



Consejo Económico y Social

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

Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer

53º período de sesiones

2 a 13 de marzo de 2009

Tema 3 c) 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”: incorporación de una
perspectiva de género, situaciones y cuestiones programáticas**

Adelantos realizados en la incorporación de una perspectiva de género en la elaboración, ejecución y evaluación de políticas y programas nacionales, haciendo particular hincapié en el reparto equitativo de las responsabilidades entre mujeres y hombres, incluidos los cuidados prestados en el contexto del VIH/SIDA

Informe del Secretario General

Resumen

En el presente informe se evalúa el grado en el que se ha incorporado la atención a las perspectivas de género en la elaboración, ejecución y evaluación de políticas y programas nacionales, haciendo particular hincapié en el reparto equitativo de las responsabilidades entre mujeres y hombres, incluidos los cuidados prestados en el contexto del VIH/SIDA, y se formulan recomendaciones para su examen por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.

* E/CN.6/2009/1.



Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción	3
II. Antecedentes	3
III. Iniciativas adoptadas en el plano nacional	4
A. Estereotipos de género	4
B. La intersección del trabajo remunerado y no remunerado	7
C. Respuestas legislativas y políticas	10
D. Medidas para apoyar y reforzar la participación de los hombres en la prestación de cuidados	14
E. Mecanismos para supervisar los progresos y las repercusiones	16
F. Igualdad en cuanto al grado de participación de la prestación de asistencia en el contexto del VIH/SIDA	17
IV. Conclusiones y recomendaciones	19

I. Introducción

1. En su resolución 2006/9, de 25 de julio de 2006, titulada “Futura organización y métodos de trabajo de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer”, el Consejo Económico y Social pidió el Secretario General que presentara anualmente a la Comisión un informe sobre los adelantos realizados en la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración, ejecución y evaluación de políticas y programas nacionales, haciendo particular hincapié en el tema prioritario de su período de sesiones y decidió que en 2009 el tema prioritario sería “El reparto equitativo de las responsabilidades entre mujeres y hombres, incluidos los cuidados prestados en el contexto del VIH/SIDA”.

2. Este informe se presenta en respuesta a la resolución 2006/9 del Consejo Económico y Social y la resolución 63/159 de la Asamblea General. Incorpora un análisis de las respuestas a una nota verbal (DAW/2008/011) facilitadas por Estados Miembros¹. El informe también se basa en información y datos de publicaciones de entidades de las Naciones Unidas y otras fuentes que se indican². El informe debe ponerse en relación con el informe del Secretario General sobre el reparto equitativo de las responsabilidades entre mujeres y hombres, incluidos los cuidados prestados en el contexto del VIH/SIDA (E/CN.6/2009/2).

II. Antecedentes

3. El fomento del reparto equitativo de las responsabilidades entre mujeres y hombres, incluidas las responsabilidades relacionadas con la prestación de cuidados, es un aspecto fundamental, aunque arduo, con miras a hacer frente a la desigualdad entre los géneros. El reparto desigual de responsabilidades en las esferas pública y privada tiene repercusiones negativas para las mujeres y para los hombres, sus familias, la economía y la sociedad en general. Repercute en la igualdad de oportunidades en la enseñanza, el mercado de trabajo y la vida pública, incluida la participación política, así como en la calidad de las relaciones familiares y la prestación de cuidados.

4. Es necesario un enfoque global para hacer frente a los efectos de la actual distribución desigual del trabajo remunerado y no remunerado entre las mujeres y los hombres, particularmente en lo concerniente a las tareas domésticas, la crianza de los hijos y los cuidados que se prestan a los enfermos, los ancianos y los discapacitados. Es preciso adoptar medidas políticas y legislativas dentro diferentes esferas, como las de la protección social, el mercado de trabajo, la salud, la educación y las infraestructuras. Son asimismo esenciales las actividades encaminadas a delimitar y hacer frente a los estereotipos de género que subyacen en las actitudes discriminatorias, así como las prácticas y los esfuerzos para medir y valorar el trabajo no remunerado.

¹ Se recibieron contribuciones de los Gobiernos de Austria, Azerbaiyán, Belarús, Bélgica, el Brasil, el Canadá, Colombia, Dinamarca, el Ecuador, Estonia, Filipinas, Finlandia, Ghana, Jamaica, el Japón, Letonia, el Líbano, Malta, Nueva Zelanda, Omán, los Países Bajos, el Perú, el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, la República Dominicana, Rumania, Suecia, Suiza y Tailandia.

² Las referencias a los Estados Miembros se basan en las contribuciones hechas al presente informe, a menos que se indique otra cosa.

5. Los gobiernos han formulado compromisos globales sobre el reparto equitativo de las responsabilidades entre mujeres y hombres, incluidos los cuidados prestados en el contexto del VIH/SIDA, en diferentes reuniones, entre las que cabe destacar la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (1994), la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995), la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (1995) y el vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General (2000), así como en las conclusiones de los períodos de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de 1996. Los tratados internacionales de derechos humanos, incluidas la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención sobre los Derechos del Niño, también reconocen las obligaciones que tienen los Estados promover el reparto equitativo de las responsabilidades entre mujeres y hombres. En el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (No. 156) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y su correspondiente Recomendación No. 165 se proporcionan orientaciones concretas sobre las políticas y las medidas necesarias para prestar asistencia a los trabajadores y las trabajadoras a fin de que puedan conciliar sus responsabilidades laborales y familiares. Además, los compromisos mundiales relacionados con la prestación de cuidados, la protección social y la distribución del trabajo remunerado y no remunerado se incluyeron en el Consenso de Monterrey de la Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo, de 2002³.

III. Iniciativas adoptadas en el plano nacional

A. Estereotipos de género

6. A nivel mundial, las imágenes estereotipadas de las mujeres y los hombres siguen perpetuando la desigualdad en la distribución de las responsabilidades y la división del trabajo remunerado y no remunerado. Tanto las mujeres como los hombres se ven limitados por estereotipos de género basados en la percepción que se tiene de la mujer como persona ideal como cuidadora y del hombre como persona ideal como trabajador⁴. Esos estereotipos han contribuido a que recaiga sobre la mujer una carga desproporcionada de tareas domésticas y relacionadas con la prestación de cuidados independientemente de su situación socioeconómica y de su empleo en los sectores estructurado y no estructurado. Por otra parte, las opiniones estereotipadas sobre la masculinidad han contribuido a definir al hombre como sostén permanente de la familia y como deficiente prestador de cuidados⁵.

7. Habida cuenta de la persistencia de los estereotipos de género y de sus repercusiones para las mujeres, los hombres, las niñas y los niños, es importante delimitar y abordar los factores que los perpetúan y generan. Desempeñan un papel

³ *Informe de la Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo, Monterrey (México), 18 a 22 de marzo de 2002*, publicación de las Naciones Unidas, número de venta: S.02.II.A.7, cap. I, resolución 1, anexo, párr. 16.

⁴ Véase OIT, "Equal sharing of responsibilities between women and men, including caregiving in the context of HIV/AIDS", documento de antecedentes preparado para la Reunión del Grupo de Expertos, octubre de 2008 (EGM/ESOR/2008/BP.2).

⁵ Gary Barker, "Engaging men and boys in caregiving: reflections from research, practice and policy advocacy in Latin America", documento preparado para la Reunión del Grupo de Expertos (EGM/ESOR/2008/EP.1), pág. 2.

clave al respecto el proceso de socialización y los agentes encargados de formar a la opinión pública en la sociedad, como las familias, las instituciones educativas, los dirigentes religiosos y comunitarios y los medios de comunicación⁶.

8. Los Estados Miembros han destacado el papel de la educación, incluida la educación en la primera infancia, a los efectos de respaldar los estereotipos de género y oponerse a ellos. En algunos países como Belarús, Chipre, Finlandia, Omán, Rumania, Suecia y Suiza, se ha procedido a revisar los programas de estudio o impartir formación a los maestros sobre los estereotipos de género. En el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, es obligatorio evitar los estereotipos de género en la educación, incluso en el caso del personal de las guarderías, a fin de que los niños no se vean limitados por premisas desfasadas sobre lo que pueden hacer los hombres y las mujeres. En Dinamarca, el Ministerio sobre la Igualdad entre los Géneros preparó un manual y una guía para los maestros de los jardines de infancia con el fin de promover papeles menos estereotipados en relación con el género. En el Brasil, el programa titulado “Género y diversidad en la escuela” sirve para formar a los maestros y directores de las escuelas públicas a fin de que aborden la diversidad en la escuela y las actitudes y comportamientos basados en prejuicios en lo concerniente a las relaciones étnico-raciales y la orientación sexual.

9. La necesidad de colaborar con los medios de comunicación ha sido reconocida por diferentes países, entre los que cabe mencionar a Belarús, Bélgica, Chipre, el Líbano, Malta y Rumania. En Europa, los estudios sobre el modo en que la comercialización y la publicidad afectaban a la igualdad entre las mujeres y los hombres pusieron de manifiesto que los códigos de conducta en los medios de comunicación y las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones rara vez incluían consideraciones de género. En respuesta, el Parlamento Europeo aprobó una resolución en la que subrayaba que había que luchar contra los estereotipos sexistas a todos los niveles de la sociedad⁷. En el Reino Unido, las normas establecidas por las autoridades que regulan las emisiones de los medios de comunicación radiotelevisivos y no radiotelevisivos tienen por objeto garantizar que los anuncios son “legales, dignos, honestos y verdaderos”. En los últimos años se ha tendido a abordar los tradicionales estereotipos de género recurriendo incluso a la ironía y a imágenes menos estereotipadas.

10. Las campañas nacionales de información pública y de sensibilización destinadas a abordar concretamente los estereotipos de género también se han puesto en marcha en algunos países, entre los que cabe mencionar Estonia y Suiza. En 2006 se llevaron a cabo en Letonia dos campañas que incluían una serie de anuncios, debates en la televisión y la radio, películas educativas y coloquios entre niños en edad escolar a fin de hacer frente a los estereotipos de género en el mercado de trabajo y en el hogar. En Jamaica, se organizaron campañas de educación pública y de sensibilización en las escuelas, las comunidades, las organizaciones religiosas y otras organizaciones.

11. Varios países, entre los que cabe mencionar Azerbaiyán, el Brasil, el Canadá, el Ecuador, Filipinas, el Líbano, Nueva Zelandia, el Perú y Tailandia, informaron

⁶ Mary Daly, “The equal sharing of responsibilities between women and men, including caregiving in the context of HIV/AIDS”, documento de antecedentes preparado para la Reunión del Grupo de Expertos (EGM/ESOR/2008/BP.1), pág. 14.

⁷ Resolución del Parlamento Europeo de 3 de septiembre de 2008, titulada “El impacto del marketing y la publicidad en la igualdad entre mujeres y hombres” (2008/2038 (INI)).

concretamente sobre campañas de sensibilización y otras medidas para hacer frente a la violencia de género, lo que incluía la violencia contra la mujer. En Nueva Zelanda, un equipo de tareas del Gobierno relativo a la lucha contra la violencia en el hogar abarcaba a organizaciones comunitarias, dirigentes y medios de comunicación en el marco de una campaña nacional destinada a modificar los comportamientos y las actitudes que toleraban la violencia en el hogar. En Filipinas se constituyó el movimiento “Men Opposed to Violence against Women Everywhere”.

12. En Bélgica, en el marco de un proyecto de investigación de dos años de duración en la región flamenca, que se oponía a los estereotipos de género sobre el hombre como sostén de la familia y la mujer como cuidadora, se examinó el modo de establecer relaciones más iguales dentro de los hogares. El proyecto dio lugar a recomendaciones y mecanismos para facilitar la conciliación del trabajo y la vida privada. En un estudio realizado en Suiza se observó que, en las familias en las que los padres y madres compartían responsabilidades en el hogar y en la vida profesional, tanto los progenitores como los hijos tenían una percepción positiva de la distribución igualitaria de funciones. Además, en ese mismo estudio se observó que los niños procedentes de familias con una división tradicional del trabajo entre el hombre y la mujer frecuentemente lamentaban que, por comparación con sus madres, los padres estuvieran raramente presentes en sus vidas cotidianas. En Azerbaiyán, la primera encuesta sobre las actitudes de género se llevó a cabo en 2005. Los resultados de la encuesta se presentaron en el informe titulado *Azerbaijan Human Development Report, 2007, on Gender Attitudes in Azerbaijan: Trends and Challenges*, publicado en 2007 por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

13. Se han adoptado asimismo medidas concretas a fin de examinar los estereotipos y las desigualdades de género en el mercado de trabajo y luchar contra ellos. El Reino Unido ha aprobado una serie de políticas y programas cuyo objetivo es hacer frente a tales estereotipos mediante el asesoramiento en materia de carrera. En el Brasil, el Programa pro equidad entre los géneros ha promovido la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en las empresas e instituciones públicas y privadas. El Programa alienta a las empresas a que adopten políticas internas para promover la igualdad entre los géneros y les concede galardones que ponen de manifiesto su compromiso de promover la igualdad entre los géneros. Entre los principales problemas que ha de enfrentar el Programa cabe mencionar las diferencias salariales y las desigualdades en cuanto a la utilización del tiempo entre las mujeres y los hombres, así como la escasa representación de las mujeres en los cargos directivos. En 2008 se organizó un cursillo para atender a las demandas de las empresas participantes de conseguir mejor formación y conocimientos especializados e intercambiar experiencias prácticas para hacer frente a las desigualdades existentes en el mercado de trabajo basadas en el género y en la raza. La Comisión Europea, en colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT, preparó el proyecto de formación y sensibilización titulado “¡Rompe con los estereotipos sexistas y dale una oportunidad al talento!” con el fin de informar a las empresas, particularmente a las pequeñas y medianas, acerca de los beneficios que podían obtener si superasen los estereotipos de género en la gestión empresarial⁸.

⁸ <http://www.businessandgender.eu/the-action>.

B. La intersección del trabajo remunerado y no remunerado

14. Si bien en el último decenio ha aumentado considerablemente la tasa de mujeres dentro de la población activa en todo el mundo, los estudios sobre la utilización del tiempo indican que persisten los desequilibrios y desigualdades entre las mujeres y los hombres en lo concerniente a la realización del trabajo remunerado y no remunerado, particularmente las labores domésticas y la prestación de cuidados. Las mujeres destinan globalmente más tiempo al trabajo que los hombres, trabajan menos horas que ellos de manera remunerada y, por lo general, disponen de menos tiempo libre que los hombres⁹. En un proyecto del Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social, que abarcaba a la Argentina, la India, Nicaragua, la República de Corea, Sudáfrica y la República Unida de Tanzania, se observó que el tiempo promedio que destinaban las mujeres a la prestación de cuidados no remunerados era más de dos veces superior al de los hombres¹⁰. En América Latina, más de la mitad de todas las mujeres no empleadas de entre 20 y 24 años de edad dijeron que la realización de tareas domésticas no remuneradas era la razón principal por la que no buscaban trabajo remunerado¹¹. Las mujeres destinan más tiempo a tareas múltiples y que se superponen entre sí, como el cuidado de los niños, los ancianos y los enfermos, la cocina y la limpieza, y tienen más posibilidades que los hombres de combinar el trabajo remunerado y el no remunerado⁴. Por ejemplo, el 40% de las madres que trabajaban en el sector no estructurado en los barrios de tugurios de la Ciudad de Guatemala cuidaban ellas mismas de sus hijos y decían que la razón principal por la que no trabajaban en el sector estructurado era la falta de guarderías¹². Los datos sobre la utilización del tiempo en Nueva Zelanda pusieron de manifiesto que las mujeres y los hombres destinaban una cantidad similar de tiempo a trabajar, si bien el 70% de las mujeres trabajaban de manera no remunerada, por comparación con el 40% de los hombres¹³.

15. Hay importantes diferencias entre los países y dentro de ellos en relación con el tiempo que se necesita para llevar a cabo diferentes tareas domésticas como consecuencia de las desigualdades en el acceso a las infraestructuras y a la tecnología en el hogar. En muchas comunidades rurales periurbanas, se destina mucho tiempo, principalmente por parte de las mujeres, a actividades tales como la recogida de agua y de combustible⁴. Además, el largo tiempo que se tarda en desplazarse al trabajo y el escaso acceso al transporte dan lugar a que la conciliación entre el trabajo y la vida familiar resulte más difícil tanto para las mujeres como para los hombres⁴.

⁹ Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, *Progress of the World's Women 2005: Women, Work & Poverty* (UNIFEM, 2005), Nueva York, pág. 29.

¹⁰ Véase Instituto de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social (2008), "The social and political economy of care: contesting gender and class inequalities", documento de antecedentes preparado para la Reunión del Grupo de Expertos (EGM/ESOR/2008/BP.3).

¹¹ Comisión Económica para América Latina y el Caribe, "Panorama social de América Latina 2006" (CEPAL, Santiago, 2007).

¹² Instituto Internacional de Investigaciones sobre Política Alimentaria (IIPA) Guatemala City: a focus on working women and childcare", en IIPA, *Perfiles de ciudades* (2003); puede consultarse en <http://www.ifpri.org/themes/mp14/profiles/guatemalacity.pdf>.

¹³ Ministerio de Asuntos de la Mujer, Nueva Zelanda, *Indicators for Change: Tracking the Progress of New Zealand Women* (Wellington, 2008), pág. 60.

16. Si bien los datos y estadísticas disponibles sobre las tendencias del trabajo remunerado y no remunerado indican que los cambios en la participación del hombre en el trabajo no remunerado se están produciendo de manera lenta, particularmente en cuanto a las tareas domésticas y a la prestación de cuidados, en algunos países, como el Canadá y Dinamarca, ha aumentado la participación de los hombres en el cuidado de sus hijos y las tareas del hogar. Los resultados de las encuestas sobre la utilización del tiempo en el Canadá muestran que las diferencias entre los hombres y las mujeres en cuanto a la división del trabajo se están eliminando lentamente. Si bien las mujeres participan cada vez más en el trabajo remunerado, siguen haciendo la mayor parte de las tareas domésticas y tienden a sentirse más estresadas que los hombres por la falta de tiempo. No obstante, hay un número creciente de hombres que comparten las tareas domésticas y el trabajo remunerado con sus parejas. En términos generales, las diferencias entre los hombres y las mujeres en cuanto al tiempo destinado al cuidado de los hijos tienden a ser más reducidas que las diferencias en cuanto al tiempo destinado a cocinar y limpiar¹⁴.

17. Se observaron conclusiones similares en otras respuestas recibidas de Estados Miembros, incluidos Bélgica, Finlandia, Jamaica, Letonia y Suiza. Los estudios realizados en Suiza pusieron de manifiesto que, si bien las parejas no casadas compartían responsabilidades de manera más igualitaria que las casadas, la distribución desigual del trabajo entre los padres aumentaba con el número de hijos en el hogar. Se estimaba que, en el caso de las parejas casadas sin hijos, los hombres llevaban a cabo el 52% de las tareas del hogar. En las parejas casadas con tres hijos o más, los hombres realizaban el 39% de las tareas. En una encuesta realizada en el marco de una campaña de sensibilización dirigida a los hombres de Suiza se observó que el 16% de los hombres que trabajaban en régimen de jornada completa preferirían hacerlo a tiempo parcial. Los hombres que deseaban reducir sus horas de trabajo también se enfrentaban con más problemas que las mujeres en la misma situación.

18. El papel de las encuestas sobre la utilización del tiempo, que es un mecanismo para analizar la división del trabajo remunerado y no remunerado y promover medidas encaminadas a la conciliación del trabajo y de las responsabilidades familiares, ha sido reconocida por varios países, entre los que cabe mencionar a Austria, Belarús, Bélgica, el Canadá, Colombia, Jamaica, Letonia y Suecia. No obstante, hasta la fecha sólo un número muy reducido de países ha facilitado datos comparables a lo largo del tiempo. Desde 1996, el Canadá incluye preguntas en su censo sobre tres actividades laborales no remuneradas: las tareas del hogar, el cuidado de los hijos y el cuidado de los ancianos. Además, el Canadá realiza encuestas en las que se reúne información detallada sobre el trabajo no remunerado, incluida la encuesta social general sobre la utilización del tiempo y el Estudio Canadiense sobre Donaciones, Voluntariado y Participación. La encuesta social general sobre la utilización del tiempo se ha realizado en cuatro ocasiones (1986, 1992, 1998 y 2005) y se repetirá en 2010. En el Perú, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) realizará un estudio experimental sobre la utilización del tiempo en la zona metropolitana de Lima con el fin de difundir información entre los funcionarios públicos y la sociedad civil sobre las encuestas sobre la utilización del tiempo adaptadas al género. En la República Dominicana, el

¹⁴ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, *Informe sobre el Desarrollo Humano 2007/2008* (PNUD, Nueva York, 2007), "Indicadores del desarrollo humano", cuadro 32.

mecanismo nacional y la Oficina Nacional de Estadística colaboraron entre sí para planificar y preparar la primera encuesta nacional sobre la utilización del tiempo a fin de medir la contribución de la mujer y del hombre a las actividades del hogar y de la familia.

19. A medida que el aumento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo ha reducido el tiempo disponible para la prestación de cuidados no remunerados y las tareas domésticas, ha aumentado la demanda de servicios relacionados con la prestación de cuidados fuera del hogar. El aumento de la prestación de cuidados por conducto del mercado y los servicios públicos y comunitarios no ha resuelto el problema que se plantea de resultados de que corre predominantemente a cargo de mujeres. Tanto en los países desarrollados como en desarrollo, el porcentaje de mujeres que prestan cuidados es más elevado que su porcentaje de participación en la población activa total. Los datos del estudio de ingresos de Luxemburgo correspondientes a 12 países (la mayoría países de ingresos altos) muestran que las mujeres constituyen entre el 32% y el 54% de la población activa total y entre el 68% y el 88% de los trabajadores que prestan cuidados remunerados¹⁰. Actualmente existe una importante migración de mujeres hacia funciones relacionadas con la prestación de cuidados en el marco del hogar o dentro del sector público.

20. Al formular políticas y programas sobre responsabilidades en el hogar, lo que incluye la prestación de cuidados, es preciso prestar atención a los datos estadísticos sobre las transformaciones demográficas, incluidos los cambios en las tasas de fecundidad, el envejecimiento de la población y la composición de los hogares. Por ejemplo, en Colombia ha aumentado el número de hogares encabezados por mujeres. En Europa, han aumentado los hogares unipersonales y las familias monoparentales que no pueden recurrir a la ayuda inmediata de sus vecinos. Además, han disminuido de manera espectacular las tasas de fecundidad, ha aumentado la esperanza de vida y se ha incrementado la movilidad geográfica de las poblaciones¹⁵. En los países en que el envejecimiento de la población ha aumentado a un ritmo sin precedente, se plantean las cuestiones fundamentales de los cuidados a largo plazo de los ancianos, su atención médica y sus pensiones. En el Japón, un estudio realizado en 2004 por el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social puso de manifiesto que, pese a las opciones disponibles en materia de prestación de cuidados, la mayor parte de tales cuidados proporcionados a los ancianos corrían a cargo de mujeres dentro del hogar (el 74.9 %) ¹⁶.

21. El hecho de no medir el trabajo no remunerado de manera cuantitativa dentro de las cuentas nacionales da lugar a que se siga subestimando e infravalorado el trabajo realizado en el hogar y la comunidad, incluidas las tareas relacionadas con la prestación de cuidados, así como su contribución al desarrollo social y económico. Las estimaciones muestran que el valor del trabajo no remunerado puede ser equivalente a la mitad por lo menos del producto interno bruto (PIB) de un país¹⁷.

¹⁵ Tine Rostgaard, "The equal sharing of responsibilities between women and men", documento preparado para la Reunión del Grupo de Expertos, 2008 (EGM/ESOR/2008/EP.6), pág. 2.

¹⁶ Masako Ishii-Kuntz, "Sharing of Housework and Childcare in Contemporary Japan", documento preparado para la Reunión del Grupo de Expertos, 2008 (EGM/ESOR/2008/EP.4), pág. 4.

¹⁷ PNUD, *Informe sobre Desarrollo Humano 1995: (Género y Desarrollo Humano (Oxford, Oxford University Press, 1995)*, cap. 4, "Valoración del trabajo de la mujer".

C. Respuestas legislativas y políticas

22. La división de responsabilidades basada en el género está estrechamente relacionada con la desigualdad de género en términos más generales. Los intentos de promover el reparto de responsabilidades en pie de igualdad forman parte del programa más amplio sobre igualdad de género esbozado en los instrumentos y mecanismos jurídicos y normativos de carácter internacional. En algunos países, como Austria, el Brasil, Chipre, Estonia, Ghana, Letonia, los Países Bajos, el Perú, Suecia y Suiza, se destacaron las políticas, planes de acción y medidas legislativas de carácter nacional en pro de la igualdad de género, el empoderamiento de la mujer y la conciliación del trabajo y la vida privada, así como la inclusión de los principios de la no discriminación y de la igualdad entre los géneros en las constituciones nacionales.

23. Varios países, incluidos Bélgica, el Canadá, Jamaica y Suiza, destacaron la especial importancia de la legislación que regulaba los derechos en relación con el matrimonio, el divorcio y la herencia. Muchos países han reformado sus leyes discriminatorias en materia de empleo (véase el documento E/CN.6/2005/2 y Corr.1, párr. 288), han reforzado la legislación sobre la violencia contra la mujer (véase el documento A/61/122/Add.1 y Corr.1) y han garantizado la igualdad de derechos de la mujer respecto de la tierra (véase el documento E/CN.6/2005/2 y Corr.1, párr. 311). En Suecia, se aprobó en 2008 una ley por la que se establecían mayores salvaguardias contra la discriminación y que se aplicará en la mayor parte de los ámbitos de la sociedad, como el mercado de trabajo, la educación, los bienes, los servicios, la vivienda, la asistencia social, el sistema de seguridad social, la atención de la salud, el servicio militar y el servicio civil. Con el apoyo de la OIT, Azerbaiyán está procediendo a integrar en su marco nacional el Convenio No. 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad y el Convenio No. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.

24. Los gobiernos han preparado y aplicado una amplia gama de respuestas normativas para facilitar la conciliación del trabajo y la vida familiar. Una respuesta normativa común es la ampliación de las prestaciones de empleo, como la licencia para atención de los hijos. La mayoría de los países cuenta con una política sobre licencia de maternidad y hay un número creciente de ellos que han establecido políticas de licencia para atención de los hijos para garantizar a los hombres una licencia en relación con el nacimiento de sus hijos. No obstante, el número de días de licencia y su carácter remunerado o no remunerado varía según los países. Algunos están adoptando medidas innovadoras para ampliar su alcance y su utilización. En el Brasil las trabajadoras desempleadas tienen también derecho a la licencia de maternidad remunerada en el marco del sistema de la seguridad social. Nueva Zelanda ha hecho extensiva la licencia para atención de los hijos remunerada a los trabajadores autónomos. Aunque en muchos países el derecho a la licencia para atención de los hijos corresponde tanto a las mujeres como a los hombres, en el caso, por ejemplo, de Belarús, el Canadá, Dinamarca, Finlandia y los Países Bajos, las mujeres siguen siendo las que toman principalmente la licencia para atención de los hijos. En Dinamarca, se ha establecido un plan de igualación estatal al que han de contribuir todos los empresarios aun cuando no concedan licencias de maternidad/paternidad o no cuenten con empleados que tengan derecho a tal licencia. El objetivo del plan es lograr que los costos de la licencia se distribuyan de manera más igual entre los empresarios que actúan en sectores en que tradicionalmente predominan los hombres o las mujeres.

25. Aunque hay países como Bélgica, Dinamarca, Estonia, Letonia y el Reino Unido, que están introduciendo o ampliando cada vez más las políticas sobre licencia de paternidad y licencia para atención de los hijos, la tasa de hombres que se acogen a tales prestaciones sigue siendo baja. Los países con tasas relativamente altas de hombres que se acogen a ellas son Islandia, Noruega y Suecia, que ofrecen subsidios relativamente altos durante ese período. A fin de alentar a los hombres a tomar esa licencia, algunos países, entre los que cabe mencionar a Austria, Dinamarca, Islandia, Noruega y Suecia, establecen que una parte de la licencia para atención de los hijos puede ser tomada únicamente por el padre y que se pierde si no se toma⁴. En el Reino Unido, el establecimiento de la licencia de paternidad remunerada ha sido un éxito. Los datos más recientes muestran que, del 93% de los hombres empleados que tomaron alguna licencia en fecha próxima al nacimiento, cuatro de cada cinco se acogieron a la licencia de paternidad. En 2007 Alemania estableció un plan de prestaciones en el marco de la licencia para atención de los hijos con arreglo al cual se concedían dos meses adicionales “a la pareja”. De resultas de ello, el número de hombres que aprovechó la oportunidad para ocuparse del cuidado de su hijo durante los primeros meses de vida aumentó de menos del 4% en 2006 al 20% en el segundo semestre de 2008¹⁸. Para alentar a los hombres a tomar la licencia para atención de los hijos, varios países, como Bélgica, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Letonia y el Reino Unido, han realizado esfuerzos concentrados en llegar a hombres con hijos recién nacidos, empresarios y trabajadores a fin de facilitarles información sobre la paternidad y las prestaciones de la licencia para atención de los hijos.

26. Se expusieron otros ejemplos de medidas de políticas sociales en apoyo de las personas encargadas de prestar cuidados. Por ejemplo, el Canadá proporcionaba apoyo a las mujeres y a los hombres que prestaban cuidados mediante desgravaciones fiscales, una prestación de sustitución de ingresos y la protección del puesto de trabajo en el caso de los empleados con responsabilidades concretas en materia de prestación de cuidados. Por ejemplo, las prestaciones por motivos humanitarios del seguro de desempleo permiten que los trabajadores que tengan derecho a ellas se ausenten temporalmente del trabajo sin temor a la pérdida de ingresos o de su puesto de trabajo cuando un miembro de la familia caiga gravemente enfermo. Además, se conceden hasta seis semanas de ingresos que pueden utilizarse a lo largo de un período de seis meses por los miembros de la familia con derecho a ello. En Belarús se conceden prestaciones adicionales de un día de licencia a los padres de niños discapacitados de menos de 18 años y a los padres que se ocupen de dos o más hijos de menos de 16 años de edad. En Sudáfrica, el programa de subvenciones en apoyo de los hijos reconoce la gran diversidad de hogares que existe en el país. El subsidio se paga a la persona primordialmente encargada de prestar cuidados al niño, independientemente de que se trate o no de su padre biológico¹⁰.

27. La prestación de servicios asistenciales accesibles y asequibles, particularmente en el caso de los niños y los ancianos, la enseñanza primaria y la salud, desempeña un papel fundamental para ayudar a la mujer y al hombre a conciliar el trabajo con la vida familiar. El sistema finlandés de servicios universales de atención a la infancia y de licencia familiar ha facilitado la distribución de responsabilidades entre las mujeres y los hombres, lo que ha permitido la

¹⁸ Ministerio Federal de Asuntos de la Familia, las Personas de Edad, la Mujer y la Juventud (2008), Estudio de nuevos cauces: retratos de hombres en transición (Berlín, 2008), pág. 4.

participación de la mujer en la vida laboral y en cargos de adopción de decisiones políticas en los planos nacional y local. Se realizaron diferentes esfuerzos para ampliar y mejorar la prestación de servicios educativos y asistenciales de calidad y asequibles en la primera infancia en países como Bélgica, Letonia y Nueva Zelanda. El Reino Unido ha invertido más de 25.000 millones de libras esterlinas en servicios de atención a la infancia desde 1997. Entre los años 2008 y 2011 se facilitarán otros 4.000 millones de libras a las autoridades locales para que se destinen a centros para la infancia, educación de la primera infancia y asistencia a la infancia. Más recientemente, el Gobierno amplió su plan de subsidios a las escuelas y lo dotó de 265 millones de libras para permitir que los niños desfavorecidos y los jóvenes tomaran parte en actividades escolares ordinarias y extraordinarias.

28. En otros países también se han establecido servicios destinados a determinados grupos. Por ejemplo, en Bélgica los progenitores sin pareja de la región de Flandes que trabajen y tengan hijos menores de 4 años pueden utilizar vales para obtener servicios de cuidado de los hijos en el hogar durante ciertas horas. En Colombia, se han establecido guarderías para que las familias pobres puedan realizar un trabajo remunerado. En la República Dominicana, se han establecido servicios de cuidado de los hijos de los estudiantes universitarios y de los empleados de bajos ingresos de las universidades. No obstante, casi la mitad de los países del mundo no cuentan con programas oficiales para niños menores de 3 años y, en el caso de los que cuentan con ellos, su alcance es limitado¹⁹.

29. En algunos países como Austria, Belarús, Bélgica, Colombia, Letonia, los Países Bajos y Rumanía, cada vez se presta más atención a la conciliación del trabajo y la familia y a las cuestiones relacionadas con el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. En diciembre de 2007 se celebró en el Japón la Conferencia de alto nivel sobre la promoción del equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, que contó con la asistencia de representantes de ministerios, empresarios, organizaciones sindicales y autoridades locales y llegó a un acuerdo sobre una Carta de equilibrio entre el trabajo y la vida familiar y Directrices de actuación para promover un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar; en dicha Conferencia se abordaron cuestiones tales como la continuidad en el puesto de trabajo después de dar a luz, las tasas de hombres que tomaban la licencia de paternidad y se acogían otras prestaciones y largas horas de trabajo. En Nueva Zelanda, el plan de acción de las *Opciones para vivir, prestar cuidados y trabajar*, publicado en 2006, ofrecía a los padres y cuidadores más opciones a los efectos de compaginar los cuidados, el trabajo remunerado y el tiempo para uso personal, particularmente mediante la utilización de la licencia remunerada para atención de los hijos, los programas para antes y después de la escuela, las prácticas flexibles en el lugar de trabajo y la educación en la primera infancia. La Ley reformada de relaciones laborales de Nueva Zelanda (medidas de trabajo flexible), de 2007, que entró en vigor en 2008, reconocía el derecho de los trabajadores que tenían responsabilidades en la esfera de la prestación de cuidados a solicitar un horario de trabajo flexible, lo que incluía una variación de las horas o del lugar de trabajo.

¹⁹ Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Educación para Todos, *Informe de seguimiento 2007, Strong foundations: Early childhood care and education* (UNESCO, París, 2007).

30. El Reino Unido ha adoptado una serie de medidas para promover la flexibilización del horario de trabajo. En 2003 el Gobierno reconoció el derecho al horario de trabajo flexible en el caso de los trabajadores con hijos con discapacidad o con hijos menores de 6 años de edad. En 2007 el derecho al horario de trabajo flexible se hizo extensivo a los cuidadores de adultos y también se reconocerá a los padres con hijos de hasta 16 años de edad. El porcentaje de personas que se acogen a esta prestación es elevado: el 56% de los trabajadores (14 millones de personas) trabajan con horario flexible o lo han hecho en los últimos 12 meses. No obstante, los datos ponen de manifiesto que un elevado porcentaje de trabajadores del sexo masculino (el 42%) con hijos menores de 6 años de edad ignoran que tienen derecho a solicitar un horario de trabajo flexible. Algunos trabajadores tampoco están seguros de cómo tramitar tales solicitudes. En respuesta, el Gobierno puso en marcha una campaña para sensibilizar a los particulares y los trabajadores sobre el horario de trabajo flexible. En los Países Bajos, el Gobierno alentó a las parejas a que compartieran las responsabilidades del trabajo y de la prestación de cuidados de manera más igual con objeto de que las mujeres pudieran acceder a más empleos remunerados y los hombres participaran más en las tareas del hogar. Los instrumentos normativos más importantes de apoyo a tal efecto son la Ley de horas de trabajo (ajuste) (2000) y la Ley de trabajo y prestación de asistencia (2001). En esa última Ley se prevé la posibilidad de modificar temporalmente el horario de trabajo para atender a tareas acuciantes en relación con la prestación de cuidados. Además, el Plan de ahorro durante el ciclo de vida concede a cada trabajador de los Países Bajos la oportunidad de ahorrar parte de su sueldo bruto libre de impuestos para financiar un período de licencia no remunerada en el futuro.

31. Varios países, entre los que cabe mencionar a Estonia, Letonia, Rumania y el Reino Unido, han adoptado diversas medidas para eliminar la desigualdad en el mercado de trabajo y garantizar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres. En 2004, Nueva Zelandia se comprometió a establecer un Plan de Acción quinquenal en favor de la Equidad de Remuneración y en el Empleo. El Plan tiene por objeto garantizar que la remuneración, la elección de trabajo y las oportunidades de empleo en la administración pública, la salud pública y la educación pública no se vean afectadas por estereotipos de género. Se están llevando a cabo revisiones de la remuneración y de la equidad en todo el sector público. En 2007, el Plan se hizo extensivo, con carácter voluntario, a las entidades de la Corona, las empresas públicas y los gobiernos locales. En una tercera etapa, el Plan se hará extensivo a otros trabajadores, incluidos los del sector privado. Además, se ha promulgado legislación en la que se dispone que los empresarios han de facilitar instalaciones y tiempo adecuados a las trabajadoras que deseen amamantar o extraerse leche del pecho. Finlandia se ha comprometido a reducir las diferencias de remuneración entre las mujeres y los hombres. En 2006 el Gobierno y las organizaciones sindicales centrales acordaron el establecimiento de un Programa conjunto de igualdad de remuneración. En Rumania, se han incluido objetivos concretos para luchar contra las diferencias de remuneración por razones de género en la Estrategia Nacional sobre el Empleo. En Letonia se han adoptado medidas para facilitar la reincorporación al mercado de trabajo después de la licencia para atención de los hijos y promover la inclusión del principio de la igualdad de género en los convenios colectivos entre los empresarios y los sindicatos. Además, en varios países se han realizado esfuerzos para disminuir la segregación basada en el género en el mercado de trabajo, lo que incluye alentar a los hombres a trabajar en ocupaciones en que predominan las mujeres y a las mujeres a trabajar en ocupaciones en que predominan los hombres (véase E/CN.6/2005/2 y Corr.1, párr. 290).

32. En Estonia, se ejecutó en 2007-2008 un proyecto encaminado a incrementar el grado de sensibilización respecto de la igualdad de género en las empresas privadas en el marco de las disposiciones jurídicas, las políticas, las medidas y las buenas prácticas. En una encuesta se observó que era bajo el nivel de sensibilización respecto de la legislación sobre igualdad de género. Para ayudar a los trabajadores del sector privado a promover la igualdad de género, se establecieron directrices sobre cuestiones relacionadas con la contratación, la formación y el desarrollo de las perspectivas de carrera, la remuneración y el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Además, se organizaron seminarios para representantes y trabajadores de empresas grandes, medianas y pequeñas a fin de incrementar el grado de sensibilización sobre las disposiciones jurídicas pertinentes y mejorar los conocimientos teóricos y prácticos en lo concerniente a la utilización de métodos y mecanismos de promoción de la igualdad de género en las diferentes organizaciones. Se estableció una red que incluía a empresarios del sector privado, representantes de trabajadores y expertos en igualdad de género para garantizar la sostenibilidad del proyecto.

33. La contratación de trabajadores domésticos es la solución frecuente para muchas familias que intentan conciliar las responsabilidades de la prestación de cuidados con las exigencias del empleo. Entre los trabajadores domésticos predominan las mujeres, que con frecuencia proceden de los grupos más vulnerables de la sociedad. En la mayoría de los países, los trabajadores domésticos sufren un trato desigual por comparación con otros asalariados. Además, la observancia de la ley frecuentemente es limitada, habida cuenta, entre otras cosas, del trabajo no visible que realizan muchos trabajadores domésticos. Éstos frecuentemente perciben salarios bajos y su protección social es escasa o inexistente⁴. La Argentina, Chile y Sudáfrica constituyen algunos ejemplos recientes de países en que se han realizado esfuerzos legislativos para reconocer derechos laborales y sociales básicos a los trabajadores domésticos²⁰. En la República Dominicana, el mecanismo nacional pudo incorporar el reconocimiento del trabajo no remunerado como trabajo productivo dentro del proyecto nacional de reforma constitucional.

D. Medidas para apoyar y reforzar la participación de los hombres en la prestación de cuidados

34. En los últimos años, los investigadores y los encargados de formular políticas han comenzado a examinar el modo de incrementar el papel de los hombres en la prestación de cuidados y en las tareas domésticas y a abordar las posibilidades de los hombres en el marco de las funciones que desempeñan en la familia y como prestadores de cuidados. Los Estados Miembros subrayaron la importancia de seguir realizando actividades destinadas a los hombres y a lograr su participación.

35. Varios países han adoptado medidas para lograr que los hombres y los niños participaran y para incrementar su grado de sensibilización sobre los diferentes papeles y responsabilidades del hombre en la sociedad (ibíd., párrs. 656 a 663). En particular, se han formulado iniciativas encaminadas a promover una paternidad

²⁰ Shahra Razavi, *The Political and Social Economy of Care in a Development Context: Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options, Gender and Development*, Documento de programas No. 3 (Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social, Ginebra, 2007).

activa y responsable en países como Bélgica, Estonia, Finlandia, Jamaica, Letonia, los Países Bajos y Filipinas. En Jamaica, la Oficina de Asuntos de la Mujer colaboró con organizaciones no gubernamentales (ONG) y organismos sociales, como Fathers Incorporated, para apoyar y reforzar la participación de los hombres en la prestación de cuidados. Se realizaron actividades de información y sensibilización para corregir los estereotipos socioculturales de los hombres en su calidad de progenitores irresponsables. Además, el Ministerio de Salud y Medio Ambiente ha organizado foros públicos en colaboración con varias ONG, iglesias y clubes de servicios para incrementar el grado de sensibilización sobre el papel de los hombres y sus responsabilidades en la sociedad. En Finlandia se ha establecido el Premio al Padre del Año, vinculado a las actividades de la política en pro de la familia que se realizan en Finlandia para mejorar las posibilidades de los padres de desempeñar un papel más activo en la familia y educar a sus hijos. Además, se realizan actividades para mejorar el apoyo a los padres en las maternidades y ambulatorios para niños, lo que incluye el desarrollo del papel de los padres en la formación previa al nacimiento.

36. En una serie de retratos de diferentes hombres, publicada recientemente por el Ministerio Federal de Asuntos de la Familia, las Personas de Edad, la Mujer y la Juventud, de Alemania, se examinaba como esos hombres habían realizado los cambios necesarios para conciliar las necesidades de sus familias, sus trabajos y sus parejas. Además, en la publicación se examinaban los motivos de los hombres para desempeñar nuevos papeles y responsabilidades, así como los problemas y actitudes a que tenían que hacer frente en sus entornos personales y profesionales¹⁸. En Colombia, el mecanismo nacional de la mujer estableció un programa para promover las familias democráticas, lo que incluía el aumento de la participación de los hombres en las tareas del hogar y en la prestación de cuidados.

37. En 2005-2006, los Gobiernos colaboradores de Bulgaria, Dinamarca, Francia y Letonia ejecutaron un proyecto internacional financiado por la Unión Europea, titulado “Los hombres iguales — Los hombres diferentes”. El proyecto, que estaba dirigido a los hombres jóvenes que eran padres, a los hombres que iban a ser padres, a las familias con hijos, a los empresarios y a los trabajadores, tenía por objeto indicar los obstáculos que se oponían al desarrollo de una paternidad activa; promover la participación de los hombres en la vida familiar y el cuidado de los hijos; desarrollar buenas prácticas en las empresas con miras a la conciliación del trabajo y de la vida familiar; y cambiar los estereotipos de género. En el informe final se observó que, si bien había numerosos ejemplos positivos de una mayor participación de los hombres en la prestación de cuidados, las barreras culturales y económicas y las opiniones tradicionales de las mujeres en su calidad de cuidadoras impedían que los hombres de los cuatro países asumieran papeles más activos como padres en el marco de la vida familiar y la prestación de cuidados.

38. En Dinamarca, el estudio relativo a los hombres, la mentalidad en el lugar de trabajo y la licencia para atención de los hijos, realizado en 2006 por el Centro Nacional Danés de Investigaciones Sociales del Departamento de Igualdad de Género, llegó a la conclusión de que la mentalidad en el lugar de trabajo influía en la utilización por el hombre de la licencia para atención de los hijos. En Finlandia, los estudios realizados pusieron de manifiesto que, en 2004, en el lugar de trabajo se seguía considerando que la utilización de la licencia reglamentaria para atención de los hijos era más un derecho de la mujer que del hombre. Únicamente el 45% de los trabajadores del sector privado consideraban que sería fácil para un hombre tomar la

licencia familiar de entre uno y siete meses. Además, la persistencia de las diferencias salariales entre las mujeres y los hombres hace más difícil para más hombres tomar la licencia para atención de los hijos⁴.

39. Cada vez se dispone de más modelos de políticas y programas basados en datos objetivos para trabajar con los hombres con miras a alcanzar la igualdad de género, particularmente mediante redes y organizaciones como Sonke Gender Justice Network en Sudáfrica, Promundo en el Brasil y otros países desarrollados y la Campaña Global White Ribbon²¹.

E. Mecanismos para supervisar los progresos y las repercusiones

40. Varios países, incluidos el Brasil, Colombia, Dinamarca, Estonia, Filipinas, Letonia, Nueva Zelanda, los Países Bajos, el Perú, la República Dominicana y Rumania, destacaron el papel y la labor de los mecanismos de supervisión nacionales con miras a la aplicación de las políticas, los planes y los programas nacionales encaminados a promover la igualdad de género en todos los sectores de la sociedad. En el Japón, el Comité de Especialistas sobre supervisión y valoración y evaluación de las repercusiones del género, dependiente del Consejo para la Igualdad de Género, supervisa la aplicación de las medidas del Gobierno en pro de una sociedad con igualdad de género y estudia sus repercusiones. En el Perú, se ha establecido una comisión multisectorial sobre supervisión de la legislación nacional y el Plan de Igualdad de Oportunidades entre las Mujeres y los Hombres (2006-2010), con participación de muchos ministerios y del Instituto Nacional de Estadística e Información. Además, se ha establecido una mesa redonda con la sociedad civil en relación con la supervisión de la legislación nacional y el Plan. Por otra parte, el análisis de género del presupuesto del sector público es obligatorio con arreglo a la ley.

41. En 2006, Estonia publicó los resultados del segundo estudio sobre la supervisión de la igualdad de género, que es una encuesta de opinión pública sobre cuestiones relacionadas con la igualdad de género y que abarca diferentes esferas, como la adopción de decisiones, la economía, la vida laboral, la vida privada y la educación. En los Países Bajos, cada dos años se publica el Emancipation Monitor para proporcionar estadísticas e información actualizadas, particularmente en esferas tales como el empleo remunerado, el trabajo no remunerado y la prestación de cuidados. En Dinamarca, el Ministerio de Igualdad de Género publica periódicamente una base de datos con estadísticas pertinentes sobre las mujeres y los hombres.

42. En octubre de 2008, el Ministerio de Asuntos de la Mujer de Nueva Zelanda presentó el nuevo informe titulado *Indicators for Change: Tracking the Progress of New Zealand Women*²². Se han preparado indicadores para una amplia gama de esferas, incluidas las de la salud, la educación, la participación en la población activa y el liderazgo. En el informe se establece una base de referencia para medir los progresos que se realicen. El informe servirá para que el Gobierno determine ámbitos en que tal vez se necesite realizar una labor más intensa. El informe mostró que las diferencias entre las pautas de empleo y los ingresos totales de las mujeres y

²¹ Véanse, por ejemplo: <http://www.genderjustice.org.za/>, <http://www.promundo.org.br/>, <http://www.whiteribbon.ca/>.

²² Disponible en <http://www.mwa.govt.nz/news-and-pubs/publications/indicators-for-change.pdf>.

los hombres se hacían eco de la existencia de un porcentaje de empleo no remunerado más elevado, particularmente en el caso de la prestación de cuidados, que corría a cargo de mujeres. En 2001 se estimó que el empleo no remunerado en Nueva Zelanda estaba valorado en 40.000 millones de dólares neozelandeses, cifra a la que las mujeres contribuían en un 64%.

43. Las evaluaciones de impacto, la reunión de datos desglosados por sexo y por edad, las encuestas sobre la utilización del tiempo, los análisis basados en el género y la presupuestación en función del género son importantes mecanismos que usan los Estados Miembros para incorporar perspectivas de género en todas las políticas, programas y actividades del gobierno, particularmente en esferas vinculadas al tema prioritario. El Canadá ha realizado importantes progresos en relación con la aplicación del análisis basado en el género en todos los sectores de la administración. Por ejemplo, el Departamento de Finanzas aplica actualmente ese análisis a las medidas que se adoptan en el marco del presupuesto nacional. Las solicitudes de fondos al Consejo del Tesoro del Canadá y los memorandos dirigidos al Consejo de Ministros exigen pruebas de un análisis basado en el género en el marco del proceso analítico de la iniciativa en cuestión. Además, el mecanismo nacional para la mujer, en colaboración con otros departamentos de la administración, está preparando un conjunto de indicadores sobre la igualdad de género, que se concentrará en varias esferas clave, particularmente el trabajo no remunerado. En 2007 se promulgó en Bélgica una ley por la que se disponía que el Gobierno había de realizar evaluaciones del impacto de la igualdad de género y la presupuestación en función del género; reunir y supervisar datos desglosados por sexo; incluir objetivos de igualdad de género en las declaraciones oficiales y las notas normativas; contar con un asesor sobre la incorporación de la perspectiva de género en cada ministerio; y presentar informes periódicos sobre los progresos realizados y los resultados obtenidos.

F. Igualdad en cuanto al grado de participación de la prestación de asistencia en el contexto del VIH/SIDA

44. La pandemia del VIH/SIDA ha incrementado la necesidad de la prestación de cuidados. En el contexto del VIH/SIDA, la prestación de cuidados es una fuente principal de desigualdad. Se ha estimado que, a nivel mundial, las mujeres y las niñas proporcionan el 90% de los cuidados necesarios en el marco del VIH/SIDA²³. Cuando los servicios de salud pública están debilitados y no pueden atender a la demanda, como en el caso de los países con elevadas tasas de infección del VIH, la carga de la prestación de cuidados se reparte entre los hogares y las comunidades¹⁰. La inmensa mayoría de los costos y de las cargas que entraña la prestación de cuidados corren, pues, a cargo de los hogares y de las personas físicas, que son frecuentemente los más necesitados, así como a cargo del sector no gubernamental, los voluntarios en el marco de programas de atención domiciliaria y, en ocasiones,

²³ Programa conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA)/Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA)/UNIFEM, *Women and HIV/AIDS: Confronting the Crisis* (Nueva York, 2004), cap. 4, "Caregiving".

el sector privado. Sin embargo, los servicios del sector privado no son asequibles para los muy pobres²⁴.

45. La prestación de cuidados en el contexto del VIH/SIDA también pone de manifiesto los problemas intergeneracionales de promover el reparto equitativo de las responsabilidades entre mujeres y hombres. Antes de que las responsabilidades sean compartidas entre las mujeres y los hombres, frecuentemente corren a cargo de diferentes generaciones de mujeres. Por ejemplo, muchas mujeres ancianas, como las abuelas, se ocupan de la prestación de cuidados. En África meridional, los estudios realizados pusieron de manifiesto que las dos terceras partes de los cuidadores primarios en los hogares encuestados eran mujeres y la cuarta parte de ellas tenían más de 60 años de edad²⁴. Un estudio sobre la familia sudafricana y su respuesta al VIH/SIDA mostraba que, si bien los hombres pueden asumir nuevos papeles de género en calidad de cuidadores, su participación en lo que tradicionalmente se consideran tareas de la mujer sigue considerándose una desviación por las mujeres y por otros hombres²⁵.

46. Hay algunos indicios de progreso. Con el fin de manifestar reconocimiento y brindar apoyo a todas las generaciones de mujeres que prestan cuidados en el contexto del VIH/SIDA, el Organismo Canadiense de Desarrollo Internacional financió la participación de mujeres de edad en una “reunión de abuelas” celebrada en 2006. En la reunión participaron abuelas del Canadá y de África para compartir sus experiencias y exponer sus necesidades individuales y colectivas en calidad de cuidadoras y sensibilizar al respecto. En Zimbabwe, Africare ejecutó el proyecto titulado “Midlands Food Security and HIV/AIDS”, que contaba con el apoyo del Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA). El proyecto, destinado a las personas que vivían con el VIH/SIDA, servía para proporcionar cuidados prácticos en el hogar y apoyo psicosocial mediante la formación de cuidadores voluntarios, así como para mejorar la seguridad alimentaria y los ingresos. Una importante innovación fue la identificación y la formación de cuidadores de sexo masculino. Muchos de los clientes informaron de que les avergonzaba su enfermedad y no pedían financiación para la prestación de cuidados en el hogar para sí mismos ni para los cuidadores primarios de su entorno. Mediante la participación de cuidadores voluntarios de sexo masculino, aumentó considerablemente el número de hombres que pedían asistencia cuando sufrían de alguna enfermedad relacionada con el SIDA²⁶.

47. Se han formulado algunas recomendaciones sobre políticas a nivel nacional y local en relación con la participación de los hombres en la prestación de cuidados. En Malawi, el Comité de Coordinación sobre el SIDA del Distrito de Chitipa determinó que los programas de cuidados en el hogar con cargo a la comunidad deberían contar como mínimo con un 40% de hombres voluntarios. En otros países, como Botswana, la República Unida de Tanzania, Sudáfrica, Swazilandia, y Uganda, los documentos nacionales sobre el VIH alentaban expresamente a los

²⁴ Véase ONUSIDA, “Caregiving in the context of HIV/AIDS”, documento de antecedentes preparado para la Reunión del Grupo de Expertos, 2008 (EGM/ESOR/2008/BP.4).

²⁵ Véase M. Montgomery, Housegood, Busza, y M. Timæus, “Men’s involvement in the South African family: Engendering change in the AIDS era”, *Social Science & Medicine*, vol. 62 (2006).

²⁶ Aportación del FIDA al documento E/CN.6/2009/6.

hombres a desempeñar un papel más importante en la prestación de cuidados²⁷. En Jamaica, se ha intentado que los hombres asuman responsabilidades en materia de protección contra la transmisión del VIH. La participación de los hombres en los programas y campañas nacionales para impedir la propagación del VIH/SIDA y otras enfermedades de transmisión sexual ha contribuido a educar a la opinión pública sobre las ventajas de compartir las responsabilidades. En Kenya, dentro del Proyecto de apoyo a la igualdad de género, el Organismo Canadiense de Desarrollo Internacional financió un proyecto sobre la violencia basada en el género dirigido expresamente a los hombres. Mediante la organización de diálogos y cursos prácticos de sensibilización comunitaria, el Proyecto ha contribuido a capacitar a los hombres con el fin de que accedan a otros hombres para mostrarles cómo impedir la violencia basada en el género y la propagación del VIH/SIDA.

IV. Conclusiones y recomendaciones

48. Los Estados Miembros reconocen cada vez más la estrecha relación que existe entre el logro de la igualdad de género y el reparto equitativo de las responsabilidades entre mujeres y hombres en el marco del trabajo remunerado y no remunerado, lo que incluye el contexto del VIH/SIDA. No obstante, los estudios realizados ponen de manifiesto que, de manera global, las mujeres siguen asumiendo un mayor nivel de responsabilidades que los hombres en cuanto a las tareas domésticas y la prestación de cuidados. Eso limita su capacidad para participar plenamente en otras esferas, particularmente el mercado de trabajo y la vida pública.

49. Varios Estados Miembros han adoptado importantes iniciativas, incluidas la adopción de medidas normativas y legislativas, la prestación de servicios y las campañas de sensibilización, para promover el reparto equitativo de las responsabilidades entre mujeres y hombres. Se han realizado progresos en cuanto a la medición y valoración del trabajo en el sector no estructurado y el trabajo no remunerado.

50. Los Estados deberían velar por que haya políticas y estrategias nacionales globales, multidisciplinarias y en función del género en relación con la protección laboral y social, junto con objetivos mensurables y calendarios, medidas de supervisión y de atribución de responsabilidad y mecanismos para garantizar la coordinación con interesados clave del sector privado y de la sociedad civil.

51. Varios países han adoptado medidas para promover la igualdad de género en las políticas laborales y reforzar la conciliación del trabajo y las responsabilidades familiares de las mujeres y los hombres. La legislación y las políticas en la esfera del empleo deberían examinarse y revisarse con el objetivo de poner fin a las prácticas discriminatorias y reducir la segregación basada en el género del mercado de trabajo.

²⁷ ONUSIDA “Caregiving”, *op. cit.*, pág. 13, y D. Peacock y M. Weston “Men and care in the context of HIV and AIDS: structure, will and greater male involvement”, documento presentados en la Reunión del Grupo de Expertos, 2008 (EGM/ESOR/2008/EP.9), pág. 12.

52. Las disposiciones relativas a las licencias, incluidas las de maternidad y paternidad y la licencia para atención de los hijos, las políticas relacionadas con el horario de trabajo flexible y otras medidas de protección social —como las políticas de seguro de salud, las pensiones y los subsidios por hijo y familiares— facilitan la conciliación del trabajo, la vida familiar y las responsabilidades en materia de prestación de cuidados. Esas medidas deberían hacerse extensivas a todos los sectores, incluido el sector no estructurado. Los Estados deberían garantizar que tales medidas no refuerzan involuntariamente el sesgo de género y que los trabajadores no se vean discriminados cuando se acogen a las prestaciones disponibles.

53. Aunque cada vez hay una mayor sensibilización acerca del papel de los trabajadores domésticos y de su contribución a la economía, es necesario que los Estados y otros agentes se esfuercen más en proteger sus derechos y regular sus condiciones de trabajo, incluido el horario de trabajo y los salarios, y en mejorar su acceso a la atención de la salud y otras prestaciones sociales y económicas.

54. El debate general del 98º período de sesiones de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2009, que se concentrará en “La igualdad de género en el corazón del trabajo decente”, brindará a los Estados miembros, los empresarios y los sindicatos una importante oportunidad para seguir formulando orientaciones normativas sobre tales cuestiones.

55. Los servicios de prestación de cuidados accesibles y asequibles y de alta calidad, incluidos los cuidados de niños y ancianos, así como los servicios educativos y de atención de la salud, desempeñan un papel clave para reducir la carga de trabajo de los cuidadores. Los Estados miembros y las organizaciones internacionales, incluidos los donantes multilaterales y bilaterales, deberían incrementar su apoyo a las infraestructuras públicas como la educación, la salud, el abastecimiento de agua, el saneamiento y el transporte, en particular en las zonas rurales. En el contexto del VIH/SIDA, los sistemas de salud pública han de reforzarse para contribuir a la prevención, el tratamiento y los cuidados, particularmente mediante la prestación de servicios de calidad y un mayor apoyo a los cuidadores en el hogar.

56. Es preciso hacer más esfuerzos para delimitar los estereotipos de género y hacerles frente y, en particular, para luchar contra las percepciones estereotipadas del hombre como sostén de la familia y de la mujer como cuidadora. Debería alentarse a los medios de comunicación y a las instituciones educativas a desempeñar un papel crítico en la promoción del reparto equitativo de las responsabilidades entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, incluidas las tareas del hogar y el mercado de trabajo.

57. Los Estados deberían hacer esfuerzos concretos para lograr que los hombres participaran en la prestación de cuidados en el hogar y en las labores de cuidados remuneradas, incluidos los cuidados de los niños, los enfermos y los ancianos. Es preciso investigar más para evaluar la contribución de los hombres a la prestación de cuidados y comprender mejor sus percepciones y los problemas que enfrentan, particularmente a los efectos de la utilización de la licencia y de las políticas de trabajo flexible en el mercado laboral. Deberían destacarse ejemplos de participación positiva de los hombres en la prestación de cuidados. Los dirigentes políticos y empresariales nacionales, así como otros

hombres destacados, pueden convertirse en modelos y promover un comportamiento que sirva para luchar contra los estereotipos de género.

58. El trabajo no remunerado, incluida la prestación de cuidados, sigue estando infravalorado por la sociedad y en gran medida sigue estando sin cuantificar en las cuentas nacionales. Las encuestas sobre la utilización del tiempo proporcionan amplia información sobre todas las categorías de actividades y, por ello, mejoran la visibilidad del trabajo no remunerado de las mujeres y los hombres. Deberían reunirse datos y realizarse estudios sobre la contribución de las mujeres y los hombres al trabajo remunerado y no remunerado como orientación para la preparación de políticas y programas nacionales.

59. El valor y el costo de los cuidados que se prestan en los hogares y en la sociedad en general deberían reconocerse e incorporarse a las políticas económicas y sociales, las estrategias, los planes y los presupuestos nacionales, así como a las políticas y programas de cooperación internacional para el desarrollo. Estas cuestiones tienen especial importancia en el contexto de la actual crisis financiera, sobre todo por lo que respecta al papel del Estado en la financiación del desarrollo económico y social y en el establecimiento de infraestructuras sociales y físicas y sistemas de protección social.

60. Deberían hacerse esfuerzos para que se comprendieran mejor los vínculos críticos que existen entre el reparto equitativo de las responsabilidades entre mujeres y hombres y el logro de los objetivos generales de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. Han de establecerse mejores mecanismos para supervisar, evaluar y documentar la aplicación y las repercusiones de las políticas y estrategias destinadas a incrementar la distribución de responsabilidades entre mujeres y hombres. Los Estados deberían integrar de manera coordinada y global en todas las esferas normativas los análisis basados en el género y las evaluaciones del impacto, así como una presupuestación en función del género.

61. Además de las medidas expuestas *supra*, los gobiernos, el sector privado, las ONG, las organizaciones empresariales y los sindicatos y otros interesados tal vez deseen considerar las nuevas recomendaciones legislativas y normativas formuladas por el Secretario General en el informe que figura en el documento E/CN.6/2009/2.