciación de la mujer y su integración en el desarrollo.

3. El presente informe se preparó en respuesta a esa resolución. Se centra en las tendencias del empleo de las mujeres y utiliza como ejemplo al sector de los servicios¹, proporcionando información sobre el papel de la mujer en los sectores de la salud, la enseñanza, el turismo y la tecnología de la información y las comunicaciones.

4. En el informe se analizan tanto los beneficios como los problemas que el crecimiento del sector de los servicios plantea a las mujeres y se examinan las perspectivas de género del Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios. Sobre la base de las contribuciones de entidades del sistema de las Naciones Unidas², el informe presenta ejemplos ilustrativos de actividades para promover la igualdad entre los géneros en el sector de los servicios. Para terminar, contiene recomendaciones para promover la igualdad entre los géneros en la economía, a efectos de su consideración por la Asamblea.

II. Tendencias en el empleo de la mujer

5. Desde mediados de los años 70, uno de los logros positivos en relación con la igualdad entre los géneros y la potenciación de la mujer ha sido el aumento del número de mujeres en la fuerza de trabajo³, que en 2003 se estimó en 1.200 millones, mientras que en 1993 había sido de 1.000 millones⁴. Las tasas de actividad económica de la mujer han ido en aumento en la mayor parte del mundo, excepto en Europa oriental y central (desde 1989) y en el Oriente Medio y el África septentrional, donde se mantienen bajas con respecto a los estándares mundiales⁵.

6. Si bien el empleo de la mujer ha aumentado, en algunas regiones este aumento ha ido acompañado de altas tasas de desempleo, salarios más bajos y un deterioro de las condiciones de empleo. Las mujeres representan el 60% de los 550 millones de trabajadores pobres del mundo⁶. El crecimiento del trabajo no estructurado en todo

el mundo, junto con la informalización del empleo estructurado o el empleo de trabajadores eventuales ha permitido a los empleadores reducir los costos de mano de obra. En muchos casos, las consecuencias han sido también la evasión de la legislación laboral y la omisión de las prestaciones sociales, con lo cual ha aumentado la precariedad de los empleos y la inseguridad de los medios de vida. Por ejemplo, muchas trabajadoras a domicilio⁷ cobran sueldos extremadamente bajos, no están protegidas por las leyes laborales y no reciben prestaciones de la seguridad social⁵.

7. De acuerdo con estadísticas recientes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el empleo no estructurado (sin contratos válidos, prestaciones laborales o protección social) constituye entre el 50% y el 75% del empleo no agrícola en los países en desarrollo y tiende a ser una fuente más importante de empleo para la mujer que para el hombre en todas las regiones en desarrollo, excepto en el África septentrional. El resultado del análisis de tres indicadores (categoría, sector y sueldos/remuneración) demuestra que las mujeres tienen más probabilidades de conseguir empleo en la economía no estructurada que los hombres. Como consecuencia de esto, el porcentaje de mujeres en el número de trabajadores pobres del mundo (aquellos que trabajan pero que no ganan lo suficiente para hacer que sus familias traspasen el umbral de pobreza fijado en ingresos de 1 dólar diario) es más alto que el de los hombres⁴.

8. Si bien los modelos de informalización difieren de una región a otra, la tendencia general es desalentadora en cuanto a las posibilidades de realización de los derechos de la mujer y su bienestar. En Europa oriental y la Comunidad de Estados Independientes, algunas de las principales formas de actividad de la mujer en el sector no estructurado son los empleos secundarios para complementar el trabajo escasamente remunerado en el sector estructurado, por ejemplo en los sectores de la salud y la enseñanza, y el contrabando a pequeña escala por cuenta ajena, usualmente en valijas. En la Federación de Rusia, en la región de San Petersburgo, las mujeres constituyen la mayor parte de los empleados de las empresas no estructuradas en los sectores de la enseñanza, la salud y la cultura (86%), la restauración y los servicios (85%) y el comercio minorista (69%). El modelo de concentración de los empleos de la mujer en el escalón más bajo del mercado laboral no estructurado reproduce las tendencias en la economía estructurada⁸.

9. La segregación horizontal y vertical perjudica la participación de la mujer en el mercado laboral. Mientras que la segregación horizontal impide que la mujer se dedique a ocupaciones tradicionalmente consideradas masculinas, la segregación vertical tiene repercusiones en las oportunidades de promoción de las perspectivas de carrera de la mujer, ya que obstaculiza su ascenso a puestos de dirección.

10. Se ha registrado un aumento de la migración de las zonas rurales a las urbanas y la migración transfronteriza, lo que conlleva aspectos positivos y negativos tanto para las personas como para los países en cuestión. Un número cada vez mayor de mujeres emigran solas por motivos laborales. Se han incrementado la migración temporaria y los migrantes indocumentados, entre ellos los que son objeto de trata. Algunas de las mujeres introducidas clandestinamente por traficantes, que estaban convencidas de que trabajarían en ocupaciones legítimas, terminaron atrapadas en el servicio doméstico, los talleres clandestinos y otras formas de explotación que constituyen formas contemporáneas de esclavitud⁵.

11. Las mujeres que migran por motivos laborales se dividen en varias categorías que se diferencian por las competencias, la permanencia en el país de acogida y la

situación legal. En el escalón más bajo de la escala de competencias, las mujeres migrantes cosechan frutas y verduras, confeccionan prendas de vestir y otros artículos, trabajan en plantas de procesamiento cárnico y avícola, cumplen funciones asistenciales en casas de salud y hospitales, limpian restaurantes y hoteles, y prestan un sinnúmero de otros servicios⁹. La posición de la mujer en el peldaño más bajo del mercado laboral, el escaso valor asignado al trabajo doméstico y a los cuidados que prestan, y la falta de protección social en las ocupaciones irregulares, especialmente en el sector del entretenimiento y las atenciones sociales, hacen que muchas mujeres sean vulnerables a la explotación. En el escalón más alto de la escala de competencias, las mujeres migrantes desempeñan actividades igualmente diversas. Ocupan puestos que requieren conocimientos especializados, dirigen empresas multinacionales, enseñan en las universidades, se desempeñan como consultoras en investigación y desarrollo a nivel industrial y académico, y diseñan, construyen y programan computadoras, entre otras cosas.

12. La revolución de la tecnología de la información y las comunicaciones y el acceso a los medios de comunicación han hecho que la mujer conozca diferentes niveles de vida y han aumentado su interés por emigrar¹⁰. Las tendencias recientes demuestran que, si bien las mujeres migrantes pueden estar ganando más dinero que en sus países de origen, todavía se encuentran marginadas a los puestos menos remunerados¹¹.

III. La mujer y el empleo en el sector de los servicios

13. La internacionalización de los servicios es un aspecto central de la globalización económica y actualmente los servicios son el sector más importante y de mayor crecimiento de la economía mundial¹². Las inversiones extranjeras directas en los servicios han ido constantemente en aumento y representan más de la mitad de las inversiones mundiales; se calcula que constituyen por lo menos el 75% de las corrientes de inversión¹³. Cada vez más, las tecnologías de la información y las comunicaciones permiten la distribución y la prestación de servicios y están rediseñando el mercado laboral del sector terciario¹⁴. Las telecomunicaciones y el Internet se han convertido en la infraestructura básica para la comercialización de servicios¹⁵.

14. El lento crecimiento o la disminución del porcentaje de mujeres que ingresan en los puestos vacantes del sector manufacturero han hecho que éstas se retiraran de la fuerza de trabajo o pasaran al sector de los servicios. Aunque en la mayor parte de los países en desarrollo la agricultura todavía es la principal fuente generadora de riqueza, según la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), el sector de los servicios está en constante aumento. EUROSTAT ha informado que, en 1996, el 79,5% de las mujeres en Europa estaban empleadas en el sector de los servicios, frente al 16,3% en la industria y el 4,2% en la agricultura¹⁶. En Australia, en 1997, la mayor parte de los empleados del sector de los servicios eran mujeres (casi el 90%)¹⁷. En los Estados Unidos de América, se estima que el sector de los servicios registrará entre 2002 y 2012 el mayor crecimiento de los puestos de trabajo, y que aproximadamente la cuarta parte de esos empleos se crearán en los servicios de enseñanza y salud, y otra cuarta parte en los servicios profesionales y comerciales¹⁸.

15. La tasa de empleo femenino en el sector de los servicios también varía dentro de las regiones, dependiendo del sector. Por ejemplo, en 1998, el número de mujeres

que trabajaban en la intermediación financiera superaba al de los hombres en varios Estados miembros de la Unión Europea: cerca del 61% del total de empleados en Irlanda y casi el 80% en Finlandia, aunque en España no llegaban al 27% y en Italia y Portugal representaban menos del 35%¹⁶. Sin embargo, de acuerdo con la Comisión Económica para Europa (CEPE) entre 1994 y 2001, el porcentaje de mujeres empleadas en el sector disminuyó 23 puntos porcentuales en Lituania y entre 7 y 8 puntos porcentuales en la República Checa y en Estonia.

16. Muchas mujeres migrantes trabajan en el sector de la salud, principalmente como enfermeras y fisioterapeutas. A menudo, esos puestos coinciden con estereotipos de género admisibles ya que, en algunos contextos, se consideran actividades económicas aceptables para la mujer. También son empleos que tienden a estar menos remunerados que los típicamente masculinos. Dado que muchas mujeres altamente calificadas que provienen de países en desarrollo realizan trabajos no calificados o semicalificados, la pérdida de capacidades de las trabajadoras migrantes se ha convertido en un problema grave¹⁹.

17. La posibilidad de empleo en otros países puede alentar el interés por la educación superior. Por ejemplo, en Filipinas ha aumentado el interés de mujeres y hombres por las escuelas de enfermería debido a la creciente demanda de personal de enfermería en el Asia sudoriental. Este fenómeno presenta una dimensión de género interesante, ya que los hombres se han interesado por una profesión que tradicionalmente se consideraba femenina, en virtud de que la migración para ocupar puestos de enfermería ofrece un alto rendimiento a su inversión en educación. Queda por ver si el aumento del número de profesionales de enfermería se traducirá por una mejor atención de la salud en Filipinas. El personal de enfermería y otros profesionales médicos que permanecen en Filipinas en general prefieren trabajar en las ciudades, con lo que se produce un déficit en las zonas rurales, donde hay menor acceso a la atención de la salud⁹.

18. Debido a las limitaciones presupuestarias en el sector de la salud, ha aumentado la demanda de trabajadores migrantes en los países más adelantados²⁰. En algunos países europeos, cada vez se requieren más trabajadoras migrantes del sector de la prestación de cuidados para cubrir las necesidades de los servicios de salud, sociales y de atención y trabajar en el servicio doméstico, con salarios y condiciones que normalmente no serían aceptables para las trabajadoras nacionales. Un análisis de los datos correspondientes a 2000 de los permisos de trabajo del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte determinó que algunos de los sectores que presentaban mayor aumento del empleo migrante eran los que empleaban a altos porcentajes de mujeres. La crisis en el sector de la enfermería en el Reino Unido y en Irlanda, y también en el Canadá y los Estados Unidos, dio como resultado un mercado laboral verdaderamente mundial. La posibilidad de ganar un sueldo mejor en el hemisferio Norte no es lo único que atrae a las mujeres: la situación del sector de la salud en sus países de origen también constituye un importante factor de expulsión⁵.

19. El sector del tratamiento de la información, en particular el ingreso de datos, da empleo a una parte considerable de las mujeres que trabajan en el sector de los servicios²¹. En muchos países, la tecnología de la información y las comunicaciones ha contribuido a aumentar las oportunidades laborales y económicas de las mujeres. Por ejemplo, en América Latina, Europa oriental y central, el Asia meridional y sudoriental y el África meridional, las mujeres participan cada vez más en los niveles superiores de la fuerza de trabajo del sector de la informática. En el Brasil, las

mujeres representan el 20% de los trabajadores del sector de los programas informáticos, y en Malasia constituyen el 30% de los profesionales del sector de la tecnología de la información y las comunicaciones²². En la India, en el parque tecnológico de Kerala, las mujeres integran casi el 40% de la fuerza de trabajo del sector de la informática. A principios de los años 90, hubo un marcado aumento del empleo femenino en el sector de la información de Barbados²³.

20. Según estimaciones de la OIT, las mujeres representan hasta un 70% de la fuerza de trabajo del turismo mundial²⁴. En la República de Corea, el 60% de los trabajadores son mujeres²⁵. En muchos países, las mujeres han trabajado activamente como empresarias en el sector del turismo y han generado nuevas oportunidades económicas y sociales (E/CN.17/1999/5/Add.2).

A. Diferencias salariales por razón de género

21. En todos los sectores y en todas partes del mundo persisten las diferencias salariales por razón de género, debido, principalmente, a la segregación ocupacional, tanto vertical como horizontal, y a la alta tasa de participación de la mujer en el trabajo a tiempo parcial. En algunos estudios sobre las economías asiáticas de más rápido crecimiento se indicaba que el aumento de las exportaciones en los sectores con gran densidad de mano de obra y el crecimiento económico habían sido más rápidos en los países con mayores diferencias salariales por razón de género. La presión a la baja en los sueldos de esos puestos ha sido resultado de la competencia mundial y ha supuesto importantes limitaciones al poder de negociación salarial de la mujer.

22. En un estudio de los datos disponibles sobre seis grupos diferentes de ocupaciones se estableció que, en la mayoría de las economías, las mujeres todavía ganaban el 90%, o incluso menos, que sus colegas varones. Ni siquiera en las ocupaciones típicamente femeninas, como en la enfermería y la enseñanza, existe la igualdad salarial entre los géneros²⁶. Por ejemplo, en los Estados Unidos, los enfermeros ganaban en 2003 un 12% más que las enfermeras, y los maestros un 14% más que las maestras¹⁸. El Informe mundial sobre la educación 1998 de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura indicaba que los sueldos de los maestros serían más altos si la docencia fuera una profesión masculina²⁷.

23. La escasez de datos sobre los sueldos desglosados por sexo dificulta la realización de una evaluación a fondo de las diferencias salariales por género. Los datos disponibles demuestran que esa diferencia se está acortando en algunos sectores de un gran número de países. La reducción de la diferencia salarial entre el hombre y la mujer se puede atribuir a que están disminuyendo los desequilibrios entre las calificaciones que el hombre y la mujer obtienen a través de la educación. Sin embargo, en algunos estudios realizados a nivel nacional, en los que se estudiaron específicamente los efectos de la liberalización del comercio, se determinó que estaban aumentando las diferencias salariales provocadas por la discriminación⁵. Las reformas del sector público también pueden generar presiones a la baja en los salarios y las condiciones de trabajo, y tienen particular repercusión en el personal de categoría inferior⁵.

24. En un entorno económico mundial altamente competitivo, que hace más hincapié en la producción orientada a la exportación en sectores con gran densidad de mano de obra, incluido el de los servicios, se han redoblado los esfuerzos por

utilizar la mano de obra menos costosa. Según la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), en los sectores de servicios de elevado índice de mano de obra, a menudo se prefiere a las trabajadoras porque se considera que son una fuerza de trabajo barata y flexible. Aunque en ocasiones la paga y las condiciones de empleo de las mujeres son mejores en el sector de la exportación, muchos puestos no tienen seguridad laboral, el trabajo se realiza en condiciones extremadamente deficientes y ofrecen pocas posibilidades de adelanto. Además, no siempre los logros son permanentes; las mujeres que pierden sus trabajos en sectores con alta densidad de mano de obra y movilidad internacional tienen dificultades para conseguir empleo en los sectores con mayor densidad de capital que pueden sustituirlos⁵.

B. Segmentación del mercado laboral por género

25. A pesar de la mayor participación de la mujer en el trabajo remunerado, en los mercados laborales subsiste la segmentación por género. Si bien hay variaciones en las condiciones específicas de cada país, persiste a nivel mundial la segregación laboral entre la mano de obra remunerada y no remunerada, y en los mercados que utilizan mano de obra remunerada²⁸. Las diferencias entre los géneros en el mercado laboral siguen existiendo, incluso en los países de la OCDE, donde la participación de la mujer en la fuerza de trabajo ha ido en aumento. El número de horas de trabajo podría explicar esas diferencias: los hombres trabajan a jornada completa y las mujeres a jornada parcial, a consecuencia, entre otras cosas, de la enorme participación de la mujer en el trabajo no remunerado inherente a la atención de la familia⁵.

26. La división del trabajo en el sector de los servicios pone de relieve la estratificación por género generalizada que subyace en las estructuras organizacionales y que se manifiesta en las líneas jerárquicas, las descripciones de tareas, las normas y la segregación espacial y temporal. Las mujeres que trabajan en el sector de los servicios se concentran principalmente en los servicios comunitarios, sociales y personales, que requieren niveles más bajos de competencias y están asociados a sus funciones de género tradicionales, mientras que los hombres dominan los puestos mejor remunerados del sector terciario, como los servicios financieros y comerciales⁶. La CEPE informó que las mujeres de países de Europa oriental y la Comunidad de Estados Independientes estaban perdiendo terreno en los sectores de los servicios vinculados a los mercados.

27. El empleo en el sector del turismo proporciona un ejemplo de segregación horizontal y vertical. En el plano horizontal, las mujeres y los hombres desempeñan diferentes ocupaciones; por ejemplo: los hombres son bármans, jardineros, conductores y pilotos; en tanto que las mujeres son meseras, camareras, limpiadoras, vendedoras y azafatas²⁹. En el plano vertical, las mujeres se concentran en las ocupaciones con pocas perspectivas de carrera, mientras que los hombres ocupan los puestos de dirección más importantes. Entre las razones de la segregación horizontal y vertical figuran los estereotipos de género y la persistencia de las funciones tradicionales de cada género³⁰.

28. En el *Informe sobre el Empleo en el Mundo 2001* de la OIT se observaba que los modelos de segregación por género se estaban reproduciendo en la economía de la información: las mujeres se concentran en puestos a nivel de usuario final, que requieren escasos conocimientos de informática, particularmente el procesamiento

de textos y el ingreso de datos, mientras que los hombres ocupan puestos de gestión y administración de nivel superior y se dedican al diseño de redes, sistemas operativos y programas³¹. Las mujeres que consiguen empleo en los nuevos sectores, que con frecuencia están relacionados con las tecnologías de la información y las comunicaciones, muy pocas veces son las mismas que han perdido sus trabajos en los sectores tradicionales. En consecuencia, están surgiendo nuevas desigualdades entre las mujeres que tienen conocimientos profesionales de informática y las que no los tienen³². En el informe también se advertía que, “a medida que el trabajo a distancia se consolida como modo de actividad importante en la economía de la información, las desigualdades sociales existentes, y en particular las de género, se agravarán si no se adoptan medidas de formulación de políticas adecuadas”³³.

29. En el sector de la enseñanza, de muchos países, por lo común la mayor parte de los maestros de escuela primaria son mujeres y la proporción de hombres docentes aumenta en los niveles de enseñanza más altos. Además, es más frecuente que los hombres ocupen puestos de responsabilidad, por ejemplo de directores. La mujer dista mucho de participar en pie de igualdad con el hombre en la docencia y la administración de la enseñanza superior³³.

C. Condiciones y seguridad del trabajo femenino

30. A menudo se prefiere el empleo en el sector de los servicios al del sector manufacturero, ya que se considera que los puestos en el sector terciario tienen un estatus más alto. No obstante, en algunos casos el empleo en el sector de los servicios no es mucho más ventajoso en términos de remuneración y seguridad. Un número relativamente importante y en aumento de trabajadores a jornada parcial carecen de muchas de las prestaciones que tienen los trabajadores a jornada completa. Además, la mayor parte de los trabajadores temporarios, los empleados por cuenta propia en el sector no estructurado y los empresarios a pequeña escala son mujeres³⁴.

31. La Organización Internacional del Trabajo ha aprobado convenios internacionales y recomendaciones para proteger los derechos de los trabajadores. El Convenio 172 de la OIT sobre las condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares exhorta a adoptar políticas que garanticen mejoras. El Convenio contiene, en particular, disposiciones para regular la jornada de trabajo y la compensación por horas extraordinarias, el descanso diario y semanal, las vacaciones anuales pagadas, la remuneración básica abonada con regularidad y la prohibición de la compraventa de empleos (E/CN.17/1995/5/Add.2).

32. En muchos establecimientos de atención de la salud, las trabajadoras deben hacer frente a un volumen de trabajo superior al de los hombres, reciben sueldos más bajos y tienen menos oportunidades de adelanto profesional y de participación en la toma de decisiones. La OMS también informa que las mujeres y las niñas sobrellevan la carga de prestar cuidados de salud en el hogar, tarea que normalmente no es remunerada y que trae aparejadas consecuencias graves para las niñas, ya que es posible que dejen de asistir a la escuela para ocuparse de esa labor.

33. En general, el sector del turismo se ha caracterizado por ofrecer malas condiciones laborales para las mujeres (sueldos bajos, jornadas irregulares, trabajo a tiempo parcial y por temporadas) y tareas de lavandería, cocina y cuidado de niños. Debido a la falta de sindicatos de trabajadores, con frecuencia esos puestos les brindan poca seguridad laboral y escasas prestaciones²⁴.

D. La subcontratación de servicios y el trabajo a distancia

34. La expansión del sector de los servicios ha entrañado el aumento de la subcontratación de servicios, una importante estrategia de negocios que ha originado una nueva división mundial del trabajo. En algunos países de Asia, como China, la India y Filipinas, la subcontratación de procesos empresariales³⁵ es el sector tecnológico que emplea a más mujeres y una especialidad donde éstas obtienen ingresos considerables. Los puestos de subcontratación internacional, como las transcripciones médicas y jurídicas, los servicios vinculados a los programas informáticos o el mantenimiento de las cuentas diarias de pequeñas empresas ubicadas en otros países, han representado una importante diferencia en las oportunidades de trabajo de la mujer en los países en desarrollo³⁶.

35. El trabajo a distancia es una tendencia laboral que va en aumento y que ha abierto nuevas oportunidades para la mujer, ya que le permite trabajar en su hogar. Esta nueva organización del trabajo tiene repercusiones en las múltiples funciones de género asignadas a la mujer, entre ellas las tareas del hogar. Cuando las mujeres trabajan en su domicilio tienen que ocuparse también de las tareas domésticas. Reciben una remuneración inferior en comparación con las que trabajan en el sector estructurado y, cuando tienen contratos, éstos no les ofrecen seguridad laboral. Con mucha frecuencia, las mujeres que trabajan en su domicilio deben hacer importantes inversiones para asegurarse el trabajo, entre otras, comprar computadoras y pagar la electricidad y la conexión a la Internet³⁷.

36. La promoción del trabajo a distancia para la mujer debe tomar en cuenta las repercusiones en su carga de trabajo, ya que la división de tareas en el hogar no está cambiando. Si bien el trabajo a domicilio permite a la mujer seguir cumpliendo las funciones domésticas tradicionales que se esperan de ella, puede conllevar un alto costo para la propia mujer, ya que por ejemplo, es posible que tenga que pasar la noche en vela para cumplir los plazos.

37. Las consecuencias a largo plazo de la subcontratación y el trabajo a distancia en la mujer son objeto de considerable debate. Por un lado, algunos investigadores dicen que en esas formas de empleo participan solamente un número limitado de trabajadores profesionales muy calificados y un gran número de trabajadores semicalificados. En estudios sobre centros de llamadas de algunos países se señala la falta de oportunidades de adelanto y promoción de los trabajadores que se dedican a esas actividades y el alto grado de fatiga que provocan. Muy pocas mujeres ocupan puestos a nivel profesional o de gestión en la subcontratación de procesos empresariales³⁸. Por otro lado, en las investigaciones de otros especialistas sobre la cuestión de la mujer y la tecnología de la información y las comunicaciones en Asia, la subcontratación se presenta como una importante oportunidad para la habilitación económica de la mujer y se prevé que aumentará el empleo femenino en ese sector³⁸.

E. La mujer en puestos de dirección y de toma de decisiones

38. En la Plataforma de Acción de Beijing se exhortaba a todas las partes pertinentes a aumentar el número de mujeres en puestos de dirección en las profesiones de la salud, incluso entre los investigadores y científicos. También se exhortaba a los gobiernos, las autoridades educativas y otras instituciones educativas y académicas a adoptar medidas para garantizar que las maestras y profesoras tuvieran las

mismas posibilidades y la misma categoría que los maestros y profesores. Además, los instaba a adoptar medidas positivas para aumentar la proporción de mujeres que participaban en la elaboración de políticas y la adopción de decisiones en materia de educación, actividades que habitualmente estaban dominadas por el hombre (A/CONF.177/20/Rev.1). En su 47º período de sesiones, celebrado en 2003, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer instó a los actores pertinentes a garantizar la igualdad de oportunidades para la mujer, y supervisar la representación de género, en diferentes categorías y niveles de trabajo, educación y capacitación en las esferas de los medios de difusión y las tecnologías de la información y las comunicaciones, con miras a incrementar la participación de la mujer en la adopción de decisiones en todos los niveles de las tecnologías y los medios³⁹.

39. Los datos relativos al sector de la enseñanza en los Estados miembros del Commonwealth demostraban que, a medida que se avanzaba en la escala jerárquica, las mujeres ocupaban menos puestos de administración y dirección. También se observaban tendencias similares entre las profesoras. El número de mujeres era particularmente bajo en las instituciones científicas y tecnológicas. Las causas del ascenso limitado de la mujer a los puestos más altos de las instituciones de enseñanza superior son de tipo personal (como la baja autoestima), estructural (por ejemplo, nombramientos o prácticas de promoción discriminatorias y la ausencia de políticas y normativas para garantizar la participación de la mujer) y cultural (entre otras, la asignación de funciones basada en el género)⁴⁰.

40. En la mayor parte de los países, las mujeres están insuficientemente representadas en los órganos de toma de decisiones en materia de tecnología de la información y las comunicaciones, en particular en las instituciones encargadas de formular políticas y reglamentaciones y en los ministerios responsables de esas tecnologías. Los hombres todavía ocupan la mayor parte de los puestos de dirección y toma de decisiones en las empresas de telecomunicaciones y en los órganos normativos o de formulación de políticas⁴¹. Aun cuando la mujer tiene las competencias necesarias, hay persistentes restricciones culturales, entre ellas los estereotipos sobre los papeles del hombre y la mujer y la escasa movilidad de la mujer, que suponen barreras para su plena participación.

41. En varios países se han documentado las medidas adoptadas para revertir la escasa representación de la mujer en los puestos de dirección y toma de decisiones. Por ejemplo, el Consejo de la Universidad del Pacífico Meridional (University of the South Pacific) llevó adelante una iniciativa para garantizar la igualdad entre los géneros en la educación superior, mediante la aprobación, el 21 de octubre de 1996, de la Carta del Pacífico relativa a las administradoras en la educación superior. La Carta está basada en el principio de la representación igualitaria de las mujeres del Pacífico en todos los niveles de la formulación de políticas, la toma de decisiones y la dirección en todas las instituciones de educación superior de la región⁴². La Iniciativa sobre la participación de la mujer en la administración de la enseñanza de Irlanda procura revertir la insuficiente representación de la mujer en los puestos de dirección del sistema educativo y ofrece cursos de apoyo para las profesoras que desean desempeñar funciones de administración y dirección⁴³.

IV. La igualdad entre los géneros y el comercio internacional de servicios

42. En 1994 se aprobó el Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios (AGCS), que es el primer acuerdo comercial que comprende la inversión en los servicios⁴⁴. Proporciona un marco jurídico para el comercio de servicios y abarca varios sectores, entre ellos la inversión, los servicios financieros, las comunicaciones, el transporte, la enseñanza, la energía, el agua y el movimiento de personas. También alienta la liberalización progresiva de las reglamentaciones que obstaculizan el comercio de servicios y la inversión en el sector⁴⁵.

43. La liberalización del comercio de servicios ha sido considerada una importante fuente de ingresos para los países en desarrollo, capaz de generar probablemente más beneficios que cualquier otro componente del Programa de Doha para el Desarrollo. Promete avances en el desarrollo, entre ellos el potencial de aumentar la eficiencia y el crecimiento global de la economía, la exportación de otros servicios y el acceso a servicios básicos para mejorar las condiciones de vida de los pobres. En un estudio reciente de la OCDE sobre los efectos benéficos de la liberalización del comercio de servicios en un grupo de países y regiones con diferentes niveles de desarrollo se estableció que, excepto en un solo caso, los ingresos de los países y las regiones que se prevén como consecuencia de la reforma unilateral del comercio de servicios superan con creces los ingresos generados por la reforma unilateral de los sectores agrícola o manufacturero⁴⁶.

44. No obstante, esos ingresos están supeditados a la existencia de una normativa que tome en cuenta algunas cuestiones complejas como la estructura del mercado, las crisis de mercado y los objetivos no económicos⁴⁷. En el estudio de la OCDE se señala que, con el fin de administrar los ajustes y garantizar que la liberalización esté respaldada por marcos normativos sólidos, es fundamental prestar atención al carácter, el ritmo y la continuidad de la liberalización⁴⁸.

45. En los países en desarrollo, la participación de la mujer en el comercio de servicios ha aumentado gradualmente y, en muchos casos, ha ido acompañada de una mayor participación de la mujer en la industria manufacturera ligera con fines de exportación. La liberalización de los servicios puede ser muy ventajosa para la mujer, pero también puede generar desigualdades o agravarlas⁴⁹.

46. Los factores que inciden en los costos y beneficios potenciales de la liberalización del comercio en la mujer son los recursos con que cuenta, su acceso a los mercados y la infraestructura y sus actividades económicas actuales. Algunas mujeres pueden beneficiarse con la creciente demanda de los servicios que prestan. Otras pueden salir perjudicadas porque los sectores en los que trabajan ya no son rentables o porque no tienen capacidad para aprovechar las oportunidades. Pueden suscitarse diferencias entre los géneros dado que la mujer y el hombre trabajan en sectores diferentes y prestan servicios distintos (las mujeres tienen menos acceso que los hombres a los recursos y siguen teniendo a su cargo una parte más importante del trabajo doméstico no remunerado, lo que reduce su tiempo disponible)⁵⁰.

47. En los países en desarrollo, los movimientos transfronterizos de personas se han convertido en el principal vehículo para la mayor participación de la mujer en la exportación de servicios, por ejemplo en el sector de la salud. No obstante, las organizaciones de la sociedad civil han argumentado que la flexibilidad de la mano de

obra, que con frecuencia acompaña a la liberalización, puede conllevar la desaparición de los contratos formales, la seguridad social y otras prestaciones sociales¹¹.

48. Hasta la fecha, el establecimiento de una presencia comercial en otro país para prestar servicios no ha beneficiado tanto a la mujer como al hombre, ya que implica aportar capital y correr riesgos en mercados extranjeros, para lo cual las empresarias en general no están bien preparadas, debido a su acceso limitado a los recursos financieros y de otros tipos. No obstante, según la UNCTAD, en muchos países en desarrollo las mujeres se benefician con el establecimiento de la presencia comercial de empresas extranjeras, especialmente en los sectores de los servicios financieros y comerciales.

49. En un informe del Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social se hacía hincapié en que la mercantilización de los servicios podía tener más efectos negativos en las mujeres y las niñas que en los hombres y los niños, debido a factores como la asignación desequilibrada de recursos del hogar, ya que las niñas reciben un porcentaje menor de la inversión en salud y educación que los niños, y la falta del acceso de la mujer al crédito. Es notorio que los debates sobre las reformas de los servicios sociales todavía no han analizado las diferentes repercusiones en la mujer y el hombre⁵.

V. Actividades de las entidades de las Naciones Unidas en relación con la mujer en el sector de los servicios

50. La siguiente sección no contiene una lista exhaustiva sino algunos ejemplos ilustrativos de actividades emprendidas por las entidades del sistema de las Naciones Unidas en relación con la mujer en el sector de los servicios.

51. En el 11º período de sesiones de la UNCTAD, celebrado en 2004, el Equipo de tareas sobre género y comercio de la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros, que estaba encabezado por la UNCTAD, dio a conocer una publicación titulada "Trade and Gender: Opportunities and Challenges for Developing Countries". En la publicación se analizan, entre otras cosas, los efectos en la mujer de la liberalización del comercio en el sector de los servicios⁴⁸.

52. Varias entidades del sistema de las Naciones Unidas también han realizado actividades en relación con el empleo femenino en el sector de los servicios. Por ejemplo, en el Estudio Económico de Europa, la CEPE analizó las tendencias del mercado laboral tomando en cuenta el género. Con respecto a los servicios de salud, la Organización Mundial de la Salud (OMS) está examinando los efectos de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo del sector de la salud. Las conclusiones y recomendaciones figurarán en el Informe sobre la salud en el mundo 2006, sobre salud y recursos humanos. La OMS también está buscando formas de apoyar a las personas que prestan cuidados domiciliarios, tareas que en los hogares y las comunidades están fundamentalmente a cargo de las mujeres. La División para el Adelanto de la Mujer publicó el Estudio Mundial sobre el Papel de la Mujer en el Desarrollo: La mujer y la migración internacional, en el que se aborda la situación de las trabajadoras migrantes. En colaboración con la Fundación Noor Al Hussein y Netcorps Jordan, el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer se ocupó de poner en contacto a las productoras con un número mayor de mercados turísticos.

53. El Centro de Comercio Internacional UNCTAD/OMC ofrece programas de capacitación de una jornada para empresarias del sector de los servicios, en los que se abordan la preparación para la exportación, el desarrollo de las empresas, el establecimiento de contactos y redes con la comunidad comercial principal, el papel de las empresarias, la dirección creativa y la potenciación económica. El Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente dio acceso al capital a las empresarias palestinas mediante sus programas de préstamos colectivos solidarios y de microcrédito y microfinanzas.

54. Otras entidades de las Naciones Unidas han centrado la atención en el acceso de la mujer a los servicios, como el agua y el saneamiento, la energía, la enseñanza y la capacitación, y los servicios y las tecnologías financieras. Por ejemplo, el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer realizó investigaciones sobre las dimensiones de género en las corrientes de remesas, con el fin de establecer flancos estratégicos para fomentar la capacidad de la mujer de aprovechar los servicios financieros.

VI. Conclusiones y recomendaciones

55. Los efectos de la globalización son complejos. El potencial de los distintos grupos de la sociedad de hacer frente a los desafíos y aprovechar las oportunidades de la globalización puede variar considerablemente. Las desigualdades entre la mujer y el hombre, entre ellas las relativas al acceso a los recursos productivos y su control, y al acceso a la tecnología y la información de mercado, pueden limitar las opciones de empleo de la mujer y restringir su participación en la toma de decisiones económicas. Por lo tanto, se debería crear un entorno propicio para garantizar que tanto la mujer como el hombre saquen provecho de la globalización.

56. Si bien la liberalización del comercio puede ser un motor del crecimiento y la mayor eficiencia de la economía, en muchas partes del mundo hay ejemplos de los efectos negativos de la liberalización del mercado laboral en los salarios, las condiciones de trabajo y la seguridad del empleo de la mujer. La liberalización del comercio y el mercado laboral también ha acarreado un aumento del trabajo eventual, como el empleo estacional en el sector agrícola y los servicios de personal temporero para otras actividades con alta densidad de mano de obra. Tras la liberalización del comercio se ha advertido una disminución del empleo femenino en el sector manufacturero, por ejemplo en las industrias textiles de países tan diversos como Bangladesh y Zimbabwe.

57. El sector de los servicios ha dado a las mujeres mayores oportunidades de empleo, incluso en sectores no tradicionales, entre ellos la tecnología de la información y las comunicaciones y el turismo. La participación de la mujer en el comercio de servicios también ha ido en aumento. No obstante, las mujeres todavía se concentran en sectores tradicionalmente femeninos, como la salud y la enseñanza. La mayor parte de las mujeres que trabajan en la economía no estructurada carecen de protección social.

58. La segmentación de género del mercado laboral plantea otro desafío para la mujer en la economía, ya que impide su ingreso a los sectores en los que predominan los hombres y su acceso a puestos importantes de dirección y otros puestos de toma de decisiones. Debido a la rigidez de los papeles y estereotipos

de género, es posible que la mujer tenga menor capacidad para aprovechar las oportunidades disponibles y se vea más afectada por las consecuencias negativas a corto plazo de la liberalización del comercio y la inversión.

59. Para resolver con eficacia las desigualdades de género en el empleo es imprescindible que se reconozca previamente la interdependencia de las cuestiones sociales y económicas y se preste más atención a las cuestiones sociales. Es preciso elaborar políticas para permitir que las mujeres y los hombres puedan aprovechar las oportunidades del sector de los servicios, entre ellas las que ofrece la liberalización del comercio, y para mitigar los efectos negativos en la mujer.

60. Deben tomarse nuevas medidas para eliminar del mercado laboral las diferencias salariales y la segmentación por motivos de género y para mejorar las condiciones y la seguridad del empleo de la mujer, en particular en el sector de los servicios. Se deben reforzar las estrategias para aumentar la participación de la mujer en los puestos de dirección.

61. La falta de datos desglosados por sexo obstaculiza la toma de decisiones bien fundadas para promover la igualdad entre los géneros en el empleo. Se deberían reunir periódicamente estadísticas por género y datos desglosados por sexo para todos los sectores y categorías de empleo.

62. Es preciso determinar y abordar las perspectivas de género de la liberalización del comercio en el sector de los servicios. Se debe prestar particular atención a los sueldos, las condiciones de trabajo, la seguridad en el empleo, la participación en la toma de decisiones, la capacidad de la mujer para exportar servicios y su acceso al crédito y a las tecnologías de la información y las comunicaciones. También se han de vigilar y evaluar más a fondo los efectos a largo plazo del trabajo a distancia. Se deben elaborar indicadores e índices de referencia para seguir de cerca periódicamente los cambios provocados por el trabajo a distancia en las relaciones entre los géneros³⁸.

63. Es necesario examinar las políticas y las prácticas nacionales para eliminar la discriminación contra la mujer migrante en el empleo en el sector de los servicios. Se debe prestar más atención a las barreras de género en materia de migración, prácticas de contratación, acceso a la información, protección de los derechos humanos y procedimientos de envío de remesas.

Notas

¹ La definición del sector de los servicios utilizada en el presente informe comprende todos los sectores no agrícolas y no manufactureros. Puede incluir el transporte, la distribución y la venta de productos del productor al consumidor, como en el comercio mayorista y minorista, la prestación de un servicio, por ejemplo relativo a la enseñanza, la atención de la salud, el turismo, el entretenimiento, los seguros, los medios de comunicación y el asesoramiento jurídico. En el proceso de prestación de un servicio puede haber transformación de los productos, como sucede en el sector de los restaurantes.

² Las entidades que contribuyeron al informe son: el Centro de Comercio Internacional UNCTAD/OMC, la Comisión Económica para África, la Comisión Económica para Europa, la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico, la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, el Instituto de Investigaciones de las Naciones

Unidas para el Desarrollo Social, el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer, ONU-Hábitat, el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente, la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, la Organización Internacional del Trabajo, la Organización Mundial de la Salud y el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente.

- ³ La suma de mujeres desempleadas y empleadas.
- ⁴ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture* (Ginebra, 2002).
- ⁵ Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social, *Gender Equality: Striving for Justice in an Unequal World* (Ginebra, 2005).
- ⁶ Organización Internacional del Trabajo, *Global Employment Trends for Women* (Ginebra, 2004). (Véase también el comunicado de prensa ILO/04/09.)
- ⁷ Un trabajador a domicilio es un individuo que trabaja en su hogar en el marco de algún acuerdo con una fábrica o empresarios que le proporcionan los materiales. El trabajador acuerda terminar la tarea estipulada con los materiales proporcionados, en un plazo fijado y por una determinada remuneración.
- ⁸ Según información presentada por la Comisión Económica para Europa.
- ⁹ *Estudio Mundial sobre el Papel de la Mujer en el Desarrollo: La mujer y la migración internacional* (publicación de las Naciones Unidas, número de venta: S.04.IV.4).
- ¹⁰ Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, *Por una globalización justa: crear oportunidades para todos* (Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2004).
- ¹¹ A. Spielfoch, *GATS and Health Care – Why do women care?* Economic Literacy Series: General Agreement on Trade in Services, No.3 (*International Gender and Trade Network*, 2001).
- ¹² S. Bisnath, ICTs and Women's Employability/Employment. Documento preparado para: "Women take the ICT Leap: Gaining Entry to Service Sector Employment", 28 de abril de 2005, Banco Mundial, Washington, D.C.
- ¹³ *Informe sobre las inversiones en el mundo 2003* (publicación de las Naciones Unidas, número de venta: S.03.II.D.8).
- ¹⁴ H. Fayed y J. Fletcher, "Globalization of economic activity: issues for tourism", *Tourism Economics*, vol. 8, No. 2 (junio de 2002).
- ¹⁵ Unión Internacional de Telecomunicaciones, *Tendencias en las reformas de telecomunicaciones 2000-2001* (Ginebra, 2002).
- ¹⁶ Eurostat, "Retail trade biggest source of employment, 65% now employed in EU service sector, Women Key Players", Comunicado de prensa No. 7198 (18 de septiembre de 1998).
- ¹⁷ Kryger T., "Are women taking jobs away from men?" Nota de investigación No. 46, 1996-1997 (Parlamento de Australia, 1997); se puede consultar en: <http://www.aph.gov.au/library/pubs/rn/1996-97/97rn46.htm>.
- ¹⁸ Department for Professional Employees AFL-CIO, *The Service Sector: Projections and Current Stats, Fact Sheet 2004-7* (Washington, D.C., 2004).
- ¹⁹ Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social, *op cit.* A medida que el personal médico y de enfermería emigra para conseguir un empleo mejor remunerado, los sistemas de atención de la salud de sus países de origen pueden sufrir una fuga de cerebros, con lo cual la población de esos países recibe una atención de la salud de peor calidad (A. Spielfoch, *op cit.*). Como resultado de la migración de personal de enfermería a América del Norte, más del 50% de los puestos de enfermería de Jamaica quedaron vacantes (D. K. Stasiulis y A. B. Bakan), *Negotiating Citizenship: Migrant Women in Canada and the Global System* (Nueva York, Palgrave Macmillan, 2004).
- ²⁰ Marina Durano, *Women in International Trade and Migration: Examining the Globalized Provision of Care Services* (International Trade and Gender Network, 2005).

- 21 Banco Mundial, "Women Take the ICT Leap: Gaining Entry to Service Sector Employment", mesa redonda, se puede consultar en: <http://www.worldbank.org>.
- 22 N. Hafkin y N. Taggart, *Gender, Information Technology, and Developing Countries: An Analytic Study* (Washington, D.C., Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional, 2001).
- 23 C. Freeman, *High Tech and High Heels in the Global Economy: Women, Work and Pink-Collar Identities in the Caribbean* (Durham, Carolina del Norte, Duke University Press, 2000).
- 24 M. Williams, *Tourism Liberalization, gender and the GATS*, Economic Literacy Series: General Agreement on Trade in Services No. 5 (International Gender and Trade Network, 2003).
- 25 D. Belau, *Tourism employment in the Asia-Pacific Region 2003*, Reunión regional tripartita sobre empleo en el sector del turismo en Asia y el Pacífico, Bangkok, 15 a 17 de septiembre de 2003 (Organización Internacional del Trabajo, 2003).
- 26 Organización Internacional del Trabajo, *Estadísticas sobre salarios y horas de trabajo por ocupación y precios de artículos alimenticios, 2000 y 2001* (Ginebra, 2002).
- 27 Comisión Económica para Europa. Estadísticas de género, sitio en Internet para Europa y América del Norte, se puede consultar en: www.unece.org/stats/gender/web/genpols/keyinds/education/educonce.htm.
- 28 Anker y otros, *Gender-based occupational segregation in the 1990s*. Documento de trabajo No. 16 de la Organización Internacional del Trabajo. Programa InFocus sobre la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2003).
- 29 A. Fälth, "Tourism and gender: Opportunities for LDCs in an intensified global economy", en *Trade, Sustainable Development and Gender*, UNCTAD/EDM/Misc.78, págs. 423 a 434. Nueva York y Ginebra.
- 30 M. Hemmati (ed.), *Gender and Tourism: Women's Employment and Participation in Tourism*, preparado en ocasión del séptimo período de sesiones de la Comisión sobre el Desarrollo Sostenible (Foro de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo, Comité del Reino Unido, 1999).
- 31 Organización Internacional del Trabajo, *Informe sobre el empleo en el mundo* (Ginebra, 2001).
- 32 A. Gurumurthy, *Gender and ICTs: Overview Report* (BRIDGE, Development-Gender, Institute of Development Studies, septiembre de 2004).
- 33 Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. *Women and management in higher education, A good practice handbook*. Seguimiento de la Conferencia Mundial sobre Educación Superior, París, 5 a 9 de octubre de 1998.
- 34 C. Wichterich, *The Globalised Woman: Reports from a Future of Inequality* (Londres, Zed, 2000).
- 35 La subcontratación de procesos empresariales es la contratación de proveedores de tecnología que suministran aplicaciones esenciales y no esenciales a una empresa y las administran. Mediante ese proceso de transformación orientado a los servicios, cada vez es más frecuente que las empresas contraten a otras empresas que actúan como proveedoras de servicios empresariales.
- 36 A. Gurumurthy, *IT for Change* (BRIDGE, Development-Gender, septiembre de 2004).
- 37 Programa de apoyo a las redes de mujeres de la Asociación de Comunicaciones Progresistas, *Gender Evaluation Methodology (GEM)*, se puede consultar en: www.apcwomen.org.
- 38 División de las Naciones Unidas para el Adelanto de la Mujer (se publicará en 2005), *Women 2000: Gender Equality and Women's Empowerment through ICT*.
- 39 Véanse E/2003/27 y E/CN.6/2003/12.
- 40 UNESCO, *Women and management in higher education, A good practice handbook*. Seguimiento de la Conferencia Mundial sobre Educación Superior, París, 5 a 9 de octubre de 1998.

-
- ⁴¹ Sonia N. Jorge, Gender-aware guidelines for policy making and regulatory agencies. Ponencia presentada al Grupo de Trabajo sobre Cuestiones de Género de la Oficina de Desarrollo de las Telecomunicaciones de la Unión Internacional de Telecomunicaciones (Ginebra, 27 y 28 de septiembre de 2001).
- ⁴² Association of Commonwealth Universities, se puede consultar en: <http://www.acu.ac.uk/womens/pacific.html>.
- ⁴³ Declaración nacional formulada en nombre de Irlanda por el Sr. Frank Fahey, Ministro del Departamento de Estado de Justicia, Igualdad y Reforma Legal, durante la consideración de los informes cuarto y quinto de Irlanda, presentados con arreglo a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Nueva York, 13 de julio de 2005).
- ⁴⁴ El AGCS define cuatro formas en que un servicio puede ser objeto de comercio, conocidas como “modos de suministro”: Modo 1: *suministro transfronterizo*: en el que el propio servicio cruza la frontera entre dos países (por ejemplo, las telecomunicaciones, los seguros); Modo 2: *consumo en el extranjero*: cuando los individuos viajan a otro país para utilizar el servicio (por ejemplo, servicios de hospitales y turismo); Modo 3: *presencia comercial*: cuando una empresa extranjera establece sucursales o filiales en otro país (por ejemplo, empresas de abastecimiento de agua en el país, hospitales, bancos y empresas de energía); Modo 4: *movimiento de personas físicas*: cuando los individuos viajan desde su propio país para prestar servicios en otro (por ejemplo, personal de enfermería y trabajadores de la construcción). Uno de los objetivos del AGCS era promover el comercio y el desarrollo mediante una liberalización progresiva. OMC, en línea. AGCS – Realidad y ficción, se puede consultar en <http://www.wto.org>.
- ⁴⁵ PNUD, *Making Global Trade Work for People* (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Fundación Heinrich Böll, Fondo de los Hermanos Rockefeller, Fundación Rockefeller y Wallace Global Fund. Earthscan Publications Ltd., 2003).
- ⁴⁶ Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, *Making Poverty Reduction Work, OECD's role in development partnership* (París, 2005).
- ⁴⁷ Proyecto del Milenio de las Naciones Unidas, *Report of the Task Force on Trade* (Londres y Sterling, Earthscan, 2005).
- ⁴⁸ Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, *Trade and Gender: Opportunities, Challenges and the Policy Dimension*, TD/392, Nota de la secretaría de la UNCTAD preparada en ocasión del 11º periodo de sesiones de la UNCTAD, celebrado en São Paulo (Brasil), 13 a 18 de junio de 2004.
- ⁴⁹ Organismo Canadiense de Desarrollo Internacional, *Gender equality and Trade-related Capacity-building: A resource tool for practitioners* (2003).
-