



Consejo Económico y Social

Distr. general
15 de diciembre de 2008
Español
Original: inglés

Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer

53° período de sesiones

2 a 13 de marzo de 2009

Tema 3 a) i) del programa provisional*

Seguimiento de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y del período extraordinario de sesiones de la Asamblea General titulado “La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI”: consecución de los objetivos estratégicos, adopción de medidas en las esferas de especial preocupación y medidas e iniciativas ulteriores: el reparto equitativo de las responsabilidades entre mujeres y hombres, incluidos los cuidados prestados en el contexto del VIH/SIDA

Declaración presentada por la Comisión Nacional de Mujeres, organización no gubernamental reconocida como entidad de carácter consultivo por el Consejo Económico y Social

El Secretario General ha recibido la siguiente declaración, que se distribuye de conformidad con lo dispuesto en los párrafos 36 y 37 de la resolución 1996/31 del Consejo Económico y Social.

* E/CN.6/2009/1.



Declaración*

La Comisión Nacional de Mujeres es un órgano independiente y oficial que asesora sobre la mujer al Gobierno del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte recogiendo las opiniones de las mujeres de toda Inglaterra, Irlanda del Norte, Escocia y Gales. Tiene más de 500 organizaciones asociadas y asociados particulares procedentes de organizaciones comunitarias y de voluntarios, asociaciones profesionales, sindicatos y grupos religiosos. Además, la Comisión Nacional de Mujeres colabora con organizaciones de mujeres de la Unión Europea y con organizaciones internacionales con sede en el Reino Unido.

La Comisión Nacional de Mujeres considera que velar por el reparto equitativo entre mujeres y hombres de las funciones vinculadas con la atención de otras personas, redundará en forma más generalizada en una mayor igualdad entre los géneros y contribuirá al mejoramiento de las condiciones de vida, no sólo de las mujeres sino también de los hombres y niños en todo el mundo. Ese logro significaría un mayor nivel de equilibrio entre el trabajo y la vida y un cambio de actitud respecto de las funciones de género. En resumidas cuentas, el cambio de las actitudes es una condición fundamental para asegurar un reparto más equitativo de las funciones de cuidado de otras personas así como un logro en sí mismo.

La Comisión Nacional de Mujeres ve con beneplácito el hincapié que se hace en el reparto equitativo entre hombres y mujeres de las funciones de atención de otras personas en el 53º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. A pesar de la legislación internacional vigente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que dispone que “ningún trabajador con responsabilidades familiares debería padecer discriminación”¹, la compatibilización de las responsabilidades relativas al cuidado de otras personas con el trabajo es un problema constante en torno al cual reina la discriminación.

Históricamente, las funciones de género enraizadas han significado que la responsabilidad de la crianza de los hijos y el cuidado de otros familiares han estado a cargo de las mujeres, a menudo en forma no remunerada. En esta esfera se plantean arduos problemas: en primer lugar y ante todo, significa que es indispensable que haya un cambio de actitudes para el logro de cualquier cambio. Además, existen problemas relativos a las pensiones y a la pobreza en la ancianidad de las mujeres, así como en relación con el lugar de trabajo y la manera en que se lo ha definido como consecuencia de ello. Aunque mucho ha cambiado con la prestación más progresiva de servicios en apoyo de los padres y las personas que cuidan de otras personas (el cuidado del niño y otros servicios de cuidado) así como con la flexibilidad en la vida laboral (licencias de maternidad y paternidad, el trabajo flexible y a tiempo parcial), las mujeres aún están en una situación de desventaja en el momento de ingresar en el mercado laboral a causa de las responsabilidades que tienen en materia de cuidado de otras personas. Las dificultades son aún mayores para las comunidades negras, las minorías y otras comunidades étnicas en que pueden plantearse otras barreras, como el idioma y el acceso a servicios en los que se tengan en cuenta las diferencias culturales.

* Se publica sin revisión editorial.

¹ Convenio de la OIT No. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.

La violencia contra la mujer es una causa y una consecuencia de la desigualdad entre los géneros y las mujeres que padecen actos de violencia aún no tienen un acceso equitativo a la protección y el apoyo; esta circunstancia puede incidir en su capacidad para prestar asistencia a otras personas y en su condición de madres.

Por añadidura, las mujeres que están en una situación precaria de inmigración y las mujeres que piden asilo se enfrentan con otras barreras, dado que no tienen acceso equitativo a fondos públicos y por consiguiente a la protección, la seguridad y el apoyo.

Pruebas de la situación imperante en el Reino Unido

Cuidado del niño

El Reino Unido va a la zaga de los Estados Miembros de la Unión Europea en lo que respecta a la calidad y asequibilidad del cuidado que se dispensa a los niños. La Comisión Nacional de Mujeres reconoce que, aunque se están logrando adelantos importantes en Inglaterra, Escocia y Gales para crear una infraestructura nacional para el cuidado del niño, en todo el Reino Unido aún faltan servicios asequibles de atención de los niños. En Inglaterra hay 3,8 niños menores de 8 años por cada sitio de guardería². En Irlanda del Norte esos sitios son mucho más escasos. En 2006 había 92,5 sitios de guardería por cada 1.000 niños de entre 0 y 4 años, en comparación con 195,5 sitios en Inglaterra. En Inglaterra el costo habitual de un sitio de guardería a tiempo completo para un niño menor de 2 años es de 152 libras por semana, o sea más de 7.900 libras al año, lo que significa un aumento del 6% respecto del año último.

Servicios de cuidado

A medida que la población envejece, se prevé que más personas tendrán responsabilidades en lo que respecta al cuidado de otras personas, con lo cual su número aumentará de los 6 millones actuales, a 9 millones en los próximos 30 años³. Es importante reconocer la gran disparidad de género existente en la población de más edad. En el Reino Unido, las mujeres comprenden el 59% de las personas de entre 75 y 84 años de edad; más de las tres cuartas partes (76,5%) de las de más de 90 años de edad; el 73% de todas las personas mayores de 65 años; el 81% de las personas de 85 o más años que viven solas; y casi las tres cuartas partes (74%) de todas las personas de 85 y más años que viven en Inglaterra y padecen una enfermedad crónica⁴. Casi 9 de cada 10 (88%) auxiliares de asistencia y asistentes de atención domiciliaria de Gran Bretaña son mujeres.

Licencia por maternidad y paternidad

En Gran Bretaña hay disposiciones muy desiguales respecto de la atención parental: las madres tienen derecho a una licencia de un año remunerada y otra por maternidad no remunerada, en tanto los padres tienen derecho a tan sólo dos

² Equal Opportunities Commission, *Facts and Figures about Men and Women in Britain*, 2006.

³ Estimación de "Carers UK", Response to DTI Work and Families Consultation, 2005.

⁴ Tomassini C, 2005: The demographic characteristics of the oldest old in the United Kingdom ONS.

semanas de licencia por paternidad remunerada. Aunque esas nuevas disposiciones son positivas, los padres optan por tomar una licencia anual con pago pleno cuando tienen la posibilidad de ello. En tanto los hombres siguen teniendo una remuneración mayor que el de las mujeres, no tiene mucho sentido que el padre tome esa licencia. No hay muchas pruebas de la aceptación por parte de los empleadores del hecho de que los hombres tomen licencia para ocuparse de responsabilidades familiares, y si bien la Comisión acoge con beneplácito el mejoramiento de las condiciones de licencia y del pago por maternidad, aún es preciso hacer otras mejoras en las condiciones de licencia y el pago por adopción y en los derechos al trabajo flexible⁵. Además, cada uno de los padres también tiene derecho a 13 semanas de licencia por paternidad, pero como esa licencia no es remunerada, sólo el 4% de los padres y las madres utiliza esa forma de licencia en Gran Bretaña⁶.

Trabajo flexible y a tiempo parcial

Actualmente, en Gran Bretaña la mayor parte de los trabajos a tiempo parcial se encuentran en un número muy escaso de sectores y en puestos escasamente remunerados y de poca especialización, como por ejemplo en el comercio minorista, la limpieza y la gastronomía. También se observa que por lo general son puestos de menor jerarquía en las instituciones: sólo el 4% eran gerentes o altos funcionarios⁷. En consecuencia, una mujer que trabaje a tiempo parcial gana en promedio por hora un 40% menos de lo que percibe en promedio por hora un hombre que trabaje a tiempo completo. Hay una gran merma de productividad a causa de que los empleadores no utilizan plenamente la capacidad de los trabajadores a tiempo parcial.

¿Qué hay que hacer ahora?

La Comisión Nacional de Mujeres acoge con beneplácito las leyes e iniciativas gubernamentales destinadas a promover el reparto equitativo entre las mujeres y los hombres de las responsabilidades relacionadas con la atención de otras personas, según se expresa en los informes periódicos quinto y sexto del Gobierno del Reino Unido al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. No obstante, la Comisión desearía que hubiera más adelantos y en consecuencia destaca las recomendaciones siguientes, algunas de las cuales se expusieron con mayor detalle en el informe paralelo de la Comisión Nacional de Mujeres al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer:

- Que el Gobierno del Reino Unido siga mejorando la legislación relativa al horario de trabajo flexible. En estos momentos de receso económico esta es la oportunidad para que el Gobierno reafirme sus compromisos en vez de retractarse. Sin disposiciones laborales flexibles tanto para los hombres como para las mujeres, el reparto equitativo de las responsabilidades de atención de

⁵ Informe paralelo de la Comisión Nacional de Mujeres al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, abril de 2008, párr. 180.

⁶ Equal Opportunities Commission (EOC): Response to Commission of the European Communities Green Paper "Confronting demographic change: A new solidarity between generations", 2005.

⁷ Britain's hidden Brain drain, informe final de la investigación de la EOC sobre condiciones de trabajo flexibles y de tiempo parcial, 2005.

otras personas nunca se convertirá en realidad. Las investigaciones demuestran que lejos de comprometer los objetivos institucionales, el hecho de que se ofrezca a las personas que atienden a otras personas la posibilidad de un horario flexible de trabajo produce resultados notables para las empresas. Algunos de los beneficios de prestar apoyo a las personas que prestan asistencia a otras personas son, entre otros, una menor rotación de personal, menor ausentismo y mayor productividad⁸.

- Que el Gobierno del Reino Unido elimine la diferencia de remuneración y reduzca las restricciones económicas que se imponen a las familias al decidir la manera de organizar el trabajo y el cuidado de los niños.
- Que el Reino Unido adopte modelos de prácticas idóneas de otros Estados Miembros, en particular los países nórdicos, en donde se comprenden bien los beneficios para la sociedad, las empresas y las personas de una licencia por maternidad compartida.
- Que se recojan pruebas sobre los efectos positivos del reparto equitativo de las responsabilidades de atención de otras personas, en particular los efectos económicos para las sociedades sería una prueba contundente para convencer al Gobierno del Reino Unido y a los Gobiernos de otros Estados Miembros para que inviertan más en la promoción de un reparto equitativo de esas responsabilidades.
- Que se realicen más campañas de concienciación en los medios de comunicación sobre los beneficios del reparto equitativo de las responsabilidades de atención de otras personas. Eso contribuiría en alguna medida a modificar actitudes muy arraigadas acerca de las funciones de género; en particular, serviría para modificar una cultura laboral que pone en situación incómoda a los hombres que toman licencia para cuidar a los niños (“se quedó cuidando al bebé”; “pasa más tiempo con la familia”); y para inculcar a los niños en las escuelas las posibilidades futuras de que hombres y mujeres compartan el trabajo y el cuidado de los niños.
- Un mayor apoyo a la adopción de un modelo positivo de los hombres en calidad de prestadores de asistencia a otras personas. Las investigaciones demuestran que cuando los padres participan los resultados sociales, educativos y emocionales son mejores. Este dato pone en tela de juicio los estereotipos de género y sirve en gran medida para influir en las actitudes que puedan tener los niños respecto de la posibilidad de convertirse ellos mismos en padres.

⁸ <http://www.carersuk.org/Employersforcarers/Thebusinesscase/Thebusinessbenefits>.