



Asamblea General

Distr. general
5 de agosto de 2019
Español
Original: inglés

Septuagésimo cuarto período de sesiones

Tema 22 b) del programa provisional*

Erradicación de la pobreza y otras cuestiones de desarrollo

Las mujeres en el desarrollo

Informe del Secretario General

Resumen

De conformidad con lo dispuesto en la resolución [72/234](#) de la Asamblea General sobre las mujeres en el desarrollo, el Secretario General pone de relieve en el presente informe las medidas adoptadas a nivel nacional para incorporar una perspectiva de género en las políticas y estrategias nacionales de desarrollo sostenible; promover estrategias de crecimiento económico sostenido, inclusivo y equitativo en beneficio de las mujeres, así como políticas activas del mercado de trabajo relativas al empleo pleno y productivo y el trabajo decente para las mujeres; eliminar la segregación ocupacional y las diferencias salariales basadas en el género; acelerar la transición de las mujeres del empleo informal al formal; prevenir y eliminar todas las formas de violencia, discriminación y acoso sexual contra las mujeres en el trabajo; y promover la conciliación del trabajo con las obligaciones familiares.

* [A/74/150](#).



I. Introducción

1. En su resolución 72/234 sobre las mujeres en el desarrollo, la Asamblea General reconoció los vínculos entre la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas, los derechos humanos, la erradicación de la pobreza y el crecimiento económico inclusivo y sostenible. La Asamblea reafirmó la importancia del empleo pleno y productivo, el trabajo decente y la protección social para todos e instó a los Estados a que redoblasen los esfuerzos encaminados a acelerar la transición de las mujeres del empleo informal al formal. Asimismo, la Asamblea condenó enérgicamente la persistencia y la generalización de la violencia contra las mujeres y las niñas, destacando la necesidad de eliminar todas las formas de violencia en los espacios públicos y privados, y alentó a los Estados Miembros a adoptar medidas específicas preventivas para proteger a las mujeres y las niñas de toda forma de maltrato, incluidos el abuso sexual, la explotación y la violencia. Además, instó a los Estados Miembros a que reconocieran, valoraran, redujeran y redistribuyeran la carga desproporcionada de trabajo doméstico y cuidados que realizaban las mujeres de forma no remunerada.

2. La Asamblea General solicitó al Secretario General que en su septuagésimo cuarto período de sesiones le presentara un informe sobre la implementación de la resolución 72/234. El presente informe se ha elaborado sobre la base de contribuciones de 27 Estados Miembros y 4 entidades del sistema de las Naciones Unidas¹, así como de otras fuentes. En el informe, el Secretario General examina las medidas adoptadas por los Gobiernos y el apoyo prestado por las entidades de las Naciones Unidas para afrontar las cuestiones relacionadas con la resolución. El Secretario General también ofrece una evaluación de las iniciativas nacionales destinadas a: a) incorporar una perspectiva de género en las estrategias nacionales de desarrollo sostenible; b) promover estrategias de crecimiento inclusivo y políticas activas en materia de mercado de trabajo y protección social; c) eliminar la discriminación por razón de género en los mercados de trabajo, la segregación ocupacional y las brechas salariales de género; d) fortalecer la educación, la capacitación y el desarrollo de aptitudes; e) acelerar la transición de las mujeres del empleo informal al formal; f) prevenir y eliminar la violencia y el acoso sexual contra las mujeres en el trabajo; y g) promover la inversión en la economía del cuidado. El informe concluye con recomendaciones que se someten al examen de la Asamblea.

3. Los compromisos de los Estados Miembros con la igualdad de género y los derechos y el empoderamiento de la mujer se consagran, entre otros documentos, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y las conclusiones convenidas de los períodos de sesiones 61^{er} (E/2017/27-E/CN.6/2017/21) y 63^{er} (E/2019/27-E/CN.6/2019/19) de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer proporcionan hojas de ruta sobre el empoderamiento económico de la mujer, al igual que la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en particular el Objetivo 5, sobre el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres

¹ Se recibieron contribuciones de Alemania, Andorra, la Arabia Saudita, la Argentina, Australia, Austria, Azerbaiyán, Bahrein, Burkina Faso, Camboya, Colombia, Chequia, Chipre, Eslovenia, España, Georgia, Grecia, Mauritania, México, Myanmar, Noruega, el Perú, Portugal, la República Islámica del Irán, Turquía, Ucrania y el Uruguay, así como de las siguientes entidades de las Naciones Unidas: Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) y Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI).

y las niñas, y el Objetivo 8, sobre la promoción del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

II. Datos y tendencias mundiales y regionales

4. A pesar de la creciente visibilidad de la participación de las mujeres en la economía, sigue habiendo notables brechas de género en los mercados de trabajo, tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados. A nivel mundial, hay menos mujeres que hombres con empleo remunerado y a menudo las mujeres ganan menos por un trabajo similar y tienden a agruparse en empleos más precarios, menos remunerados, a tiempo parcial e informales. Sigue habiendo brechas considerables en la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo en todo el mundo, aunque en algunas regiones estas brechas parecen estar disminuyendo, con excepción de Asia Meridional y Asia Oriental. Las brechas de género más reducidas en las tasas de participación se registran en África Subsahariana, donde las tasas de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo están entre las más altas del mundo. Tanto los hombres como las mujeres de África Subsahariana tienen un alto nivel de participación en el mercado de trabajo, incluidos el autoempleo y el trabajo por cuenta propia, y la diferencia entre sus tasas de participación es la más reducida a nivel mundial. Las brechas de género en las tasas de participación de los hombres y las mujeres son especialmente llamativas en los Estados árabes y en el Norte de África y Asia Meridional, donde superan los 50 puntos porcentuales. Esas tres regiones también muestran las tasas más bajas de participación femenina (menos del 30 %, frente a la media mundial del 49 %) y no siguen la tendencia general al incremento de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo que se registra en el resto del mundo².

5. Las mujeres suelen trabajar menos horas que los hombres en el trabajo remunerado, pero cuando se tienen en cuenta el trabajo remunerado y el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, en total trabajan más horas que los hombres. En los países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), las mujeres dedican 2,6 veces más tiempo cada día al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que los hombres, mientras que el tiempo que consagran al trabajo remunerado cada día equivale a 0,7 veces el tiempo dedicado por los hombres a esa tarea³.

6. La educación desempeña un papel fundamental a la hora de explicar las tasas de participación en la fuerza de trabajo. El nivel de educación de las niñas y las mujeres jóvenes ha aumentado drásticamente en muchos países en desarrollo en los últimos decenios. Esto refleja, en parte, los compromisos de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y la inversión concertada del sector público para cerrar las brechas de género en la educación. Si bien a nivel mundial las mujeres con mayor nivel educativo tienen más probabilidades de participar en los mercados de trabajo, en los países más pobres las mujeres con menor nivel de educación tienen más probabilidades de participar en actividades de subsistencia y el empleo informal⁴. Sin embargo, la educación por sí sola no es suficiente para aumentar la participación de las mujeres en la fuerza de

² Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2017* (Ginebra, 2017). Véase también datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.CACT.FM.ZS.

³ Puede consultarse en stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=TIME_USE.

⁴ Rachel Heath y Seema Jayachandran, “The causes and consequences of increased female education and labor force participation in developing countries”, National Bureau of Economic Research, documento de trabajo núm. 22.766, 2017.

trabajo. Los obstáculos estructurales, como la discriminación institucionalizada y la segregación ocupacional, continúan perpetuando las brechas de género.

7. Un número desproporcionado de mujeres participan en el empleo informal en África Subsahariana, América Latina y el Caribe y la mayoría de los países de bajos ingresos e ingresos medianos bajos. Si bien, a nivel mundial, la tasa de empleo informal es mayor para los hombres que para las mujeres (el 63 % frente al 58,1 %), la proporción de mujeres que participan en el empleo informal supera a la de los hombres en un mayor número de países (55,5 %). Los trabajadores más jóvenes y de mayor edad se ven afectados de manera desproporcionada por la informalidad en el empleo y las personas que viven en zonas rurales tienen casi el doble de probabilidades de tener un empleo informal (el 80 %) que las de las zonas urbanas (43,7 %). El mayor nivel de empleo informal corresponde a la agricultura (93,6 %), mientras que el sector industrial (57,2 %) y el sector de los servicios (47,2 %) registran niveles inferiores, pero también considerables⁵. Un número desproporcionado de los trabajadores pobres forman parte de la economía informal, pero más de la mitad de ellos son trabajadores asalariados, en su mayoría mujeres en las economías emergentes, África Subsahariana y Asia Meridional⁶.

8. A nivel mundial, la brecha de género en las tasas de desempleo se ha mantenido por lo general inalterada, aunque con considerables variaciones por grupos de ingresos regionales y nacionales. Las mujeres tienen más probabilidades de encontrarse desempleadas que los hombres (el 6,2 % en 2017, frente al 5,5 % en el caso de los hombres, lo que supone una diferencia de 0,7 puntos porcentuales). En las economías emergentes, la brecha ha aumentado de 0,5 puntos en 2007 a 0,7 puntos en 2017. Por el contrario, la brecha de género ha disminuido a 1,8 puntos en los países en desarrollo y a 0,5 puntos en los países desarrollados⁷.

9. La tecnología y automatización están cambiando el panorama del empleo tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo. Las innovaciones digitales, la tecnología celular y el acceso a Internet han creado nuevas oportunidades para poner en contacto a las personas y movilizar el capital social, canalizar el acceso al empleo y los servicios y mercados financieros y estimular las plataformas de aprendizaje para la educación y formación técnica y profesional y los servicios de atención de la salud. El dinero móvil y el pago digital de salarios han permitido que las poblaciones rurales remotas lleven a cabo transferencias y pagos electrónicos, han impulsado la creación de nuevos mecanismos para que las mujeres puedan ganar y ahorrar su dinero de forma más segura, han facilitado la transferencia de remesas a zonas remotas, han contribuido a la formalización del trabajo de las mujeres y han abierto nuevos mercados para las mujeres empresarias⁸.

10. A pesar de las considerables inversiones en plataformas móviles y de algunos casos relevantes con resultados satisfactorios en materia de digitalización de pagos y transferencias, el acceso a los servicios de telecomunicaciones móviles es desigual, y las mujeres encuentran obstáculos tanto en el acceso a plataformas digitales y

⁵ OIT, *Mujeres y hombres en la economía informal: un panorama estadístico*, tercera edición (Ginebra, 2018).

⁶ OIT, *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: tendencias del empleo femenino 2017* (Ginebra, 2017).

⁷ *Ibid.*

⁸ Naciones Unidas, "Leave no one behind: taking action for transformational change on women's economic empowerment", informe del Grupo de Alto Nivel sobre el Empoderamiento Económico de las Mujeres del Secretario General, Nueva York, 2017; Tavneet Suri y William Jack, "The long-run poverty and gender impacts of mobile money", *Science*, vol. 354, núm. 6.317 (diciembre de 2016), págs. 1288 a 1292.

servicios financieros como al utilizar ambos⁹. Dado que los servicios financieros y las plataformas digitales normalmente se basan en redes de comunicaciones móviles, el acceso a la tecnología móvil y la capacidad de poder utilizarla como y cuando se desee constituyen factores esenciales para alcanzar la inclusión en los servicios financieros digitales. En efecto, en el plano mundial, las mujeres tienen un 14 % menos de probabilidades que los hombres de tener un teléfono móvil propio. La brecha de género en la posesión de teléfonos móviles es más amplia en determinadas zonas del mundo, como es el caso de Asia Meridional, donde la probabilidad de que las mujeres posean un teléfono es un 38 % menor que la de los hombres¹⁰. Asimismo, a pesar de que estas plataformas brindan oportunidades en materia de generación y organización de empleos, también podrían servir para aumentar el empleo informal al ocultar la identidad de los empleadores y disminuir el empoderamiento de los trabajadores¹¹.

III. Factores determinantes y dificultades

11. Las tasas de crecimiento económico mundial han ido disminuyendo desde la recesión económica mundial de 2008 y solo recientemente se ha registrado una recuperación, si bien el crecimiento, que ronda el 3 %, continúa siendo mediocre¹². Muchas economías en desarrollo y emergentes aún están experimentando una disminución de la tasa de crecimiento de su producto interno bruto¹³. Sin embargo, el crecimiento es muy desigual, dado que algunas regiones (entre ellas, Asia Meridional, Asia Oriental y el Pacífico) continúan registrando tasas superiores al 5 %, mientras que otras (en particular, Europa Oriental, Asia Central y el Cáucaso) muestran tasas inferiores al 3 %. Las nuevas barreras para el comercio y la ruptura de los acuerdos comerciales existentes podrían exacerbar la desaceleración económica en determinadas regiones¹⁴. Cuando el crecimiento se desacelera, la creación de empleo también se ralentiza y la tasa de desempleo de las mujeres suele aumentar.

12. Las normas de género y leyes discriminatorias continúan dificultando la participación plena e igualitaria de las mujeres en las economías del mundo¹⁵. La legislación formal e informal y las actitudes y prácticas que restringen el acceso de mujeres y niñas a la justicia y a las oportunidades de empleo dificultan la capacidad de estas de participar en la economía y ejercer sus derechos humanos. La discriminación en el derecho de familia y las restricciones en materia de libertades civiles, integridad física y acceso a recursos de producción y financieros son mayores en Oriente Medio y el Norte de África, África Subsahariana y Asia Meridional¹⁶.

13. Las brechas salariales de género perduran y parecen agrandarse en algunas regiones del mundo. Esta disparidad salarial parece haber disminuido durante el último decenio en Asia Meridional, África Subsahariana y Asia Oriental y el Pacífico; sin embargo, está aumentando en Europa, Asia Central y América Latina y el Caribe. La brecha salarial de género es inferior al 10 % en Asia Oriental y el Pacífico,

⁹ UIT, "ICT facts and figures", disponible en línea en www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/facts/ICTFactsFigures2017.pdf.

¹⁰ GSMA, "Women and mobile money: insights from Kenya" (Londres, 2015); GSMA, *The Mobile Gender Gap Report 2018* (Londres, 2018).

¹¹ OIT, *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital* (Ginebra, 2018); Abigail Hunt y Emma Samman, "Gender and the gig economy: critical steps for evidence-based policy", documento de trabajo núm. 546 (Londres, 2019).

¹² Disponible en línea en datos.bancomundial.org/indicador/ny.gdp.mktp.kd.zg.

¹³ Disponible en línea en www.imf.org/external/datamapper/datasets/WEO/1.

¹⁴ Disponible en línea en www.oecd.org/economy/perspectivas-economicas/.

¹⁵ Banco Mundial, *Mujer, Empresa y el Derecho 2018* (Washington D. C., 2018).

¹⁶ OCDE, base de datos del Índice de Instituciones Sociales y Género, www.genderindex.org/.

mientras que las diferencias más amplias se encuentran en Asia Meridional (alrededor del 30 %) y en África Subsahariana (20 %) ¹⁷. Además, la tasa de crecimiento salarial mundial está disminuyendo y es probable que las brechas salariales de género crezcan a medida que la desaceleración continúe.

14. A escala global, hombres y mujeres tienden a agruparse en puestos y sectores específicos, lo que acarrea una pronunciada segregación por género en el empleo. En la mayoría de las regiones del mundo, excepto en Asia Meridional, las mujeres tienen menor probabilidad que los hombres de trabajar en la industria manufacturera, pero mayor probabilidad de trabajar en el sector de los servicios. La distribución de género en el sector de la agricultura es variada: en Oriente Medio, el Norte de África y Asia Meridional las mujeres tienen mayor probabilidad que los hombres de trabajar en el sector agrícola, la misma probabilidad en Asia Oriental, el Pacífico y África Subsahariana y menor probabilidad en otras regiones ¹⁸.

15. La violencia contra la pareja y la violencia por razón de género en los ámbitos público y privado ponen en peligro el bienestar de las mujeres y el disfrute de sus derechos. Al menos 2.000 millones de mujeres (el 75 % de las mujeres de 18 años o más en el mundo) han sufrido acoso sexual. La violencia y el acoso contra las mujeres en el ámbito laboral ocurren en todos los empleos, ocupaciones y sectores de la economía y en todos los países del mundo. La violencia y el acoso pueden producirse en el lugar de trabajo, incluidos los espacios públicos y privados que se utilizan como lugares de trabajo, durante los trayectos hacia el lugar de trabajo y desde él, y en los espacios de trabajo facilitados gracias a la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) ¹⁹. En junio de 2019, el aumento de la conciencia sobre el impacto de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo impulsó la aprobación del Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (núm. 190) y la Recomendación sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (núm. 206) de la OIT ²⁰.

16. Las relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres en el hogar y en la sociedad son causas fundamentales de desigualdad de género y continúan menoscabando el empoderamiento económico de la mujer ²¹. Cuando la capacidad de negociación de las mujeres o su estatus en el hogar resultan inferiores en comparación con los de los hombres, disminuye en gran medida su capacidad de controlar los ingresos, de determinar cuánto dinero se ahorrará y cuánto se invertirá, de gastar en salud y nutrición e, incluso, de decidir sobre su fecundidad ²².

17. Las mujeres y las niñas continúan realizando de manera desproporcionada el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. A nivel mundial, las mujeres dedican tres veces más tiempo que los hombres a realizar dicho trabajo y en Asia y el Pacífico dedican cuatro veces más tiempo ²³. La brecha de género en materia de trabajo

¹⁷ OIT, *Informe Mundial sobre Salarios 2018/19: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?* (Ginebra, 2018).

¹⁸ OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias del empleo femenino 2017*.

¹⁹ ONU-Mujeres y OIT, *Handbook Addressing Violence and Harassment Against Women in the World of Work* (Nueva York, 2019).

²⁰ Actas provisionales de la 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, junio de 2019.

²¹ ONU-Mujeres, *El progreso de las mujeres en el mundo 2015–2016: Transformar las economías para realizar los derechos* (Nueva York, 2015); Jean-Marie Baland y Roberta Ziparo, “Intrahousehold bargaining in poor countries”, documento de trabajo núm. 2017/108 del Instituto Mundial de Investigaciones de Economía del Desarrollo (Universidad de las Naciones Unidas, 2017).

²² *Ibid.*; Cruz Caridad Bueno y Errol A. Henderson, “Bargaining or backlash? Evidence on intimate partner violence from the Dominican Republic”, *Feminist Economics*, vol. 23, núm. 4 (2017), págs. 90 a 116.

²³ OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente* (Ginebra, 2018).

doméstico y de cuidados no remunerado tiende a ser mayor en países con una infraestructura deficiente y sistemas educativos y de protección social menos desarrollados²⁴. Esta brecha también es mayor en países con instituciones sociales más discriminatorias que imponen restricciones jurídicas y normativas a la movilidad y derechos económicos y sociales de las mujeres²⁵. Las tareas de las mujeres en materia de trabajo doméstico y de cuidados hacen que padezcan pobreza de tiempo, limitan su participación en los mercados laborales y reducen su productividad. Además, agravan las brechas de género en la fuerza de trabajo, aumentan la segmentación del mercado laboral y provocan que las mujeres recurran a empleos poco remunerados, inseguros, informales, a tiempo parcial y desde el hogar como una manera de conciliar sus tareas con un empleo remunerado²⁶.

IV. Medidas adoptadas por los Estados Miembros y apoyo por parte de las entidades de las Naciones Unidas

A. Integración de una perspectiva de género en las estrategias nacionales de desarrollo sostenible

18. Muchos Estados Miembros están integrando una perspectiva de género en las estrategias y políticas nacionales de desarrollo sostenible con el fin de fomentar la igualdad de género y eliminar la discriminación por razón de género. La mayoría de esos Estados tiene autoridades competentes o mecanismos nacionales de promoción de la igualdad de género, tales como un ministerio de la mujer y desarrollo social, comisiones para la igualdad de género y secretarías que se encargan de elaborar y hacer cumplir la legislación y las prácticas en materia de igualdad de género, así como de incorporar la perspectiva de género en las estrategias nacionales de desarrollo sostenible. Los Estados Miembros han informado de que están adecuando los marcos jurídicos y sustantivos nacionales a una implementación de la Agenda 2030 con perspectiva de género (E/CN.6/2019/4). Veinte entidades del sistema de las Naciones Unidas indicaron que prestaban apoyo a los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer y promovían normas y estándares en el contexto de la Agenda 2030 como una manera de incorporar la perspectiva de género (E/2019/54). Alemania, Andorra, la Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Burkina Faso, Camboya, Chequia, Chipre, Colombia, Eslovenia, España, Mauritania, Myanmar, el Perú, Portugal y el Uruguay han definido planes de igualdad de género y han tratado de incorporar la perspectiva de género en sus políticas y programas nacionales.

19. Por ejemplo, en el plan 2018-2030 para el desarrollo sostenible de Myanmar se considera la cuestión de género como tema transversal incorporado en todos los aspectos de la implementación del plan, incluida la elaboración de presupuestos con perspectiva de género. Análogamente, el plan nacional 2016-2020 de desarrollo económico y social de Burkina Faso también pone de relieve la igualdad de género. El Gobierno ha apostado por incorporar la perspectiva de género en las políticas sectoriales y por elaborar herramientas con el fin de analizar cuestiones de género e integrarlas en planes, programas y proyectos tanto en el ámbito local como en el nacional. En Mauritania, la estrategia para la aceleración del crecimiento y la

²⁴ Banco Asiático de Desarrollo, *Balancing the Burden? Desk Review of Women's Time Poverty and Infrastructure in Asia and the Pacific*, Filipinas, 2015; Sarah Gammage, "Labour market institutions and gender equality", en Janine Berg (ed.), *Labour Market Institutions: an ILO Primer* (Ginebra, 2015).

²⁵ ONU-Mujeres, "Redistributing unpaid care and sustaining quality care services: a prerequisite for gender equality", informe de políticas núm. 5 (Nueva York, 2016).

²⁶ ONU-Mujeres, *Progress of the World's Women 2019-2020. Families in a Changing World* (Nueva York, 2019).

prosperidad común, aprobada en 2018, se elaboró mediante un proceso participativo e inclusivo en consonancia con la estrategia nacional de institucionalización del género. El plan nacional de desarrollo 2018-2022 de Colombia llama al fortalecimiento de la coordinación interinstitucional e intersectorial en materia de cuestiones de género, incluida la creación del sistema nacional de la mujer, que tiene por objeto promover y proteger los derechos de las mujeres, así como potenciar la incorporación de la perspectiva de género. En Camboya se está elaborando la primera política nacional de género como marco normativo a largo plazo en pos de la igualdad de género de conformidad con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

20. En Eslovenia, se ha preparado una resolución sobre el programa nacional en materia de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, que constituye un documento estratégico para el período que finaliza en 2020 y que define objetivos, medidas y políticas fundamentales a favor de la igualdad de género. Las prioridades del programa nacional son, entre otras, combatir el desempleo y eliminar la desigualdad y la segregación por razón de género en la esfera laboral, acabar con los obstáculos que dificultan la armonización del trabajo con la vida privada y familiar, reducir la brecha de género y la segregación por razón de género en la esfera educativa, eliminar la desigualdad en la ciencia y en la educación superior, y promover una política de tolerancia cero con respecto a la violencia contra las mujeres.

21. Durante los últimos dos años, el Uruguay ha estado trabajando en la elaboración de una estrategia de desarrollo sostenible a largo plazo. La Estrategia Nacional de Desarrollo, Uruguay 2050, abrirá caminos para lograr el desarrollo sostenible por medio del aumento de la igualdad en materia de derechos y oportunidades para hombres y mujeres y dará prioridad al empoderamiento económico de las mujeres y a la respuesta a la cuestión de los estereotipos de género y las normas sociales.

B. Estrategias de crecimiento inclusivo y políticas activas en materia de mercado de trabajo y protección social

22. Muchos Estados Miembros están promoviendo y coordinando estrategias de crecimiento económico inclusivo y políticas activas en materia de mercado de trabajo y protección social. La Arabia Saudita, Australia, Austria, Bahrein, Chipre, Eslovenia, Georgia, México y el Perú están realizando esfuerzos conjuntos para velar por que las mujeres se beneficien de los programas activos del mercado de trabajo, que ayudan a los trabajadores a encontrar empleo y apoyan la búsqueda de compatibilidad entre empleador y empleado, el readiestramiento profesional y el reingreso de las mujeres en el mercado de trabajo. Austria respalda la reinserción profesional, en particular la de las mujeres que vuelven a trabajar luego de una licencia parental o de cuidados de familiares a cargo. Todas las oficinas regionales del servicio público de empleo cuentan con asesores cualificados en materia de empleo que brindan apoyo a aquellas personas que buscan reinsertarse en el mercado laboral, además de organizar sesiones informativas especiales con ellas. Cada año, unas 4.500 mujeres participan en este programa.

23. Varios Estados Miembros han ampliado las plataformas de protección social y han revalorizado las pensiones y transferencias con el objetivo específico de mejorar la vida y los medios de subsistencia de las mujeres. Esto ha sido parte de iniciativas en curso con el fin de garantizar las pensiones y transferencias universales para personas de edad en Azerbaiyán, Bolivia (Estado Plurinacional de), Botswana, el Brasil, Camboya, China, Georgia, Kosovo, Lesotho, Maldivas, Mongolia, Nepal, Sudáfrica, Tailandia, Timor-Leste, Trinidad y Tabago, Ucrania y la República Unida

de Tanzania²⁷. Chequia mantiene su compromiso de aprobar y fortalecer la normativa en materia de promoción de la igualdad de género y del empoderamiento de mujeres y niñas. Por ejemplo, el 1 de enero de 2019 entró en vigor la legislación que garantiza la idoneidad del seguro social y las pensiones. Esto ha aumentado las pensiones mínimas y, por consiguiente, ha mejorado la situación de las mujeres y los hombres con mayor riesgo de pobreza económica.

24. Camboya ha elaborado e implementado un exhaustivo marco de políticas de protección social para 2016-2025, que, en cierta medida, se centra en las cuestiones de igualdad de género. El Gobierno está llevando a cabo un programa de reserva alimentaria, un programa de alimentación escolar y también un programa de becas a estudiantes pobres, el 60 % de cuyos fondos se destinan a niñas. Además, el Gobierno brinda apoyo económico a mujeres embarazadas y a niños de familias pobres y ha creado un fondo de equidad en la atención de la salud. Asimismo, amplió la seguridad social en materia de atención de la salud y riesgos de trabajo para trabajadores y empleados de conformidad con la Ley sobre el Trabajo, lanzó un plan de seguro médico para funcionarios públicos, jubilados y veteranos, y creó la Fundación Personas con Discapacidad.

25. Con el fin de desarrollar la capacidad de los sistemas de protección social orientados a abordar el problema de la desigualdad de género en contextos rurales, la FAO ha elaborado un manual para la promoción de los programas de protección social sensibles a las cuestiones de género con el fin de combatir la pobreza y el hambre en el ámbito rural. El manual se elaboró con objeto de aumentar la capacidad técnica de los especialistas en protección social de manera que se integren las cuestiones de igualdad de género en la formulación, ejecución, monitoreo y evaluación de los programas de protección social en las zonas rurales.

26. La ONUDI, junto con ONU-Mujeres y la Comisión Económica para África, y con financiación proporcionada por Finlandia, ha elaborado y puesto a prueba un programa regional de capacitación sobre estadísticas sensibles a las cuestiones de género en materia de desarrollo industrial inclusivo y sostenible. En octubre de 2018, con el fin de fundamentar y facilitar la formulación y aplicación de políticas industriales con perspectiva de género, estadísticos de diez países de África Oriental (Burundi, Etiopía, Kenya, Malawi, República Unida de Tanzania, Rwanda, Sudán, Sudán del Sur, Uganda y Zambia) participaron en una capacitación en Addis Abeba sobre la recolección sistemática, el análisis y el uso de información y estadísticas desglosadas por sexo.

C. Eliminación de la discriminación por razón de género en los mercados de trabajo, la segregación ocupacional y las brechas salariales de género

27. Diversos países de ingresos altos, medianos y bajos han tomado medidas con el fin de eliminar la discriminación por razón de género en los mercados de trabajo y superar la segregación ocupacional y las brechas salariales de género (E/CN.6/2017/3). Algunas iniciativas destinadas a afrontar la segregación ocupacional han dado prioridad a la educación de las niñas en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas y a romper los estereotipos de género en el sistema de educación, que causan que niñas y niños tomen diferentes caminos académicos y de formación profesional (por ejemplo, en la Arabia Saudita, Australia, Austria, Bahrein, Camboya, Chipre, Colombia, Noruega, la República Islámica del Irán, Turquía y el

²⁷ OIT y Banco Mundial, *Universal Social Protection: Country Cases*, Alianza Mundial por la Protección Social Universal (Washington D. C., 2016).

Uruguay). Recientemente, Australia ha puesto en marcha una estrategia para la promoción de las mujeres en profesiones del ámbito de las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, en virtud de la cual el Gobierno confirma su compromiso de incrementar la igualdad de género y la participación de las mujeres en estas esferas, que incluye el aumento de la financiación. En Alemania, el pacto nacional para aumentar el número de mujeres en las profesiones relacionadas con las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas tiene como finalidad aumentar la cantidad de mujeres jóvenes en carreras científicas y técnicas por medio de la creación de redes y de la movilización de más de 200 asociados que apoyen y aconsejen a las jóvenes.

28. En Turquía, el Ministerio de Familia, Trabajo y Servicios Sociales y el Ministerio de Educación, en colaboración con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, han invertido en el proyecto “Niñas ingenieras de Turquía”, que ofrece capacitación, becas, pasantías y apoyo a escuelas. En la República Islámica del Irán, el plan nacional para el empoderamiento de las mujeres por medio de la tecnología benefició a 50 localidades en 2018 y a 270 en 2019. En Noruega, la Confederación de Empresas de Noruega y la Sociedad de Ingenieros y Técnicos de Noruega dirigen el proyecto denominado “Las niñas y la tecnología”, cuyo objetivo es aumentar el porcentaje de participación de niñas en las materias científicas en todos los niveles, por ejemplo, mediante la interacción con personas que puedan servir de referencia y empresas con miras a inspirar a las niñas acerca de las posibilidades que tienen de estudiar ciencia e ingeniería en la universidad.

29. Austria está promoviendo la diversificación de las oportunidades de carrera para las niñas y las mujeres y está eliminando los estereotipos de género en los ámbitos educativo y de formación profesional por medio de la creación de un equipo de educadores informados y concienciados gracias a las escuelas superiores de formación docente y a los recursos, objetivos y planes de desempeño de los consejos de educación. Austria ha lanzado la plataforma “meine Technik”, que proporciona información acerca de carreras y caminos de formación en las profesiones relacionadas con las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas y está dirigida a niñas, jóvenes, docentes, empresas y padres.

30. Bahrein está llevando a cabo encuestas con el fin de medir la participación de las mujeres en el ámbito de la tecnología financiera y de conocer los obstáculos que encuentran. También está llevando a cabo encuestas entre las instituciones bancarias y financieras, junto con el Banco Central de Bahrein, con el objeto de medir los avances alcanzados respecto a la eliminación de las brechas de género en el sector bancario y financiero, el efecto de las políticas y planes para aumentar la participación de las mujeres y el acceso de las mujeres a los servicios bancarios y financieros.

31. El Día Internacional de las Niñas en las TIC, una iniciativa de la UIT, es una campaña mundial que tiene por objeto empoderar a las niñas y jóvenes y alentarlas a optar por carreras de formación en la esfera de la tecnología de la información y las comunicaciones. Entre sus objetivos se encuentra el de subsanar la escasa representación de las mujeres en las profesiones relacionadas con las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, que, en general, conllevan mejores salarios y un mayor grado de capacitación. Entre 2011 y 2018, la campaña alcanzó a 357.000 niñas de 171 países. Noventa y tres millones de cuentas de Twitter han utilizado la etiqueta #GirlsInICT (#NiñasenlasTIC) y el portal de las niñas en las TIC ha recibido más de un millón de visitas, lo que contribuye a dar visibilidad a la importancia de que más mujeres y niñas se sientan atraídas por estudios y carreras en las TIC.

32. La iniciativa Las Niñas Africanas Pueden Programar, una iniciativa conjunta de la UIT y ONU-Mujeres, motiva a las niñas a participar en estudios y carreras en el

ámbito de las TIC y las ayuda a perfeccionar sus competencias digitales, de programación, empresariales y personales por medio de campamentos de programación. El primer campamento de programación, llevado a cabo en agosto de 2018 en Etiopía, reunió a participantes de 34 países africanos. La iniciativa también ayuda a que los países africanos incorporen la programación y las TIC con perspectiva de género en todos los niveles de la educación formal. Adquirir habilidades en el área de las TIC puede hacer que las niñas dejen de ser solo consumidoras digitales y se conviertan creadoras, desarrolladoras y ciudadanas activas del mundo, capaces de cosechar los beneficios del auge digital mundial.

33. Con el objeto de alcanzar un desarrollo industrial inclusivo y sustentable, la ONUDI brinda apoyo a los Estados Miembros para reducir las brechas salariales de género y la segregación ocupacional y en sectores específicos por razón de género. El Servicio de Desarrollo del Aprendizaje y Conocimientos proporciona conocimientos de industria a los jóvenes de países en desarrollo y economías en transición. En Etiopía, el Iraq, Liberia, Marruecos, Sudáfrica, el Uruguay y Zambia, este servicio fomenta la inscripción de mujeres en cursos técnicos y profesionales donde suelen predominar los hombres, hace más visibles las historias de éxito de mujeres estudiantes de forma que puedan convertirse en referentes en los medios sociales y lleva a cabo campañas de comunicación con perspectiva de género.

34. Otra iniciativa que tiene por objeto eliminar la segregación ocupacional por razón de género es la de fijar cupos destinados a mujeres en juntas y puestos de liderazgo. En la República Islámica del Irán, un decreto presidencial vigente hasta 2022 garantiza que entidades del sector público y del privado se comprometan a asegurar que las mujeres ocupen el 30 % de los puestos de gestión. Con el objetivo de corregir la escasa representación de las mujeres en los niveles más altos de gestión de la función pública en Austria, el Consejo de Ministros fijó un cupo del 35 % destinado a la participación de mujeres en tales cargos. Este cupo se aplicó de forma gradual a miembros nombrados a nivel federal de las juntas directivas de empresas estatales o vinculadas al Estado que tuvieran, como mínimo, una participación pública del 50 % en 2011. Durante las revisiones anuales se constata si dicho cupo se ha alcanzado. En 2017, se nombraron 289 miembros de las juntas directivas de 54 empresas de este tipo, 135 de los cuales eran mujeres, y el grado de representación de las mujeres ha alcanzado entre el 25 % y el 35 % en 17 empresas.

35. Varios países, en particular, Austria, España, Islandia, Noruega y el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, cumplen sus compromisos de promover la igualdad de género en el lugar de trabajo mediante la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor solicitando a las empresas que presenten información desglosada por género sobre los salarios en diversas categorías de empleo. En Noruega, a todas las entidades del sector público, independientemente de su tamaño, así como a las del sector privado que tengan más de 50 empleados, se les exige que analicen si existe un riesgo de discriminación u otras barreras que impidan la igualdad de género, estudien las causas de todo riesgo encontrado, implementen medidas con el fin de contrarrestar la discriminación y promover la igualdad y la diversidad en el lugar de trabajo, y evalúen los resultados a la luz de las medidas tomadas. Esta obligación jurídica es aplicable a todo lo relativo al salario y a las condiciones de trabajo. Todo lo constatado y las evaluaciones realizadas se incluyen en un informe anual presentado al Gobierno.

36. En Austria, el requerimiento de que las empresas compartan de forma pública los informes sobre la paridad de ingresos se propuso en 2011 y se implementó en 2014 en todas las empresas con más de 150 empleados. Se presentó un proyecto para incrementar la concienciación en materia de salarios justos y de aumentar la transparencia salarial de las empresas. Además, se diseñó una herramienta para desarrollar, analizar y utilizar los informes de paridad de ingresos. Gracias a estas

medidas y gestiones, el Gobierno de Austria informa de que la brecha salarial por razón de género disminuyó desde un 25,5 % en 2007 hasta un 19,9 % en 2017.

37. En Chipre, el Comité de Igualdad de Género en el Empleo y la Formación Profesional organizó un foro en materia de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor en colaboración con el Ministerio de Trabajo, Bienestar y Seguro Social, la Oficina del Ombudsman y los principales interesados de los sectores público y privado y de las organizaciones de trabajadores. Esto ha incrementado la cantidad de denuncias acerca de la desigualdad salarial. El Gobierno de España ha desarrollado una herramienta de autodiagnóstico con el fin de analizar la brecha salarial de género. El “Sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género” permite que las empresas elaboren su propio sistema de calificación de puestos y utilicen la herramienta para definir un sistema de rescacimiento en caso de que se detecten diferencias salariales por razón de género.

D. Educación, capacitación y desarrollo de aptitudes.

38. Diversos Estados Miembros (Arabia Saudita, Australia, Austria, Azerbaiyán, Bahrein, Camboya, Chipre, Colombia, Noruega, República Islámica del Irán, Turquía y Uruguay) han cumplido sus compromisos relacionados con la educación, la capacitación y el desarrollo de aptitudes mediante la realización de una serie de iniciativas para que las mujeres y las niñas tengan acceso a las capacidades que necesitan para prosperar.

39. En Azerbaiyán, el Centro de Capacitación Empresarial del Ministerio de Economía en Bakú ha llevado a cabo 1.227 sesiones de capacitación, talleres, mesas redondas y otras actividades, entre 2015 y 2018, para capacitar a las mujeres sobre emprendimiento, alfabetización financiera y creación y operación de un negocio, entre otras cosas.

40. Bahrein, en cooperación con la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial, organizó un programa, en octubre de 2017, para que los encargados de formular políticas de 24 países africanos y árabes fortalecieran su capacidad de formular políticas de desarrollo industrial que tuvieran en cuenta las cuestiones de género y así apoyar el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y sus correspondientes metas. En noviembre de 2019, se pondrá en práctica un segundo programa de capacitación en la región de Oriente Medio y África del Norte.

41. Turquía y Camboya están invirtiendo en el sector cooperativo a través de capacitaciones y desarrollo de capacidades específicas, como forma de fortalecer las empresas y las cooperativas de mujeres y para reforzar su gobernanza. Las cooperativas brindan una forma de proteger y estructurar de manera legal a las asociaciones de trabajadores que han surgido como agrupaciones informales o que no están constituidas. Pueden ser instrumentos legales eficaces para crear asociaciones en la economía informal, donde a menudo el porcentaje de mujeres es desproporcionado²⁸. Con frecuencia, las cooperativas son la forma de organización empresarial preferida por muchos grupos de trabajadores de la economía informal, desde vendedores ambulantes y recolectores de basura, hasta trabajadores del transporte y a domicilio²⁹.

²⁸ OIT, “Cooperativas y Mundo del Trabajo Núm.1: Cómo utilizar la ventaja de las cooperativas en favor del empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género” (Ginebra, 2018).

²⁹ ONU-Mujeres, *El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016: transformar las economías para realizar los derechos* (Nueva York, 2015).

42. Con objeto de seguir apoyando a las cooperativas de mujeres, la Organización Internacional del Trabajo ha creado Think.COOP, una herramienta que ayuda a la formación y el funcionamiento de cooperativas y funciona como módulo de capacitación de bajo costo y fácil uso para aquellos interesados en establecer o unirse a una cooperativa³⁰.

43. En 2018, la UIT publicó el conjunto de herramientas para las habilidades digitales con el fin de ayudar a los encargados de formular políticas y otras partes interesadas a elaborar una estrategia nacional para el desarrollo de estas habilidades que sea inclusiva y tenga en cuenta las cuestiones de género. El conjunto de herramientas forma parte del compromiso de la UIT en el marco de la Iniciativa Mundial sobre Trabajo Decente para los Jóvenes de combatir el desempleo juvenil. La UIT, junto con la Organización Internacional del Trabajo, dirige la campaña “Habilidades digitales para el empleo decente de los jóvenes”, que busca incrementar la empleabilidad de los jóvenes y afrontar la escasez de aptitudes en la economía digital, entre otras cosas mediante la capacitación en habilidades digitales, incluidos los programas destinados específicamente a niñas y mujeres jóvenes. El objetivo de la campaña es proporcionar a cinco millones de jóvenes habilidades digitales transmisibles que los preparen para el empleo de aquí a 2030.

E. La transición de las mujeres del empleo informal al formal

44. Acelerar la transición de las mujeres del empleo informal al formal constituye una importante esfera de la política de varios países con vistas a mejorar las condiciones de empleo de las trabajadoras en situación de pobreza. Algunos Estados Miembros, en particular, la Argentina, Camboya, México y el Perú, se han enfocado, principalmente, en mejorar las condiciones de las categorías laborales especialmente vulnerables, que son muchas veces informales, como el trabajo doméstico. Por ejemplo, México tiene la firme determinación de fijar un salario mínimo para los trabajadores domésticos, el cual se estima que beneficiará a 2,3 millones de trabajadores domésticos. Para abordar las cuestiones actuales sobre las condiciones del empleo en este sector y apoyar más los esfuerzos por formalizar el trabajo doméstico, el Gobierno ha organizado consultas con las principales partes interesadas, como los representantes del mundo académico, las organizaciones sociales, los sindicatos, las organizaciones internacionales y el sector público.

45. El Ministerio de Trabajo y Formación Profesional de Camboya, con ayuda de ONU-Mujeres y la OIT, organizó una serie de sesiones para concienciar a las partes interesadas acerca del Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 189) y la Recomendación sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 201) de la OIT. Se celebraron consultas tripartitas entre Gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores con el fin de elaborar una guía que permitiera definir las medidas prioritarias para aplicar el Convenio. Sobre la base de esas consultas, en abril de 2018, el Ministerio de Trabajo y Formación Profesional publicó el reglamento núm. 235 relativo a las condiciones laborales para los trabajadores domésticos en Camboya. El reglamento establece en qué consiste el trabajo doméstico, incluida una descripción de las tareas y las responsabilidades, determina la edad mínima (18 años o 15 años para trabajos ligeros) y exige que los contratos escritos, los días libres y los feriados pagados cumplan la legislación laboral y que los trabajadores domésticos estén registrados en el Fondo Nacional de Seguridad Social.

³⁰ OIT, “Think.COOP – Una orientación sobre el modelo de negocio cooperativo”, (Bangkok, Departamento de Empresas de la OIT, sin fecha).

46. Con el objetivo de formalizar el trabajo doméstico y garantizar que los trabajadores domésticos estén registrados en el sistema de seguridad social, la Argentina promulgó la ley núm. 26.844 sobre el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, el cual otorga a los trabajadores domésticos los mismos derechos laborales, económicos y sociales que a cualquier otro trabajador. La Argentina ratificó el Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos de la OIT y estableció la obligatoriedad de que los empleadores pagasen el seguro contra accidentes laborales a todos los empleados domésticos.

47. En Burkina Faso, la asistencia financiera y técnica ha permitido que más de 825 negocios dirigidos por mujeres se formalicen entre los años 2014 y 2019.

F. Prevención y eliminación de la violencia y el acoso sexual contra las mujeres en el trabajo y prestación de servicios de apoyo

48. Los Estados Miembros y los agentes de todo el sistema de las Naciones Unidas están dando prioridad a las políticas y programas relacionados con la prevención y eliminación de la violencia y el acoso sexual contra las mujeres en el trabajo. A raíz del debate en la Conferencia Internacional del Trabajo sobre el establecimiento de un instrumento que combatiera la violencia y el acoso en el mundo laboral³¹, algunos Estados Miembros, entre ellos Australia, Chipre, Mauritania y México, han intensificado sus esfuerzos por combatir el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo. México ha renovado sus esfuerzos en esta materia mediante el fortalecimiento de una ley del año 2012 que reconoce que el acoso sexual en el lugar de trabajo es una forma de violencia. También ha ampliado el acceso a servicios jurídicos de defensa a través de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

49. En Australia, la Comisión Australiana de Derechos Humanos y la Comisionada de Discriminación Sexual desempeñan funciones esenciales en la promoción y la protección de los derechos humanos de las mujeres y las niñas, por ejemplo, en materia de acoso sexual. La Comisión Australiana de Derechos Humanos realiza periódicamente encuestas de acoso sexual (las anteriores tuvieron lugar en 2003, 2008, 2012 y 2018) sobre la frecuencia de los casos de acoso sexual en los lugares de trabajo en Australia. El Gobierno de Australia también apoya las iniciativas contra la violencia y la discriminación mediante la elaboración de un estudio nacional sobre el acoso sexual en los lugares de trabajo australianos. La Comisionada de Discriminación Sexual dirige este estudio, que examinará la naturaleza y la frecuencia del acoso sexual, los factores de este acoso y las medidas para combatirlo. En función de los resultados de la encuesta sobre acoso sexual, la investigación recomendará medidas prácticas para combatir el acoso sexual en el trabajo y publicará su informe en el segundo semestre de 2019.

50. El Gobierno de Chipre ha preparado varias publicaciones y campañas mediáticas sobre acoso sexual en el trabajo, mientras que el Comité de Igualdad de Género está capacitando activamente y difundiendo información sobre la definición de acoso sexual en el lugar de trabajo y las normas relacionadas. De manera similar, en la Arabia Saudita, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social está formulando una ley para prohibir la discriminación y la violencia en todas sus formas y establecer controles en los lugares de trabajo con el fin de garantizar un ambiente seguro para todos los trabajadores y las trabajadoras. Además, el Ministerio ha elaborado una carta contra el acoso en el lugar de trabajo, en la que se indica que el Ministerio es

³¹ Actas provisionales de la 107ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, mayo a junio de 2018.

responsable de la creación de un ambiente de trabajo sano y seguro caracterizado por el respeto para todos.

51. En Portugal, la estrategia nacional de igualdad y no discriminación para 2018-2030 tiene como prioridad un plan de acción en relación con la violencia contra las mujeres, la violencia por razón de género y la violencia doméstica. La estrategia está destinada a promover una cultura de no violencia, así como a prevenir y erradicar la tolerancia social hacia la violencia contra las mujeres.

52. En varios países, como Bahrein, Camboya y Grecia, se han incrementado los esfuerzos por erradicar la trata de personas y el trabajo forzoso. Grecia ha realizado campañas masivas y se ha asociado con el sector privado para reducir la demanda de servicios o bienes producidos por víctimas de la trata de personas. La campaña de sensibilización pública, “Rompe las cadenas”, es el producto de una amplia asociación, coordinada por la Oficina del Relator Nacional sobre la Trata de Personas, e involucra a varias partes interesadas. Asimismo, Grecia ha puesto en marcha un sistema nacional de identificación y remisión de las víctimas y presuntas víctimas de la trata de personas. El mecanismo funciona como centro para coordinar medidas y forjar alianzas, que reúne una amplia gama de agentes, tales como agencias estatales, organizaciones internacionales y organizaciones no gubernamentales; además, está destinado a ayudar a los diferentes sectores a descubrir a las víctimas de la trata de personas y canalizar la asistencia necesaria, especialmente a través de los servicios migratorios, los inspectores de trabajo, los profesionales de asistencia sanitaria y las autoridades administrativas locales.

53. Bahrein inauguró el primer Centro de Protección para Expatriados en 2015, el primer centro integral de su clase que cuenta con un centro de acogida para las víctimas de la trata y brinda servicios integrales a trabajadores expatriados. El centro todavía funciona y puede acoger aproximadamente a 120 hombres y mujeres, si bien, cuando es necesario, la capacidad puede ampliarse hasta 200. El centro presta diversos servicios integrales, desde protección, servicios médicos primarios y servicios psicológicos, hasta asesoría legal y asistencia para llegar a acuerdos y presentar demandas.

54. Las mujeres camboyanas migran principalmente a Tailandia y Malasia para trabajar en los sectores manufacturero, hotelero, doméstico y agrícola. Camboya está aplicando una serie de reglamentos para complementar la aplicación del subdecreto núm. 190 sobre la gestión de los trabajadores camboyanos enviados al extranjero por agencias privadas de reclutamiento. Estos reglamentos tienen como objetivo aumentar la eficacia del Gobierno en relación con la gestión de la migración laboral y el procesamiento y la resolución de demandas. Se han fijado requisitos jurídicos para el establecimiento y la operación de agencias privadas de reclutamiento, por ejemplo, normas mínimas, sanciones, recompensas y responsabilidades contraídas con los trabajadores migrantes, mecanismos de denuncia y normas para las inspecciones de las agencias.

G. Inversiones en la economía del cuidado

55. La ampliación del acceso a servicios de cuidado asequibles y de buena calidad y la promulgación de legislación para incrementar la licencia parental atienden la necesidad de contar con servicios de cuidado y refuerza el empoderamiento económico de las mujeres³². Varios Estados Miembros, en particular, Austria, Burkina Faso, Chequia, México, Noruega, el Perú, Turquía y Ucrania, tienen la firme

³² ONU-Mujeres, *El progreso de las mujeres en el mundo 2019-2020. Familias en un mundo cambiante* (Nueva York, 2019).

determinación de ampliar el acceso a los servicios de cuidado para facilitar la reconciliación de la vida laboral y familiar. En Ucrania, una empleada del sector público que tenga hijos menores de 14 años, tutele a un menor con discapacidad o cuide de un familiar enfermo puede negociar con su empleador un trabajo a tiempo parcial o trabajar solo algunos días a la semana. En Turquía, el programa “El Trabajo de Mamá” garantiza que los trabajadores de las zonas industriales de cuatro provincias tengan acceso a guarderías. En Noruega, todos los niños y las niñas entre 1 y 5 años tienen derecho a recibir enseñanza preescolar. En los últimos años, la asistencia ha aumentado del 90 % en 2013 al 92 % en 2018. Con el fin de fomentar la asistencia, el Gobierno ha hecho que la educación preescolar sea asequible para familias con bajos ingresos, mediante tarifas diferenciadas según los ingresos y descuentos para hermanos y hermanas.

56. De manera similar, países como Andorra ofrecen cuidado infantil subvencionado con horas adicionales para menores cuyos padres trabajen. En Perú, se ha establecido un sistema nacional de cuidado infantil para niños y niñas menores de 3 años con el fin de ayudar a los que viven en la pobreza y la pobreza extrema. Se brindan servicios de cuidado infantil de lunes a viernes durante 8 horas al día en guarderías y viviendas privadas. En 2018, 3.407 centros o viviendas ofrecieron cuidado infantil en 750 localidades de todo el país.

57. La licencia de maternidad y la licencia parental son mecanismos esenciales para que la mujer pueda seguir participando en el mundo del trabajo y para que se compartan las responsabilidades de los cuidados entre los progenitores. España ha ido aumentando sistemáticamente la prestación de licencia de paternidad desde 2014: de dos a cuatro semanas en 2016 y de cuatro a cinco semanas en 2018. El Real Decreto Ley 6/2019 sobre la ampliación de la licencia de paternidad también irá igualando progresivamente los derechos de ambos progenitores hasta 2021. Desde abril de 2019, la licencia de paternidad dura ocho semanas y se ampliará a 12 semanas en 2020 y a 16 en 2021. España también ha redefinido el carácter obligatorio de la licencia parental para el progenitor que no sea la madre, convirtiendo en obligatoria la licencia ininterrumpida durante las dos primeras semanas después del parto a partir de abril de 2019, las primeras cuatro semanas a partir de 2020 y las primeras seis semanas a partir de 2021. Las semanas posteriores de licencia pueden distribuirse, acumularse o interrumpirse durante los primeros 12 meses después del nacimiento.

58. Austria, Eslovenia y el Uruguay han abordado la redistribución de las responsabilidades de los cuidados no remunerados entre los hogares y el Estado y entre hombres y mujeres. En 2016, el Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de Eslovenia puso en marcha el proyecto “Active.All”, financiado por la Unión Europea. El proyecto tiene por objeto afrontar y reducir los estereotipos de género con el fin de promover la participación equitativa de mujeres y hombres en los cuidados y los quehaceres domésticos. Además, se ha puesto en marcha una campaña nacional en los medios de comunicación para apoyar la igualdad de género a través de la participación y la representación equilibradas de mujeres y hombres en la política y en los negocios y la conciliación de la vida laboral y familiar.

59. Austria está aumentando la disponibilidad de servicios de cuidado infantil para niños menores de 3 años mediante horarios más amplios en los centros de cuidado infantil, la creación de opciones de cuidado flexibles para trabajadores con familiares a cargo, el apoyo a los cuidadores cualificados de niños y el fomento de proyectos de cuidado infantil intermunicipales e intergeneracionales. A lo largo de 2022, el Gobierno federal y los gobiernos regionales expandirán los servicios de cuidado infantil, aumentarán las horas de clase y promoverán las escuelas a tiempo completo a fin de incrementar las oportunidades de aprendizaje y desarrollo para los niños y mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los progenitores que

trabajan. Los que toman períodos de licencia para cuidado de personas o trabajan a tiempo parcial para cuidar de un familiar a cargo tienen derecho a una prestación de cuidador, seguro de salud y jubilación gratuito y una prestación complementaria por hijos a cargo. Esto también se aplica a la licencia familiar de hospitalización para el cuidado terminal de familiares cercanos o hijos gravemente enfermos.

60. Australia se ha comprometido a reducir la desigualdad de género en el trabajo de cuidados no remunerado. Entre las medidas adoptadas para cumplir este objetivo cabe mencionar una encuesta sobre el empleo del tiempo para recopilar mejores datos sobre el desempeño por las mujeres de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. La encuesta sobre el empleo del tiempo realizada por la Oficina de Estadística de Australia tiene por objeto ayudar al Gobierno a formular políticas y programas destinados a conciliar el trabajo con la vida familiar, sobre todo en los casos en que el parto ha perturbado las pautas de empleo. La encuesta sobre el empleo del tiempo también tiene por objeto garantizar una mejor prestación de servicios y facilitar el seguimiento y evaluación de las políticas y los programas públicos.

61. ONU-Mujeres, con el apoyo del Gobierno de Suiza y en colaboración con la Comisión Económica para África, la Comisión de Estadística para África y el Banco Africano de Desarrollo, está creando capacidad y promoviendo la elaboración de estadísticas de género en África. En septiembre de 2018 se presentó en un taller el componente regional del programa de ONU-Mujeres “Hacer que cada mujer y cada niña cuenten”, con la presencia de 80 expertos en estadísticas y análisis de políticas para renovar y emprender esfuerzos destinados a reunir datos desglosados por sexo, en particular sobre el empleo del tiempo y el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.

V. Conclusiones y recomendaciones

62. A nivel mundial, la recuperación económica ha sido lenta y el crecimiento sigue siendo débil en muchos países y regiones. Debe reforzarse el empeño por asegurar una recuperación económica sostenida e inclusiva para todos los trabajadores mediante políticas activas del mercado de trabajo que vinculen a las mujeres trabajadoras con los empleos y traten de acabar con la discriminación de género y la segregación ocupacional en los mercados de trabajo. Esas políticas también pueden apoyar una mayor participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, en particular si se aplican en combinación con un mayor acceso a la infraestructura y los servicios de atención y con una mayor atención a la redistribución de las responsabilidades de los cuidados entre los hogares y el Estado y entre los hombres y las mujeres a través de la licencia parental y el derecho a negociar horarios de trabajo más flexibles con los empleadores (E/CN.6/2017/3 y E/CN.6/2019/3).

63. Los Estados Miembros están emprendiendo una serie de iniciativas para promover el trabajo decente y lugares de trabajo seguros y libres de acoso y violencia, incrementar y ampliar la protección social, formalizar el trabajo informal y fomentar la creación de capacidad y aptitudes entre las mujeres trabajadoras y empresarias. Estas medidas podrían resultar particularmente útiles si se dirigiesen a sectores vulnerables, como el trabajo doméstico y agrícola.

64. Con el fin de hacer frente a la desigualdad de género en el mercado de trabajo también será necesario realizar esfuerzos concertados para conciliar las responsabilidades familiares y laborales mediante la reducción de la parte desproporcionada de la responsabilidad por trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que asumen las mujeres, a través de la prestación de servicios, como

los servicios de cuidado infantil asequibles y de alta calidad; la ampliación de la licencia de maternidad y la licencia parental; y el aprovechamiento de los compromisos para redistribuir los cuidados entre hombres y mujeres y entre los hogares y el Estado.

65. A fin de promover la plena participación de las mujeres en el desarrollo sostenible, garantizar el trabajo decente y la protección social de las mujeres, fomentar el espíritu empresarial de las mujeres, formalizar su trabajo informal, reducir las brechas salariales de género y reconocer, reducir y redistribuir eficazmente el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en consonancia con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y las conclusiones convenidas de los períodos de sesiones 61^{er} (E/2017/27-E/CN.6/2017/21) y 63^{er} (E/2019/27-E/CN.6/2019/19) de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, se alienta a los Estados Miembros a que consideren la posibilidad de adoptar las siguientes medidas:

a) Incorporar consideraciones de igualdad de género en las políticas y estrategias nacionales de desarrollo sostenible y fortalecer la autoridad y la capacidad de los mecanismos nacionales de igualdad de género;

b) Eliminar la segregación ocupacional encarando los obstáculos estructurales, los estereotipos de género y las normas sociales negativas, así como promoviendo la igualdad de acceso de la mujer a los mercados de trabajo y su participación en ellos;

c) Ampliar las plataformas de protección social y revalorizar las pensiones y las transferencias a fin de mejorar la vida y los medios de subsistencia de las mujeres, tanto en la economía informal como en la formal, y facilitar la transición del trabajo informal al trabajo formal, incluidas las trabajadoras domésticas;

d) Eliminar la discriminación y la brecha salarial de género en el trabajo, mediante la aprobación y aplicación de leyes sobre la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y políticas y prácticas de remuneración justa para aumentar la transparencia y la rendición de cuentas de las escalas salariales y la remuneración, entre otras cosas mediante la publicación de datos sobre las brechas salariales de género y sobre el número de mujeres en puestos de gestión y juntas directivas;

e) Velar por que un mayor número de mujeres sean contratadas, mantenidas en su empleo y ascendidas en el mercado de trabajo y aumentar la representación de las mujeres en la gestión, en las juntas directivas y en los espacios de decisión, por ejemplo, a través de cuotas y otras medidas especiales de carácter temporal;

f) Invertir en el desarrollo de aptitudes profesionales y educativas para reducir la segregación sectorial y ocupacional por género y promover la participación de las mujeres en sectores y empleos no tradicionales, en particular las carreras y la educación en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas;

g) Promulgar leyes y políticas que exijan que las entidades de los sectores público y privado eliminen la violencia y el acoso en el lugar de trabajo; crear lugares de trabajo seguros, velando por que todos los trabajadores, gerentes y empleadores entiendan la definición de acoso sexual y dispongan de la información y la capacidad necesarias para denunciar el acoso y la violencia; poner en práctica actividades de prevención, políticas de recursos humanos, procedimientos, prácticas, procedimientos de denuncia, recursos y apoyo para las víctimas y medidas de rendición de cuentas del perpetrador eficaces y acordes

con el Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (núm. 190) y la Recomendación sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (núm. 206);

h) Evaluar y abordar el impacto de las TIC, la digitalización y las plataformas digitales en la calidad y las condiciones del empleo de las mujeres, a fin de asegurar el trabajo decente y la protección social de las trabajadoras y de proteger a las trabajadoras y los consumidores a través de plataformas digitales;

i) Redistribuir el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado entre hombres y mujeres y entre los hogares y el Estado ampliando el acceso a los servicios e infraestructura de cuidados de alta calidad, aprobando políticas de licencias de maternidad y licencias parentales que permitan que un mayor número de hombres y mujeres cuiden de niños menores de 1 año y niños de corta edad, proporcionen prestaciones y protección social a los cuidadores y promuevan modalidades de trabajo flexibles para los trabajadores con familiares a cargo;

j) Mejorar la recopilación, el análisis y la difusión de datos desglosados por sexo y estadísticas de género sobre el empleo, la iniciativa empresarial y el acceso al trabajo decente y la protección social de las mujeres, en particular en los sectores vulnerables, incluidos los trabajos domésticos y agrícolas, y las poblaciones vulnerables, incluidas las personas que trabajan en la economía informal.

66. Se alienta al sistema de las Naciones Unidas y a otras organizaciones internacionales a que apoyen a los Estados Miembros en las siguientes actividades:

a) Incorporar las metas y perspectivas de igualdad de género en las políticas y estrategias nacionales de desarrollo sostenible y su aplicación;

b) Ofrecer capacitación de aptitudes profesionales y desarrollo de la fuerza de trabajo que rompa la compartimentación ocupacional y contribuya a reducir la segregación por género en los mercados de trabajo;

c) Formular políticas para ampliar las plataformas y los mínimos de protección social, formalizar el trabajo informal y ampliar el acceso a los recursos productivos y la capacitación para las mujeres trabajadoras y empresarias;

d) Evaluar los efectos de las plataformas y tecnologías digitales en la calidad y las condiciones de trabajo de las mujeres y responder a esos efectos;

e) Ratificar y aplicar el Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 189), la Recomendación sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 201), el Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (núm. 190) y la Recomendación sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (núm. 206) de la OIT;

f) Recopilar, analizar y difundir datos desglosados por sexo y estadísticas de género sobre las mujeres trabajadoras y empresarias y su acceso a un trabajo decente y la protección social.