



Consejo Económico y Social

Distr. general
6 de diciembre de 2010
Español
Original: inglés

Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer

55º período de sesiones

22 de febrero a 4 de marzo de 2011

Tema 3 a) del programa provisional*

Seguimiento de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General, titulado “La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI”: consecución de los objetivos estratégicos, adopción de medidas en las esferas de especial preocupación y medidas e iniciativas ulteriores

Declaración presentada por Northern Ireland Women’s European Platform, organización no gubernamental reconocida como entidad consultiva por el Consejo Económico y Social

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

* E/CN.6/2011/1.



Declaración*

1. Northern Ireland Women's European Platform es una entidad que aglutina a organizaciones que representan a la mujer al igual que a personas y grupos afiliados y observadores de toda Irlanda del Norte.

2. Si bien la educación de las mujeres y las niñas y su acceso al pleno empleo y al trabajo digno en pie de igualdad con el hombre son siempre fundamentales para el desarrollo de la igualdad entre los géneros, la independencia económica de la mujer y su plena participación en la vida pública son absolutamente imprescindibles en las sociedades en conflicto o en situaciones posteriores a conflictos para que la paz y la estabilidad que se alcancen sean duraderas.

3. Al igual que en el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte y que en otras muchas partes del mundo, Irlanda del Norte ha logrado considerables avances en relación con las oportunidades de recibir enseñanza que tienen las niñas. Si bien ha aumentado la participación de la mujer en el trabajo remunerado, subsisten aún desigualdades importantes con respecto a las oportunidades y los resultados de ingresar en la enseñanza y el mercado laboral. Esas desigualdades comprenden las diferencias de remuneración en función del género, la segregación ocupacional, los conceptos estereotipados de las funciones de hombres y mujeres y las barreras estructurales que reducen las posibilidades de acceso de la mujer al pleno empleo, sin discriminación por razón de género.

4. En Gran Bretaña e Irlanda del Norte la recesión económica y las consecuencias de los recortes en el sector público generan y seguirán generando efectos negativos para el empleo femenino.

5. Entre las barreras que en Irlanda del Norte frenan el adelanto de la mujer al impedirle que participe en el trabajo remunerado en pie de igualdad con el hombre se destacan:

- a) La insuficiente provisión de servicios para el cuidado de los niños
- b) Las diferencias de remuneración en función del género
- c) La segregación ocupacional
- d) La concentración de mujeres en determinados sectores del mercado de trabajo a tiempo parcial
- e) La participación encubierta de la mujer en la economía
- f) Las ideas estereotipadas sobre la mujer y el hombre
- g) La desigualdad de las oportunidades de recibir enseñanza y su traslado al mercado de trabajo
- h) La escasa representación de la mujer en la toma de decisiones

Trabajo remunerado

6. En Irlanda del Norte la tasa de empleo de la mujer es de 61,4%, un 4,1% menor que en Gran Bretaña. Subsisten las diferencias de género entre hombres y mujeres en el empleo. Es mucho más probable que la mujer trabaje a tiempo parcial,

* Publicada sin revisión editorial.

lo cual repercute en el salario (la diferencia de remuneración más importante guarda relación con el empleo a tiempo parcial), pero también en las oportunidades de progresar. El número de empleos a tiempo parcial de la mujer ha aumentado un 66% desde 1984. Gran parte del crecimiento del empleo se ha producido en el sector de los servicios de Irlanda del Norte entre 1997 y 2007. No obstante, en ese sector la remuneración es baja y escasa la seguridad para la mujer. También se advierte que es un sector que se ha visto desproporcionadamente afectado por la recesión económica. El Gobierno se refiere a la decisión de la mujer de trabajar a jornada parcial indicando que es una “elección”. Sin embargo, hay bastantes indicios de que las mujeres ven restringidas sus oportunidades de empleo por no encontrar guarderías para sus hijos a precio módico y por encargarse del cuidado de otras personas sin recibir remuneración alguna.

7. La representación de las mujeres es significativamente baja en la ingeniería, la construcción y el urbanismo y la tecnología y excesivamente alta en la atención de la salud, la asistencia social, la hotelería y el comercio minorista. Hay indicios de que eso ocurre por diversas razones, entre las cuales se destacan las ideas estereotipadas sobre las carreras a partir de la orientación profesional y una serie de opciones estereotipadas y limitadas para las niñas y las mujeres en los programas gubernamentales de capacitación. La representación de la mujer es baja en la gerencia y la dirección de las empresas, incluso en las secciones donde se desarrollan actividades desempeñadas primordialmente por personal femenino.

8. Las cifras correspondientes a 2009 indican que el nivel de participación en las actividades empresariales de Irlanda del Norte es de 2,4% para las mujeres y de 8% para los hombres. Si ese nivel fuera el mismo para unas y otros habría que hablar de un déficit potencial de 28.000 empresas que podrían ser propiedad de mujeres. La actividad empresarial es particularmente baja entre las jóvenes y relativamente baja entre las mujeres de 45 a 54 años: en ese grupo de edad es mayor la diferencia entre las mujeres de Irlanda del Norte y las del resto del Reino Unido.

Puericultura

9. Irlanda del Norte está a la zaga de Gran Bretaña en materia de puericultura: la proporción de guarderías es de 1:6,4 en Irlanda del Norte y de 1:4 en Inglaterra. La Estrategia nacional adoptada por el Gobierno de Westminster en materia de puericultura no se ha puesto en marcha en Irlanda del Norte, donde tampoco rigen normas equivalentes a la Ley de Puericultura de 2006, que impuso a las autoridades públicas la obligación legal de proporcionar los servicios que requiere el cuidado de los niños. Sucesivos trabajos de investigación y consulta reconocen la necesidad de que Irlanda del Norte cuente con una estrategia para la puericultura con una financiación integral y suficiente. Desde 2010 es todavía más urgente satisfacer esa necesidad, porque entonces se incorporó el concepto de estricto bienestar en la política laboral de Irlanda del Norte, que ahora impone al padre o la madre que, sin su pareja, cría a un hijo o hija de siete años o más, la obligación de demostrar que está buscando activamente trabajo para que pueda beneficiarse con las prestaciones de la seguridad social. En Gran Bretaña, el Gobierno considera que la prestación de cuidados a los niños es condición sine qua non para la aplicación de la ley.

Educación

10. El hecho de que en muchas esferas los resultados de la educación recibida sean mejores para las muchachas que para los muchachos induce a creer que son pocos los problemas relacionados con la igualdad. Sin embargo, en los resultados de la educación influyen otros factores, como la clase social y el origen étnico, y muchas jóvenes sufren numerosos perjuicios y acaban integrándose en el grupo de personas jóvenes sin empleo que carecen de educación o preparación. Es frecuente que las jóvenes integradas en ese grupo se hayan desconectado de la educación de resultas de un embarazo en la adolescencia, la obligación de prestar cuidados o una vida difícil en el hogar. Investigaciones recientes del Instituto de Investigaciones sobre Políticas Públicas indican que el desempleo juvenil en el Reino Unido llega a 18% entre los jóvenes de 16 a 24 años, el nivel más alto de los últimos 15 años. Las investigaciones del Instituto también han permitido comprobar que, entre esos jóvenes de 16 a 24 años, el desempleo es mayor para los que carecen de títulos y méritos. Para las jóvenes, el desempleo aumentó casi un 18% desde marzo de 2008. El Instituto de Investigaciones Económicas de Irlanda del Norte estima que de las 24.000 personas que han quedado desempleadas el año último, unas 9.000 (37,5%) tenían entre 18 y 24 años; por lo tanto, si se compara ese índice con el índice promedio del Reino Unido, el desempleo juvenil es ahora un problema mayor en Irlanda del Norte, donde la tasa promedio supera la del Reino Unido, que fue de 18,0% en el periodo julio-septiembre de 2009. La situación también es desfavorable para Irlanda del Norte si se comparan los índices que le corresponden con los de muchos países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE).

Toma de decisiones y vida pública

11. Podríamos sostener con pleno convencimiento que los limitados progresos de Irlanda del Norte en materia de igualdad para la mujer y la niña guardan relación con la escasa representación y la marginación de las mujeres en la toma de decisiones. En la actual Asamblea Legislativa de Irlanda del Norte son mujeres únicamente 15 de sus 108 miembros. Las mujeres son solo 22% de los concejales de los gobiernos municipales y menos de 34% de los miembros de organismos públicos (esos organismos tienen a su cargo importantes aspectos de la administración pública de Irlanda del Norte, como por ejemplo la atención de la salud, la asistencia social, la educación y la igualdad). Las investigaciones realizadas con mujeres jóvenes de Irlanda del Norte han permitido comprobar que esas jóvenes “todavía siguen esperando la igualdad” y sienten que tienen pocas oportunidades de cambiar las cosas. A pesar de la presión ejercida por organismos internacionales, en especial por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, de las obligaciones expuestas en la resolución 1325 del Consejo de Seguridad y de las medidas enumeradas en la Estrategia de Irlanda del Norte para la igualdad entre los géneros, faltan medidas concretas que procuren solucionar el problema de la escasa representación de la mujer. Incluso cuando esas medidas se han adoptado, como es el caso de la Ley de discriminación sexual (candidatos electorales), no se han aprovechado.

Efectos del legado de conflicto en las mujeres jóvenes

12. En Irlanda del Norte ha sido frecuente centrar la atención en los hombres jóvenes en función de las políticas y los debates relacionados con el conflicto y la

consolidación de la paz. Las conclusiones de las investigaciones ponen de manifiesto que el conflicto ha producido efectos importantes en las vidas de las mujeres jóvenes, en las oportunidades que han tenido y en sus opiniones sobre sus comunidades y la sociedad. El hecho de vivir segregadas, sintiendo miedo y sufriendo privaciones, ha limitado las oportunidades que se les presentaban en muchos ámbitos de sus vidas, especialmente en la educación y el empleo. Las jóvenes han tenido pocas oportunidades de abordar su experiencia de crecer en un país con un pasado sangriento, comprendiéndola y encontrándole sentido; por otra parte, no se pone suficientemente de relieve que las mayores desigualdades de género entre hombres y mujeres han exacerbado la opacidad de la mujer y la niña ni se ha prestado mucha atención al asunto. Nos gustaría señalar la conveniencia de tener más en cuenta los efectos producidos por el conflicto en las niñas y las jóvenes para lograr que éstas tengan voz y desempeñen funciones directivas.

13. Northern Ireland Women's European Platform recomienda que

a) Se adopten medidas para reducir las desventajas de las niñas y las jóvenes en materia de educación; habría, pues, que abordar el problema de su rendimiento por debajo del nivel exigido, determinar las causas fundamentales de esas desventajas y brindar a esas niñas y jóvenes oportunidades de volver a estudiar siguiendo los cauces de la enseñanza formal o informal;

b) Se supriman expresiones negativas como “económicamente inactivas” y se calcule y reconozca la contribución financiera de las mujeres a la economía cuando se ocupan de la prestación de cuidados, las empresas familiares o la agricultura;

c) Se aborden las desigualdades generadas por el hecho de que las mujeres y las niñas sigan realizando un trabajo sustancial, aunque no remunerado, al encargarse del cuidado de personas, y se analicen también los perjuicios resultantes, tanto financieros como de otro tipo;

d) Se cierre la brecha abierta por las diferencias de remuneración en función del género fortaleciendo las leyes y las políticas y poniendo en práctica “vías rápidas” para mejorar la remuneración de las mujeres, sin dejar por ello de introducir controles sobre las remuneraciones obligatorias y establecer acuerdos laborales flexibles para hombres y mujeres;

e) Se erradiquen los estereotipos sobre las ocupaciones velando por que los encargados de la educación y la orientación profesional dejen de lado las consideraciones de género e insten a niñas y mujeres a incorporarse en campos no tradicionales;

f) Se determine que es urgente establecer estrategias para la puericultura que comprendan guarderías de gran calidad y asequibles por su precio y persigan objetivos claros en materia de ejecución, reconociendo a la vez que el cuidado de los niños es una tarea de la familia;

g) Los gobiernos se comprometan a garantizar que las modificaciones presupuestarias no afecten a la mujer de manera desproporcionada;

h) Los Estados miembros aborden el problema de la escasez de mujeres en el proceso de toma de decisiones y en la política brindando a las mujeres y las jóvenes oportunidades de ampliar su acceso al pleno empleo. Para lograr ese

propósito hay que adoptar, entre otras providencias, medidas especiales de carácter temporal como las recomendadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en 2008. Los Gobiernos deben garantizar el cumplimiento de las obligaciones señaladas en la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad.
