



Consejo Económico y Social

Distr. general
16 de diciembre de 2016
Español
Original: inglés

Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer

61^{er} período de sesiones

13 a 24 de marzo de 2017

Tema 3 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”

Guía para las deliberaciones de las mesas redondas ministeriales que se celebrarán sobre el tema prioritario “El empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo”

Nota de la Secretaría

I. Introducción

1. En su resolución 2015/6, sobre la organización y métodos de trabajo futuros de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, el Consejo Económico y Social decidió que el período de sesiones de la Comisión incluiría una serie de sesiones de nivel ministerial para reafirmar y fortalecer el compromiso político a fin de lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, así como sus derechos humanos, y garantizar un alto nivel de participación y visibilidad de las deliberaciones de la Comisión, y que la serie de sesiones incluiría mesas redondas de nivel ministerial u otros diálogos interactivos de alto nivel.

2. De conformidad con el programa de trabajo multianual de la Comisión que figura en la resolución 2016/3 del Consejo Económico y Social, la Comisión examinará “El empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo” como tema prioritario para el 61^{er} período de sesiones, que tendrá lugar en 2017. De conformidad con esa decisión, se propone que, en ese período de sesiones, la Comisión celebre mesas redondas ministeriales para proporcionar a los ministros oportunidades de participación de alto nivel sobre cuestiones fundamentales que se planteen en relación con el tema prioritario.

* E/CN.6/2017/1.



II. Cuestiones de organización

A. Tema principal y distintos temas de debate

3. En relación con el tema prioritario “El empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo”, la Comisión celebrará cuatro mesas redondas ministeriales sobre los siguientes temas:

a) La desigualdad salarial por razón de género en los sectores público y privado: ¿cómo se puede lograr la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor en el cambiante mundo del trabajo?

b) La tecnología transforma el mundo del trabajo: ¿cómo se pueden utilizar la tecnología y la innovación para acelerar el empoderamiento económico de la mujer?

c) El trabajo informal y atípico: ¿qué políticas pueden apoyar eficazmente el empoderamiento económico de la mujer?

d) El empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos: ¿cómo puede lograrse el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 en lo que respecta a la mujer para 2030?

4. Las mesas redondas ministeriales deberían centrarse en el intercambio de experiencias, enseñanzas extraídas y buenas prácticas en relación con los temas propuestos. Se alentará a los ministros a reflexionar sobre el modo de hacer realidad la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, así como sus derechos humanos. Se alentará también a los ministros a resaltar las medidas y disposiciones necesarias y planificadas para que las respuestas nacionales contribuyan de manera efectiva a conseguir la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas, y la aplicación plena, efectiva y acelerada de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing.

B. Participantes

5. Las mesas redondas ministeriales, que estarán abiertas a todos los Estados Miembros y observadores, ofrecerán a los ministros asistentes al 61^{er} período de sesiones de la Comisión una oportunidad de diálogo y debate.

6. Se invita a los ministros a señalar con antelación, a ser posible antes del 28 de febrero de 2017, la mesa redonda ministerial en que preferirían participar, indicando una opción alternativa. Cada mesa redonda contará con la participación de entre 15 y 20 ministros aproximadamente. Los Presidentes de las mesas redondas ministeriales tendrán una lista de los ministros que se han inscrito en cada una, pero no se preparará ninguna lista de oradores con antelación.

C. Horarios y salas

7. Las mesas redondas ministeriales se celebrarán en la Sede de Nueva York el lunes 13 de marzo de 2017, de las 15.00 a las 18.00 horas, en los horarios que se indican a continuación: El emplazamiento de las salas se anunciará en el *Diario de las Naciones Unidas* en fechas próximas a la apertura del período de sesiones.

<i>Mesa redonda</i>	<i>Hora</i>	<i>Emplazamiento</i>
La desigualdad salarial por razón de género en los sectores público y privado: ¿cómo se puede lograr la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor en el cambiante mundo del trabajo?	15.00 a 16.30 horas	Sala ____
La tecnología transforma el mundo del trabajo: ¿cómo se pueden utilizar la tecnología y la innovación para acelerar el empoderamiento económico de la mujer?	16.30 a 18.00 horas	Sala ____
El trabajo informal y atípico: ¿qué políticas pueden apoyar eficazmente el empoderamiento económico de la mujer?	15.00 a 16.30 horas	Sala ____
El empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos: ¿cómo puede lograrse el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 en lo que respecta a la mujer para 2030?	16.30 a 18.00 horas	Sala ____

8. Los Presidentes de las mesas redondas ministeriales orientarán las deliberaciones para hacerlas más interactivas. Las intervenciones no deberán superar los tres minutos y se hará hincapié en el diálogo. Se alentará a los ministros a que formulen preguntas y comenten las intervenciones efectuadas durante el diálogo. Si el tiempo lo permite, se podrá dar a los ministros la oportunidad de hacer más de una intervención. Se ruega encarecidamente a los oradores que se abstengan de presentar declaraciones escritas.

D. Conclusiones

9. Las conclusiones de las mesas redondas ministeriales se presentarán en forma de resúmenes de la Presidencia.

III. Temas de debate en las mesas redondas ministeriales

A. Antecedentes

10. El tema prioritario del 61^{er} período de sesiones de la Comisión, que se celebrará en 2017, será “El empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo”. El contexto del período de sesiones viene determinado por el examen mundial y de los 20 años de aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y sus resultados, que figuran en la resolución 59/1 de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (véase E/2015/27), la Agenda de Acción de Addis Abeba de la Tercera Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

11. La Plataforma de Acción de Beijing se centra en la independencia y los derechos económicos de la mujer y en los vínculos clave entre el empoderamiento económico de la mujer y su opinión y voluntad, así como la adopción de decisiones por su parte, en las esferas privada y pública. La Plataforma de Acción hace hincapié en la igualdad de acceso a los recursos y el empleo en condiciones de trabajo adecuadas, el fin de la discriminación y la segregación en el trabajo y la

armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia. El examen de los 20 años de aplicación de la Plataforma de Acción, realizado en 2015, dirigió de nuevo la atención hacia la situación de la mujer en el mundo del trabajo y hacia la necesidad de cerrar la brecha entre los géneros en ese ámbito.

12. La brecha a nivel mundial entre los géneros a la hora de participar en la fuerza de trabajo es persistente y sorprendente. La mitad de las mujeres están integradas en la fuerza de trabajo, frente a más de tres cuartas partes de los hombres, lo que refleja el estancamiento general de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo desde la década de 1990. Esas mujeres que participan en la fuerza de trabajo sufren una segregación sectorial y ocupacional por razón de género y diferencias en el horario laboral, lo que contribuye a una desigualdad salarial por razón de género del 24%. El tiempo y los esfuerzos desproporcionados que las mujeres dedican al trabajo asistencial y doméstico no remunerado siguen limitando su capacidad para participar en el trabajo remunerado, aprovechar las oportunidades educativas, participar plenamente en la vida comunitaria, ejercer sus derechos y procurar su bienestar.

13. Ocho años después de la crisis financiera mundial, la recuperación económica sigue siendo desigual e incierta en distintas partes del mundo. Las tasas de crecimiento más lentas de lo previsto están contribuyendo a un desempleo mayor de lo previsto, lo que tiene consecuencias graves para los jóvenes, en particular para las mujeres jóvenes. Por su parte, el mundo laboral está sufriendo una transformación debido a las corrientes de capital globalizadas, los desarrollos tecnológicos y digitales y una mayor movilidad e informalidad de las tareas que vinculan a las regiones desarrolladas y en desarrollo. Esos cambios conforman el contexto más amplio del empoderamiento económico de la mujer.

14. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y la Agenda de Acción de Addis Abeba confirman la crucial importancia de lograr la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, el crecimiento económico sostenido e inclusivo, el empleo pleno y productivo, el trabajo decente para todos y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. La igualdad de género y el empoderamiento económico de la mujer son indispensables para lograr el desarrollo sostenible y el crecimiento equitativo y sostenido. El acceso a trabajo remunerado decente y de buena calidad es el factor más importante en el empoderamiento económico, ya que permite una mayor capacidad e independencia económica de las mujeres y mejora el acceso de las mujeres a los recursos, así como su participación en la adopción de decisiones relacionadas con el hogar y la comunidad y la economía en general¹.

15. Durante las mesas redondas, se invitará a los ministros a debatir las cuestiones que figuran a continuación y a centrarse en las acciones necesarias para acelerar la aplicación plena y efectiva de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible a fin de lograr el empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo. Se alienta a los ministros a que definan políticas eficaces y determinen qué hay que hacer y quién debe adoptar las medidas y disposiciones necesarias. También se alienta a los ministros a

¹ Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, *El Progreso de las Mujeres en el Mundo 2015-2016: Transformar las economías para realizar los derechos* (Nueva York, 2015).

que utilicen la presente guía para las deliberaciones y consulten el informe del Secretario General sobre el tema prioritario del 61^{er} período de sesiones (E/CN.6/2017/3).

B. Guía para las deliberaciones

La desigualdad salarial por razón de género en los sectores público y privado: ¿cómo se puede lograr la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor en el cambiante mundo del trabajo?

16. Sesenta y cinco años después de la aprobación del Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (Núm. 100), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la desigualdad salarial por razón de género sigue siendo generalizada en todos los sectores y regiones. A pesar de los avances logrados en muchas partes del mundo para garantizar que las mujeres accedan a empleo formal y aumentar su nivel educativo, a veces a un nivel superior al de los hombres, todos los mercados de trabajo se caracterizan por una desigualdad salarial por razón de género. Esa desigualdad, definida como la diferencia entre el salario medio que reciben las mujeres y el que reciben los hombres, es una de las principales causas de la diferencia de los ingresos de los hombres y las mujeres en el curso de su vida. Las mujeres siguen percibiendo de manera sistemática menor remuneración que los hombres por trabajo de igual valor. Se estima que la desigualdad salarial por razón de género es de un 24% a nivel mundial, y, aunque el porcentaje varía, es persistente en todos los países. Además, las mujeres ganan en promedio menos que los hombres en todos los niveles educativos. Esas brechas entre los géneros reflejan el diferente trato que reciben las mujeres en el mercado de trabajo como resultado de la discriminación, la segregación ocupacional y las mayores limitaciones que tienen para conciliar el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares. Cuando las mujeres trabajan mayormente en la economía informal, que es lo que ocurre en el caso de la mayoría de las mujeres trabajadoras del mundo, el reto de lograr la misma retribución es mayor debido a que implicaría extender la condición y el nivel de protección del empleo formal a aquellos que trabajen en el sector informal².

17. En algunos países, el aumento del salario mínimo ha repercutido considerablemente en la desigualdad salarial por razón de género. Otros países han adoptado medidas para promulgar una legislación que prohíba la discriminación contra las mujeres en la contratación, la formación y los ascensos, y para revocar las leyes que restrinjan el acceso de las mujeres a determinados empleos. Entre otras medidas, cabe destacar la mejor valoración del trabajo de las mujeres mediante el fortalecimiento de la reglamentación jurídica y colectiva y la realización de auditorías para identificar desigualdades salariales por razón de género. Otras medidas consisten en aumentar el empleo para las mujeres en el sector público, ya que los estudios indican que la desigualdad salarial por razón de género es mayor en el sector privado que en el público.

18. Se invita a los ministros a debatir las siguientes cuestiones durante el diálogo:

a) ¿Qué leyes, políticas y reglamentos nacionales eficaces han contribuido a reducir las desigualdades salariales por razón de género?

² Organización Internacional del Trabajo, *Las mujeres en el trabajo, Tendencias 2016* (Ginebra, 2016).

b) ¿Qué medidas pueden adoptar los Gobiernos para garantizar que las mujeres reciben la misma remuneración que los hombres por un trabajo de igual valor en el sector privado?

c) ¿Cómo han contribuido a reducir la desigualdad salarial por razón de género las medidas para eliminar la segregación ocupacional y la discriminación laboral por razón de género o para promover una mayor conciliación entre la vida laboral y personal?

La tecnología transforma el mundo del trabajo: oportunidades y retos del empoderamiento económico de la mujer

19. Las novedades tecnológicas y digitales, por ejemplo la automatización, la robótica, la impresión en 3D y la conectividad, están transformando el mundo del trabajo. La aceleración digital de la producción y la comercialización de bienes y servicios a nivel mundial se ha visto facilitada por los más de 7.000 millones de suscripciones de telefonía móvil, los 2.300 millones de personas con teléfonos inteligentes y los 3.200 millones de personas conectadas a Internet, entre ellas 1.300 millones de mujeres. Ello también ha facilitado el acceso de las mujeres y los hombres de diferentes sectores y niveles de ingresos a los servicios bancarios, financieros y de información. Se considera que el acceso a los teléfonos móviles ha permitido impulsar el emprendimiento de las mujeres en muchos países. Aun así, la brecha entre los géneros existe. Más de 3.000 millones de personas de países de ingresos bajos y medianos no poseen teléfonos móviles, y 1.700 millones de ellas son mujeres. En 2016 se descubrió que la brecha entre los géneros en el uso de Internet era del 12% a nivel mundial, y del 30,9% en los países menos adelantados³.

20. La posible desaparición de puestos de trabajo por la automatización y los cambios tecnológicos es un motivo de preocupación. Según algunas estimaciones, más de 7 millones de empleos en las mayores economías del mundo peligrarán en los próximos cinco años, principalmente en los servicios de oficina y administrativos, la fabricación y producción, y la atención sanitaria. Si esos puestos de trabajo desaparecieran, las mujeres perderían sus empleos, ya que no suelen trabajar en sectores en los que la adopción de nueva tecnología vaya a crear puestos de empleo, y ello ampliaría la brecha entre los géneros. Está previsto que las mujeres pierdan cinco trabajos por cada uno que se genere, mientras que los hombres perderán tres puestos de trabajo por cada uno que se genere. Dada la participación relativamente baja de las mujeres en profesiones relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, donde está previsto que se cree empleo, es probable que las mujeres puedan obtener solamente un empleo nuevo en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas por cada 20 que se pierden en otras esferas, mientras que los hombres pueden obtener uno nuevo por cada cuatro que se pierden⁴.

21. El dominio del entorno digital podría ayudar a cerrar algunas brechas entre los géneros: si el ritmo al que las mujeres se convierten en usuarias frecuentes de las tecnologías digitales se duplica, se podría llegar a la igualdad de género en el lugar de trabajo mucho más rápido de lo que predicen muchas estimaciones actuales. La

³ Unión Internacional de Telecomunicaciones, *Informe sobre Medición de la Sociedad de la Información 2016* (Ginebra, 2016); y GSMA, “Connected Women, Bridging the gender gap: mobile access and usage in low- and middle-income countries” (2015).

⁴ Foro Económico Mundial, *The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution* (Ginebra, 2016).

gran inestabilidad en la oferta de mano de obra calificada en todas las categorías laborales es un reto importante en la contratación, sobre todo en el caso de las vacantes que requieren conocimientos en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas o conocimientos digitales básicos. Teniendo en cuenta el creciente nivel de educación de las mujeres en algunos países a ese respecto, ellas podrían tener un gran potencial en la fuerza de trabajo mundial. Mientras que los hombres superan a las mujeres en el dominio del entorno digital en todos los países, la diferencia está acortándose y ese dominio podría apoyar el éxito escolar y el adelanto de las mujeres y los hombres en el lugar de trabajo⁵.

22. Se invita a los ministros a debatir las siguientes cuestiones durante el diálogo:

a) ¿Qué políticas nacionales han aumentado el acceso de las mujeres a las tecnologías digitales y móviles para el empoderamiento económico, en particular de las mujeres que viven en zonas remotas o en el quintil de ingresos más bajos?

b) ¿Qué medidas se han adoptado en los sectores público y privado para canalizar los cambios tecnológicos y digitales con el objetivo de crear empleo para las mujeres?

c) ¿Cómo pueden los Gobiernos fomentar la inversión pública y privada para aumentar el dominio del entorno digital y los conocimientos en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas de las mujeres?

El trabajo informal y atípico: ¿qué políticas pueden apoyar eficazmente el empoderamiento económico de la mujer?

23. En los dos últimos decenios, la economía informal ha llegado a dominar el mundo del trabajo en los países en desarrollo y desarrollados (donde podría denominarse trabajo atípico). La economía informal comprende más de la mitad de la fuerza de trabajo a nivel mundial, y las mujeres están excesivamente representadas en ella en todo el mundo. En los países en desarrollo, el sector informal es la principal fuente de empleo para las mujeres. Si bien un rasgo característico del empleo informal es la falta de protección social y derechos laborales, en el caso de las mujeres trabajadoras también se caracteriza por la segregación ocupacional, la desigualdad salarial por razón de género, el acceso desigual a los recursos y una carga desproporcionada de trabajo asistencial y doméstico no remunerado. El trabajo doméstico remunerado, el trabajo a domicilio, la venta ambulante y la recogida de desechos son sectores dominados por las mujeres, y también tienden a ser las modalidades más vulnerables y precarias de empleo informal. Las mujeres constituyen más del 80% de los trabajadores a domicilio (trabajadores industriales externos), entre el 30% y el 90% de los vendedores ambulantes y el 83% de los 53 millones de trabajadores domésticos en todo el mundo. El 57% de los trabajadores domésticos de todo el mundo (29,7 millones de personas) no tiene un horario de trabajo limitado⁶.

24. En los países desarrollados, las modalidades de empleo atípico están aumentando y una gran parte de la fuerza de trabajo recibe una protección social y beneficios limitados. El empleo a tiempo parcial, una de las modalidades de trabajo atípico, representa entre el 25% y el 37% en determinados países de la Organización

⁵ Julie Sweet, "Access to digital technology accelerates global gender equality," *Harvard Business Review* (17 de mayo de 2016).

⁶ OIT y Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando, *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*, segunda edición (Ginebra, OIT, 2013).

de Cooperación y Desarrollo Económicos, e inmediatamente después de la crisis financiera mundial se produjo un aumento del empleo a tiempo parcial involuntario. A menudo se describe el trabajo a tiempo parcial como una elección de las mujeres para dedicar tiempo a las tareas domésticas y las obligaciones relacionadas con el cuidado de otras personas y, por tanto, se considera que es voluntario. No obstante, las normas sociales, las limitaciones culturales, el grado de apoyo público para el cuidado de los niños, la atención de la salud y la seguridad básica de los ingresos para los niños determinan en qué medida las mujeres optan por el trabajo a tiempo parcial y menores ingresos. La segregación ocupacional, incluida la fijación de estereotipos de los empleos a tiempo parcial como “empleos para mujeres”, significa que algunas mujeres que necesitan trabajar a tiempo completo solo pueden obtener trabajos a tiempo parcial⁷. Una nueva esfera del trabajo atípico es la economía bajo demanda y de ocupaciones transitorias, que se desarrolla a través de las plataformas en línea que conectan a las empresas con los trabajadores, posiblemente a nivel mundial.

25. Por tanto, las medidas destinadas a que el empleo informal sea más viable a nivel económico y ofrezca protección social son una prioridad para afrontar la brecha entre los géneros y promover el empoderamiento económico de la mujer. Ello requiere un enfoque multifacético que tenga en cuenta las circunstancias concretas en diferentes partes de la economía informal. Las intervenciones en el mercado de trabajo, como el aumento del salario mínimo, pueden ampliarse y aplicarse a algunas trabajadoras del sector informal, como las que trabajan en el servicio doméstico, a domicilio o en pequeñas empresas. Los planes de protección social, incluidos los sistemas universales y el nivel mínimo de protección social, junto con medidas como la cobertura sanitaria universal, las pensiones no contributivas, las licencias de maternidad y paternidad, la seguridad básica del ingreso para los niños y los programas de obras públicas, son opciones de políticas que se han aplicado en diferentes países.

26. Se invita a los ministros a debatir las siguientes cuestiones durante el diálogo:

a) ¿Qué medidas están adoptando los Gobiernos para abordar la creciente informalidad y las formas de trabajo atípico y crear entornos favorables para todas las trabajadoras?

b) ¿Qué medidas están adoptando los Gobiernos para hacer extensiva la cobertura de protección social a las mujeres que trabajan en el sector informal?

c) ¿Cómo puede regularse el trabajo a tiempo parcial para que ofrezca flexibilidad a las trabajadoras y servicios básicos para el cuidado de los niños, la atención médica y la seguridad de los ingresos?

El empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos: ¿cómo puede lograrse el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 en lo que respecta a la mujer para 2030?

27. El Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 consiste en promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Se estima que se deben crear más de 600 millones de puestos de trabajo nuevos, unos 40 millones al año, para 2030, con el único fin de

⁷ OIT, *Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects* (Ginebra, 2016).

mantener el ritmo del crecimiento de la población mundial en edad de trabajar. También deben mejorar las condiciones de los 780 millones de mujeres y hombres que están trabajando pero no ganan lo suficiente para que ellos y sus familias puedan superar el umbral de pobreza de 2 dólares al día⁸.

28. Los empleos en las pequeñas y medianas empresas representan la mitad del empleo formal en todo el mundo y, en los países en desarrollo, constituyen la mayor proporción de empleo. Si bien las mujeres emprendedoras representan un tercio del total de empresarios en la economía formal a nivel mundial, en las economías en desarrollo y emergentes la mayoría de las emprendedoras poseen microempresas y pequeñas empresas de la economía informal, con escaso potencial de crecimiento. El emprendimiento puede ser un importante vehículo para el empoderamiento económico de la mujer, lo que daría lugar a un aumento de los ingresos y contribuiría a la reducción de la pobreza a nivel de las familias y las comunidades. Sin embargo, las responsabilidades familiares y las normas sociales discriminatorias pueden impedir incluso que las mujeres creen una empresa. Los obstáculos estructurales, como las leyes discriminatorias relativas a la propiedad y la herencia, y otras políticas y normas inhiben la capacidad empresarial de la mujer, lo que restringe su acceso a los mercados, los servicios y productos financieros, la infraestructura, las oportunidades de participar en los procesos de adquisiciones y la protección social.

29. En general, las políticas para generar empleo se aplican en el sector privado como el principal motor del crecimiento de empleo, pero el sector público también es una fuente importante de trabajo. Además, ofrece servicios que benefician tanto a la economía como a la sociedad en general. Las mujeres que trabajan en el sector público se concentran en la sanidad, la educación y los servicios asistenciales, lo que sirve tanto para apoyar como para reducir el trabajo asistencial y doméstico no remunerado de las mujeres. Entre las opciones de políticas disponibles para que los Gobiernos aumenten el número de empleos decentes destinados a mujeres se encuentran las que estimulan la actividad económica y aumentan la demanda de trabajo, así como las inversiones en servicios públicos para crear empleo decente en los sectores de la sanidad, la educación, el cuidado de niños y ancianos, la administración pública y los servicios de extensión agrícola.

30. Se invita a los ministros a debatir las siguientes cuestiones durante el diálogo:

a) ¿Qué medidas están tomando los Gobiernos para estimular la oferta pública de empleo pleno y productivo y trabajo decente para todas las mujeres y hombres?

b) ¿Qué tipo de incentivos y regulaciones han impulsado al sector privado a crear trabajo decente para las mujeres?

c) ¿Cómo pueden fomentar los Gobiernos el emprendimiento de las mujeres en el contexto del trabajo decente? ¿Qué políticas han eliminado satisfactoriamente los obstáculos estructurales y han permitido que las mujeres accedan a la financiación, la tecnología, los mercados, las oportunidades de participar en los procesos de adquisiciones, el desarrollo de aptitudes y la protección social?

⁸ Organización Internacional del Trabajo, “Trabajo decente y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible”, disponible en: <http://ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang--es/index.htm>.