



Consejo Económico y Social

Distr. general
29 de noviembre de 2012
Español
Original: inglés

Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer

57º período de sesiones

4 a 15 de marzo de 2013

**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**

Declaración presentada por la Federación Internacional de Mujeres de Negocios y Profesionales, 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 lo dispuesto en los párrafos 36 y 37 de la resolución 1996/31 del Consejo Económico y Social.



Declaración

La Federación Internacional de Mujeres de Negocios y Profesionales es una organización basada en la visión de conseguir para la mujer la igualdad en el lugar de trabajo, el derecho de voto y la igualdad de remuneración, y dedicada al adelanto económico de la mujer. Procura desarrollar la potencialidad profesional y de conducción de las mujeres en todos los planos, decidida a que sus esfuerzos lleven a la igual participación de la mujer y el hombre en funciones de poder y en la adopción de decisiones. La Federación celebra la oportunidad de hacer un aporte al debate sobre la violencia contra la mujer y la niña concentrándose en esta declaración en el concepto de violencia económica, un concepto mencionado al pasar pero en el que no se abunda en muchos de los informes sobre la prevención de la violencia contra la mujer y la niña examinados por la reunión del Grupo de Expertos celebrada en Bangkok del 17 al 20 de septiembre de 2012.

La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (véase la resolución 48/104 de la Asamblea General, artículo I), define la violencia contra la mujer y la niña como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”. Es provocada por la desigualdad de género y la discriminación y las provoca a su vez, además de constituir una violación de los derechos humanos.

Esta definición no se limita al maltrato físico, sino que abarca también la conducta abierta y encubierta que ejerce violencia contra la mujer y la niña en el lugar de trabajo y sobre su capacidad para lograr la igualdad con el hombre en cuanto a poder económico y adopción de decisiones. Se incluyen en la conducta discriminatoria, entre otras cosas, la remuneración desigual del trabajo de la mujer igual en cuanto al valor del hecho por el hombre, el trabajo no remunerado, el acceso limitado a fondos y créditos, el retraso en el adelanto y la promoción, el acceso limitado a la adopción de decisiones, tanto financieras como profesionales, y el hostigamiento sexual. Constituye una agresión contra la independencia y el desarrollo económicos de las mujeres y las niñas y tiene consecuencias en términos de salud, tanto física como mental, y de bienestar social en general.

Desigualdad en el empleo

Actualmente la tasa de empleo de las mujeres en Europa está retrasada con respecto a la de los hombres., Según la Unión Europea, la tasa de empleo de los hombres llegaba en 2011 en la Comisión Europea al 70,1%, en comparación con el 58,5% respecto de las mujeres, lo que sin embargo constituye una mejora de un 4,2% respecto de las mujeres entre los años 2001 y 2011. Sin embargo, en esa estadística la incidencia del trabajo a jornada parcial difiere significativamente entre hombres y mujeres. Casi un tercio (32,1%) de las mujeres empleadas en la Unión Europea trabajaban a jornada parcial en 2011, en comparación con el 9% de los hombres. La tasa de empleo de las madres era inferior en 12,1% a la de las mujeres sin hijos, y la tasa de empleo de los padres era superior en 8,7% a la de los hombres sin hijos. Sin embargo, el Foro Económico Mundial encuentra que hay más mujeres empleadas en el mundo que nunca antes y que las mujeres constituyen ahora el 52% de los trabajadores en los Estados Unidos de América.

La educación es un factor significativo en el empleo, que asciende al 83,7% respecto de quienes tienen educación terciaria, 73,2% respecto de quienes tienen enseñanza secundaria superior, y 53,5% respecto de quienes tienen enseñanza primaria o secundaria inferior. Sin embargo, el adelanto en los estudios no garantiza la igualdad de ingreso. La diferencia en cuanto a la remuneración entre mujeres y hombres es marcada. En 2009 las mujeres ganaban como promedio 17% menos en cuanto al salario bruto por hora que los hombres en la Unión Europea y en la zona del euro. En los Estados Unidos el ingreso semanal medio en 2010, según la Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos, era de 669 dólares respecto de las mujeres y de 824 dólares respecto de los hombres, lo que refleja casi un 20% de diferencia en cuanto a la remuneración. La diferencia era mayor entre mujeres y hombres profesionales, en que las mujeres percibían un salario semanal mediano de 923 dólares, en comparación con un salario semanal mediano de los hombres de 1.256 dólares. Según el Comité Nacional de Igualdad de Remuneración, en los Estados Unidos las mujeres siguen percibiendo 78 centavos por cada dólar que percibe un hombre, desigualdad que se repite en todo el mundo. Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en una mayoría de los países el ingreso de la mujer constituye entre el 70% y el 90% del ingreso del hombre, con proporciones incluso inferiores en algunos países asiáticos y latinoamericanos.

Asimismo, las empleadas tienden a concentrarse en cargos de nivel de ingreso bajo o mediano, y el mayor obstáculo al liderazgo femenino parece ser una cultura empresarial patriarcal y jerárquica dominada por los hombres, así como la falta de mentores. Además, contribuyen a las discrepancias las normas culturales que discriminan contra la mujer, los estereotipos respecto de la función de la mujer y lo que constituye una conducta femenina aceptable, y las bajas expectativas respecto de las mujeres en cuanto a su capacidad de ingreso.

En estudios de ejecutivos de recursos humanos de 600 empresas de 16 industrias y 20 países, el informe del Foro Económico Mundial sobre la diferencia de género en las empresas indicó que, en cuanto al empoderamiento político y la participación económica, las mujeres no habían progresado mucho. Aunque existen oportunidades de adelanto para ambos sexos, las mujeres suelen avanzar menos rápidamente que los hombres. El Centro Nacional de Estadísticas de la Educación de los Estados Unidos informa que las mujeres trabajan como promedio tres años más que los hombres como maestras antes de ser ascendidas al cargo de directora.

El hostigamiento sexual es una amenaza constante en muchos lugares de trabajo, pero es difícil encontrar estadísticas, en parte porque no hay una definición universal de lo que constituye esa conducta. Mujeres y hombres tienen distinta percepción del problema, y las víctimas del hostigamiento sexual suelen tener renuencia a informar de su experiencia por temor a la culpa y la represalia, por vergüenza o por desconfianza del proceso de denuncia. En el reciente informe del Secretario General titulado “Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer” (julio de 2006), el debate del problema se limita a un párrafo. En el informe se señala que la principal fuente de información sobre el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en la mayoría de los países es el ministerio del trabajo o la oficina nacional que tramita las denuncias contra los empleadores. En los países en que no hay legislación alguna respecto del hostigamiento sexual prácticamente no existe constancia de su extensión.

Consecuencias

Las discrepancias que se han señalado en cuanto al empleo de las mujeres y los hombres tienen amplias consecuencias. La tensión que provocan la escasa remuneración, la falta de oportunidad y de adelanto económicos, los estereotipos culturales que sitúan a la mujer en posiciones de inferioridad, los obstáculos que impiden que la mujer asuma cargos de poder y adopción de decisiones, la falta de apoyo a la atención materna y la licencia de maternidad apropiadas, la falta de atención de los niños y la amenaza del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo aumentan la cantidad de tensión que se impone a las mujeres y provocan problemas de salud, tanto física como mental, lo que a su vez crea cargas adicionales para las personas, las comunidades y, en definitiva, los países. El informe del Foro Económico Mundial indica que la diferencia de género reduce las utilidades de las empresas y afecta el crecimiento económico del país. Se estima que el producto interno bruto (PIB) de los Estados Unidos podría aumentar en un 9% si se eliminara la diferencia de empleo y remuneración entre los géneros. En otros países las desigualdades son incluso más claras, y los efectos de la reducción de esas diferencias sobre el PIB serían incluso más considerables. Claramente, toda medida que empodere a las mujeres, reduzca las diferencias y propicie la igualdad entre hombres y mujeres será ventajosa desde el punto de vista financiero. La igualdad entre mujeres y hombres tiene sólido sentido desde el punto comercial y es una norma de derechos humanos.

Mejores prácticas para crear un entorno laboral de empoderamiento y apoyo

Las mujeres necesitan acceso a información, recursos, educación, capacitación, mercados, asistencia técnica y organizaciones laborales. Necesitan acceso igual y seguro al capital y al crédito. Y necesitan una condición social que les permita participar en un plano de igualdad con los hombres en la adopción de decisiones.

El logro de ese acceso y esos derechos es un proceso complejo que debe implicar cambios estructurales en muchas esferas a fin de reducir las desigualdades señaladas. Entre ellas se deben incluir: a) cambiar culturas y estructuras sociales patriarcales a fin de hacer realidad el concepto de la igualdad del hombre y la mujer; b) cambiar los estereotipos de las mujeres como objetos sexuales subalternos; c) hacer participar a hombres y niños en diálogos relativos al empoderamiento de la mujer; d) destacar que la independencia económica de la mujer es una condición de la igualdad de la mujer y el hombre; e) hacer participar a la comunidad en el apoyo a la educación de la mujer; f) prestar servicios de salud y sociales accesibles y económicos, y g) garantizar, por medio de campañas populares y de una amplia cobertura de los medios de comunicación, la adopción de mecanismos nacionales encaminados a desarrollar la potencialidad de liderazgo de las mujeres y mejorar su condición económica.

Con respecto a la reducción de la desigualdad del empleo de las mujeres en las empresas y comercios, una de las mejores maneras de prevenir el tipo de discriminación y explotación que las mujeres sufren normalmente consiste en que las empresas adopten los “Principios para el empoderamiento de la mujer: la igualdad es buen negocio”, un conjunto de siete medidas preparado por ONU-Mujeres, Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer, y el Pacto Mundial en cuya virtud las empresas y otros sectores pueden

comprometerse a empoderar a las mujeres y hacer mejorar su condición. Entre los principios se incluyen las medidas siguientes: a) liderazgo e igualdad de género; b) igualdad de oportunidades, inclusión y no discriminación; c) Salud, seguridad y libertad de la violencia; d) educación y capacitación; e) desarrollo empresarial, cadena de suministro y prácticas de comercialización; f) liderazgo y participación de la comunidad, y g) transparencia, medición y presentación de informes.

Se formulan los Principios de la manera siguiente:

1. Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.
2. Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo – respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.
3. Velar por la salud y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.
4. Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
5. Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadenas de suministro y comercialización a favor del empoderamiento de las mujeres.
6. Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.
7. Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de géneros.

La Federación Internacional de Mujeres de Negocios y Profesionales ha hecho de la formulación y aprobación de los Principios de empoderamiento de la mujer la piedra de toque de sus actividades en los últimos años, ayudando a dar forma a sus disposiciones con su actividad en las Naciones Unidas, difundiendo ampliamente información acerca de la iniciativa, y logrando la participación de empresas y negocios a fin de adoptar los Principios para que informen sus normas en el lugar de trabajo. La organización ha dado además amplia publicidad a la diferencia de remuneración entre los géneros mediante la creación, por medio de campañas de reconocimiento internacional, de un Día de la igualdad de la remuneración.

Recomendaciones generales

Sobre la base de los estudios existentes y de una encuesta realizada por la Federación Internacional de Mujeres de Negocios y Profesionales entre sus afiliadas de casi 100 países, recomendamos las prácticas siguientes para velar por que las mujeres no sufran la violencia económica consiguiente de la desigualdad de género y la discriminación de la mujer en el lugar de trabajo:

- a) Movilizar a las comunidades para lograr conciencia acerca de la discriminación, individualizar las conductas culturales y sociales nocivas, y desarrollar modelos alternativos;
- b) Hacer participar a hombres y niños a fin de cambiar las creencias y actitudes sociales y culturales que permiten la explotación;
- c) Destacar la independencia económica de la mujer como condición de la igualdad entre mujeres y hombres a lo largo de sus vidas, y hacer hincapié en que debe incluir, entre otras características, igualdad de empleo, igualdad de remuneración y de pensiones, estrategias de reducción de la pobreza, atención

accesible y económica, servicios sociales y de salud, beneficios generosos de licencia de maternidad y atención de los niños;

- d) Crear oportunidades económicas para las mujeres y darles publicidad;
- e) Informar a las mujeres de sus derechos mediante campañas educativas y la capacitación y el desarrollo en el empleo;
- f) Educar a las mujeres acerca de las aptitudes de negociación y liderazgo;
- g) Garantizar la libertad para organizar sindicatos y asociaciones;
- h) Reducir la diferencia de remuneración mediante intervenciones de estrategias múltiples que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres;
- i) Aprobar y aplicar los Principios de empoderamiento de la mujer;
- j) Usar ampliamente los medios y las redes sociales para dar publicidad a la desigualdad en el empleo y la remuneración;
- k) Promover legislación apropiada en los Estados parte a fin de hacer efectivo el cambio de conducta que necesitamos.

¡Ha llegado el momento de actuar!
