



# Asamblea General

Distr. general  
1 de abril de 2014  
Español  
Original: inglés

## Consejo de Derechos Humanos

26º período de sesiones

Tema 3 del programa

**Promoción y protección de todos los derechos humanos,  
civiles, políticos, económicos, sociales y culturales,  
incluido el derecho al desarrollo**

## **Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica**

### **Informe temático**

#### *Resumen*

El presente informe está dedicado a la discriminación contra la mujer en la vida económica y social, especialmente en el contexto de la crisis económica.

La legislación discriminatoria de varios Estados sigue impidiendo a la mujer el ejercicio de sus derechos y el acceso a oportunidades y recursos económicos en pie de igualdad. Los papeles y responsabilidades que corresponden a mujeres y hombres según los estereotipos relegan a las mujeres a la subordinación y limitan sus oportunidades económicas. Un número considerable de países ha adoptado medidas de lucha contra la discriminación que, sin embargo, no han plasmado la igualdad de oportunidades en la vida económica y social de la mujer. Es desproporcionada la presencia de mujeres en el empleo informal y precario; son objeto de múltiples formas de discriminación, la diferencia salarial persiste, la protección de la maternidad no se ha instaurado de forma plena y eficaz y en muchos países las mujeres carecen de igualdad de derechos y de acceso a los recursos. Ha sido escasa la atención prestada a los efectos negativos del sector empresarial en el ejercicio por las mujeres de sus derechos humanos. La función de dispensar cuidados corresponde de forma desproporcionada a las mujeres, lo cual crea un gran obstáculo a su plena participación en la actividad económica y comercial. La violencia contra la mujer plantea otro obstáculo a la igualdad de oportunidades de la mujer. Las medidas de austeridad adoptadas por algunos Estados ante la crisis económica han tenido un efecto desigual en las mujeres al aumentar la precariedad de su empleo y la carga de la labor de cuidados no retribuida. El Grupo de Trabajo pide que, a escala internacional, regional y nacional, se instauren sistemas de rendición de cuentas eficaces que incorporen la dimensión del género a fin de eliminar todas las formas de discriminación de hecho contra la mujer.

GE.14-12837 (S) 020514 050514



\* 1 4 1 2 8 3 7 \*

Se ruega reciclar



## Índice

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
I. Introducción .....	1–2	3
II. Actividades .....	3–7	3
A. Períodos de sesiones .....	3	3
B. Visitas a los países .....	4	3
C. Comunicaciones y comunicados de prensa .....	5	3
D. Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer .....	6	4
E. Otras actividades .....	7	4
III. Análisis temático: la eliminación de la discriminación contra la mujer en la vida económica y social, especialmente en el contexto de la crisis económica .....	8–31	4
A. Marco jurídico internacional .....	9–12	5
B. Situación actual de la legislación, obstáculos estructurales y culturales y rendición de cuentas .....	13–25	5
C. Política macroeconómica, crisis económica, medidas de austeridad y agenda para el desarrollo después de 2015 .....	26–31	8
IV. Desventajas y discriminación estructurales durante el ciclo vital de la mujer .....	32–101	9
A. La niña .....	33–39	9
B. Edad adulta .....	40–97	10
C. Mujeres de edad .....	98–101	21
V. Violencia contra la mujer .....	102–106	22
VI. Recomendaciones .....	107–138	23

## **I. Introducción**

1. El presente informe se ha preparado con arreglo a las resoluciones 15/23 y 23/7 del Consejo de Derechos Humanos. En la sección II, el Grupo de Trabajo resume las actividades llevadas a cabo, desde su último informe al Consejo de Derechos Humanos hasta el 18 de marzo de 2014. En la sección III se trata el tema de la eliminación de la discriminación contra la mujer en la vida económica y social, especialmente en el contexto de la crisis económica, que es la cuestión prioritaria para 2013-2014.

2. Frances Raday pasó a ejercer funciones de Presidenta-Relatora del Grupo de Trabajo, y Emna Aouij de Vicepresidenta, desde que en junio de 2013 se presentó en el 23º período de sesiones del Consejo de Derechos Humanos el informe temático del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la eliminación de la discriminación contra la mujer en el contexto de la vida política y pública, con especial hincapié en los momentos de transición política (A/HRC/23/50).

## **II. Actividades**

### **A. Períodos de sesiones**

3. El Grupo de Trabajo celebró tres períodos de sesiones durante el período al que se refiere el presente informe. En su séptimo período de sesiones (1 a 5 de julio de 2013) colaboró con diversos grupos de interés, como ONU-Mujeres, dependencias competentes de la Secretaría de las Naciones Unidas y otros expertos en diversos temas relacionados con la mujer en la vida económica y social. En su octavo período de sesiones (30 de septiembre a 4 de octubre de 2013) el Grupo de Trabajo siguió intercambiando con expertos opiniones sobre el tema prioritario y celebró un taller dedicado a las empresas y el género<sup>1</sup>. También organizó por primera vez una reunión con representantes de mecanismos regionales de derechos humanos de las Américas, Europa, África, la Organización de Cooperación Islámica y la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental. En su noveno período de sesiones (20 a 24 de enero de 2014) el Grupo de Trabajo unificó la información reunida para la preparación del presente informe y empezó a mantener consultas con grupos de interés en relación con su siguiente prioridad temática para 2014-2015, que es la discriminación contra la mujer en la vida familiar y cultural.

### **B. Visitas a los países**

4. El Grupo de Trabajo visitó Islandia del 16 al 23 de mayo de 2013 (véase A/HRC/26/39/Add.1) y China del 12 al 19 de diciembre de 2013 (véase A/HRC/26/39/Add.2). Desea dar las gracias a estos Estados por su cooperación antes de las visitas y en el curso de ellas. También desea dar las gracias a los Estados que cursaron invitaciones para visitar su país e insta a otros Estados a que sigan su ejemplo.

### **C. Comunicaciones y comunicados de prensa**

5. Durante el período que se examina, el Grupo de Trabajo siguió enviando a los gobiernos comunicaciones, a título individual o junto con otros mandatos, en relación con

---

<sup>1</sup> El documento de antecedentes y el documento final del taller pueden consultarse en: [www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WGWomen/Pages/Discriminationagainstwomineconomicandsociallifeafocusoneconomiccrisis.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WGWomen/Pages/Discriminationagainstwomineconomicandsociallifeafocusoneconomiccrisis.aspx).

una amplia gama de cuestiones correspondientes a su mandato. También emitió varios comunicados de prensa, a título individual o junto con otros titulares de mandatos, órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos y mecanismos regionales.

#### **D. Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer**

6. El 10 de marzo de 2014 Frances Raday, Presidenta del Grupo de Trabajo, tomó parte en una mesa redonda de alto nivel dedicada al tema prioritario del 58º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. También se reunió con varios grupos de interés, como ONU-Mujeres y la Asesora Especial sobre la Planificación del Desarrollo después de 2015. También participó en un acto paralelo titulado "Después de 2015: marco de diligencia debida para poner fin a la violencia contra la mujer".

#### **E. Otras actividades**

7. Los días 24 y 25 de junio, Frances Raday tomó parte en la reunión anual de los procedimientos especiales y fue elegida miembro del Comité de Coordinación de los Procedimientos Especiales. Los días 27 y 28 de junio de 2013 participó en una conferencia de expertos internacionales titulada "Vienna+20: promoción de la protección de los derechos humanos". El 7 de octubre de 2013 la Vicepresidenta Emna Aouij participó en una deliberación organizada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer con miras a la preparación de una recomendación general sobre las mujeres rurales. También participó en una consulta regional sobre la discriminación contra la mujer en la región del Oriente Medio y África del Norte, especialmente en el contexto de la vida familiar y cultural (Túnez, 18 y 19 de diciembre de 2013). Del 27 al 29 de octubre de 2013 Kamala Chandrakirana asistió a una consulta regional con organizaciones sobre derechos de la mujer en la región de Asia y el Pacífico organizada por el Foro de Asia y el Pacífico sobre la Mujer, el Derecho y el Desarrollo y centrada en la vida económica y social. Eleonora Zielinksa tomó parte en un simposio internacional sobre "Las mujeres encarceladas y las Reglas de Bangkok" celebrado en Hong Kong (China) del 23 al 27 de febrero de 2014.

### **III. Análisis temático: la eliminación de la discriminación contra la mujer en la vida económica y social, especialmente en el contexto de la crisis económica**

8. El presente informe se centra en la dimensión de género de los derechos económicos y sociales<sup>2</sup>, de especial importancia para las mujeres en la medida en que estas se ven afectadas desproporcionadamente por la marginación económica y social y la pobreza. Los derechos económicos y sociales de la mujer en condiciones de igualdad son sustantivos, inmediatos y exigibles. Se refieren al reparto de los recursos disponibles y no al desarrollo de recursos, por lo que no es aplicable el principio de realización progresiva. El Estado está obligado a ejercer la diligencia debida para impedir que particulares o entidades discriminen a la mujer en la vida económica y social. Asimismo, puede que hagan falta medidas especiales de carácter temporal para acelerar el logro de la igualdad de hecho. Al preparar el presente informe, el Grupo de Trabajo aprovechó abundante información

<sup>2</sup> El número de notas a pie de página del presente informe es mínimo, al estar restringido el número de palabras. Puede consultarse una versión del informe acompañada de una bibliografía para cada sección en: [www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WGWomen/Pages/Discriminationagainstwomenineconomicandsociallifeafocusoneconomiccrisis.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WGWomen/Pages/Discriminationagainstwomenineconomicandsociallifeafocusoneconomiccrisis.aspx).

procedente de una encuesta en la que se recababan las respuestas de 70 gobiernos y aportaciones de otros interesados, así como documentos de antecedentes de ámbito mundial y especializado. Toda esta información está disponible en la página web del Grupo de Trabajo<sup>3</sup>. El Grupo de Trabajo procuró igualmente determinar las buenas prácticas que servirán de base al compendio de buenas prácticas encargado en el párrafo 18 b) de la resolución 15/23 del Consejo de Derechos Humanos.

## A. Marco jurídico internacional

9. El derecho internacional de los derechos humanos, con inclusión de los instrumentos regionales, garantiza los derechos económicos y sociales y el derecho de la mujer a gozar de ellos en igualdad de condiciones.

10. El derecho internacional de los derechos humanos obliga a los Estados a que velen por que las mujeres puedan ejercer los derechos económicos y sociales en condiciones de igualdad y sin discriminación. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales son los principales instrumentos de derechos humanos que garantizan estos derechos. En los artículos 2 y 3 de la Convención se establece una obligación amplia de eliminar la discriminación en todas sus formas. En el artículo 4 se propugna la utilización de medidas especiales de carácter temporal, mientras que en otras disposiciones se garantizan expresamente diversos aspectos de los derechos económicos y sociales de la mujer, concretamente en los artículos 10 (educación), 11 (empleo), 13 (vida financiera y cultural), 14 (mujeres rurales) y 15 (igualdad ante la ley). En los artículos 2 y 3 del Pacto se prohíbe la discriminación por motivos de sexo y se asegura "a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto". En el Pacto se reconoce el derecho al trabajo, a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, a la seguridad social, a un nivel de vida adecuado, a la educación y a fundar sindicatos. El marco de derechos humanos internacionales se complementa con destacados convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la igualdad de género, como los Convenios N<sup>os</sup> 100 (igualdad de remuneración), 111 (discriminación en el empleo y la ocupación), 156 (trabajadores con responsabilidades familiares), 183 (protección de la maternidad) y 189 (trabajadoras y trabajadores domésticos).

11. En otros tratados diversos de derechos humanos internacionales y regionales se protegen también los derechos sociales y económicos de las mujeres y las niñas.

12. En la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer se indicaban como prioridades normativas esenciales en la economía mundial la persistencia de la carga de pobreza que soportan las mujeres y las desigualdades en materia de educación, capacitación, estructuras y políticas económicas, actividades productivas y acceso a los recursos.

## B. Situación actual de la legislación, obstáculos estructurales y culturales y rendición de cuentas<sup>4</sup>

### 1. Garantías constitucionales

13. La mayoría de los países garantizan la igualdad en sus constituciones, muchas de las cuales propugnan expresamente la igualdad de género. Además, varias constituciones de

<sup>3</sup> *Ibid.*

<sup>4</sup> Esta sección se basa en los documentos de antecedentes presentados por Sandra Fredman y Mayra Gómez. Véase asimismo la bibliografía correspondiente a la sección.

distintas regiones garantizan expresamente la igualdad de género en la vida económica y social, así como, en algunos casos, en la vida laboral.

## **2. Legislación discriminatoria que sigue vigente**

14. En un número considerable de países existe legislación discriminatoria que, a menudo en aplicación de sistemas de estatutos de las personas, sigue levantando un obstáculo casi insuperable a la igualdad de oportunidades económicas y sociales para las mujeres. Cabe mencionar al respecto leyes que limitan el acceso de las mujeres a la educación, la capacidad jurídica, la libertad de circulación, la posesión de bienes o el goce de la propiedad. También se observa discriminación con respecto al acceso al crédito, la igualdad en la edad de jubilación y los derechos de seguridad social.

## **3. Legislación de lucha contra la discriminación**

15. Está generalizada la prohibición de la discriminación contra la mujer en la educación y el empleo. Sin embargo, estas leyes no se han plasmado en una aplicación efectiva, en la rendición de cuentas y en una igualdad de hecho. Además, la legislación de algunos países en materia de igualdad de oportunidades está circunscrita al sector público y no se ha aplicado al sector privado.

## **4. Obstáculos culturales y estructurales**

16. Las desventajas económicas de las mujeres obedecen a parámetros sociales y culturales basados en los estereotipos, la discriminación y la violencia. Un obstáculo estructural al empoderamiento económico de la mujer es la acusada feminización en la labor no remunerada de dispensar cuidados. Estos obstáculos culturales y estructurales aparecen en todo el ciclo vital de las niñas y las mujeres; de hecho, la situación económica de las mujeres varía a lo largo de su ciclo vital en mayor medida que en el caso de los hombres.

## **5. Igualdad en aras de la transformación**

17. El Grupo de Trabajo observa que, aunque las garantías constitucionales, la eliminación de las leyes discriminatorias y la implantación de un marco legislativo de lucha contra la discriminación son fundamentales, no bastan para generar igualdad en el ámbito de la vida económica y social. Para que las mujeres participen en la vida económica y social plenamente y en pie de igualdad, es decisivo adoptar un programa en pro de la transformación que elimine los obstáculos culturales y estructurales a la igualdad de oportunidades para la mujer.

## **6. Empoderamiento económico**

18. La gobernanza económica no procede únicamente, de derecho, de la adopción de decisiones políticas, sino también, de hecho, de las actividades llevadas a cabo por instituciones económicas y financieras, empresas y sociedades de proyección internacional, transnacional y nacional. El Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial, los bancos regionales de desarrollo y la Organización Mundial del Comercio (OMC) limitan las políticas económicas nacionales. En 2000 la economía de las 200 empresas más importantes superaba a la de 182 países; es considerable el poder que estas entidades ejercen en la determinación de políticas. El sector privado crea y define puestos de trabajo, genera crecimiento, fija parámetros en la distribución de la renta y afecta a las condiciones sociales y ambientales de las comunidades en las que opera.

19. Los obstáculos al acceso de mujeres a cargos decisorios y directivos de estas instituciones económicas y financieras generan políticas que determinan la calidad de vida

de las mujeres, los hombres, los niños y las comunidades. Además, en la esfera en ciernes de la responsabilidad empresarial han sido en gran medida invisibles los daños por motivo de género sufridos por mujeres como consecuencia de políticas empresariales y comerciales de ámbito transnacional. Es preciso hacer frente a estos problemas y elaborar instrumentos de incorporación de la perspectiva de género en el liderazgo económico y la responsabilidad empresarial.

## **7. Rendición de cuentas**

20. La eliminación efectiva de la discriminación contra la mujer en la vida económica y social exige sistemas eficaces de rendición de cuentas que tengan presente la dimensión de género. Aunque a escala internacional, regional y nacional se han pronunciado decisiones judiciales relativas a la discriminación de la mujer en la vida económica y social, su número es inquietantemente bajo. Es necesario mejorar la instrucción jurídica de las mujeres, incluidas las pobres y las que habitan en zonas rurales, para velar por su acceso a los recursos judiciales en pie de igualdad.

21. La aplicación desde la óptica del género de las nuevas normas internacionales relativas a la obligación estatal de ofrecer mecanismos de rendición de cuentas en casos de violación de los derechos económicos y sociales, incluidos tribunales y órganos cuasijudiciales, sigue necesitada de una elaboración fundamentada. Se observa cierta evolución prometedora. Por lo que se refiere a la obligación estatal de diligencia debida en caso de violación de los derechos humanos perpetrada por una empresa, mediante las Directrices para las empresas multinacionales de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos se aplican normas de conducta empresariales que obligan a no discriminar en la selección, la promoción y el despido de mujeres. Las obligaciones extraterritoriales de los Estados articuladas en los Principios de Maastricht, adoptados en 2011 por un grupo de expertos en derecho internacional y derechos humanos, se han instituido en virtud de la Recomendación general N° 30 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer sobre las mujeres en la prevención de conflictos y en situaciones de conflicto y posteriores a conflictos.

22. Las instituciones nacionales de derechos humanos pueden contribuir de forma importante a la garantía de rendición de cuentas en casos de violación de los derechos de la mujer en la vida económica y social. Sin embargo, sigue habiendo pocos indicios de que eso ocurra en la práctica, y no se dispone de mecanismos para revisar la medida en que estas instituciones tienen en cuenta el género.

23. La rendición de cuentas de los Estados con respecto al ejercicio por las mujeres de sus derechos económicos y sociales se garantiza en algunos países mediante presupuestos con perspectiva de género y asignaciones presupuestarias públicas que incorporan esta perspectiva. La eficacia del examen y el seguimiento exige transparencia gubernamental y un acceso adecuado a los procesos decisorios relativos a los presupuestos nacionales y locales.

## **8. Interseccionalidad y pobreza**

24. Las mujeres sufren discriminación en todos los niveles económicos de países de renta alta, media y baja; les incumbe la responsabilidad primaria de dispensar cuidados y son víctimas de violencia. No forman un grupo homogéneo, y su experiencia varía mucho entre distintas regiones, países y clases socioeconómicas dentro de un mismo país, en función de su identidad como miembros de minorías, migrantes, niñas, mujeres de edad o por su condición de progenitora sin cónyuge, persona con discapacidad o su identidad sexual, entre otros factores.

25. Un aspecto transversal de los ciclos vitales de las mujeres es su vulnerabilidad a la pobreza, especialmente cuando pertenecen a comunidades minoritarias. Como recomienda la OIT y el Grupo Consultivo sobre el Nivel Mínimo de Protección Social, presidido por Michelle Bachelet, en su informe, los niveles mínimos de protección social son un instrumento básico para reducir la pobreza de la mujer y mejorar su nivel de empoderamiento económico.

### **C. Política macroeconómica, crisis económica, medidas de austeridad y agenda para el desarrollo después de 2015<sup>5</sup>**

26. Es consabida la correlación entre ingresos y desarrollo e igualdad de género. Tanto la teoría como los datos empíricos indican que el empoderamiento de la mujer supone un uso más eficiente del capital humano que tiene a su disposición una nación y que la disminución de la desigualdad de género fomenta la productividad y el crecimiento económico.

27. En el informe mundial sobre las diferencias de género preparado por el Foro Económico Mundial se observa que, aunque a escala mundial se ha cerrado la brecha en casi un 93% en el ámbito del rendimiento académico, sigue siendo grande la brecha de género en el ámbito de la participación económica y el empoderamiento político, pues solo se ha cerrado un 60% de la brecha en cuanto a resultados económicos y un 21% en cuanto a resultados políticos.

28. La vulnerabilidad y las desventajas económicas de la mujer se ven agravadas por políticas macroeconómicas que amplían las desigualdades y reducen los niveles mínimos de protección social, algo patente en época de crisis económica, en particular cuando los gobiernos adoptan medidas de austeridad. Aunque los efectos concretos de la crisis varían en función del contexto, el panorama general presenta un efecto desproporcionado en las mujeres como consecuencia de la intensificación de la inseguridad económica, el crecimiento del empleo precario y una mayor carga de prestación de cuidados no retribuidos. No obstante, la crisis económica se limita a acentuar las desventajas económicas estructurales que afectan a las mujeres. En consecuencia, la lucha contra la crisis ofrece una oportunidad de hacer frente a la desigualdad de género y la discriminación arraigadas en el *statu quo* económico y conformar nuevas respuestas normativas orientadas a la igualdad de género.

29. Según investigaciones, los hombres gozan por lo general de mayor seguridad económica para capear una crisis económica, pues disponen de puestos de trabajo mejor remunerados y provistos de prestaciones como atención sanitaria y pensiones, están cubiertos por el seguro de desempleo y tienen más propiedades. Además, en muchos países que atraviesan crisis las mujeres se quedan sin trabajo de forma desproporcionada cuando se reduce el número de puestos de trabajo del sector público. En época de crisis financiera las garantías de seguridad social suelen verse mermadas por las medidas de austeridad. La reducción de los presupuestos para centros de cuidado, prestaciones por desempleo, mantenimiento de los ingresos y pensiones repercute de forma desproporcionada en las mujeres, que suelen encargarse de dispensar cuidados no retribuidos y constituyen la mayor parte de la población pobre. En el informe Bachelet y en informes del Relator Especial sobre los derechos humanos y la extrema pobreza se pone de manifiesto la manera en que la protección social contribuye a amortiguar el impacto de la crisis económica, especialmente en el caso de las mujeres.

---

<sup>5</sup> Esta sección se basa en el documento de antecedentes presentado por Mayra Gómez. Véase asimismo la bibliografía correspondiente a la sección.

30. En algunos países se han aplicado con éxito alternativas a la austeridad. En general, los enfoques anticíclicos han contribuido a disminuir la intensidad y la duración del impacto y han impulsado una recuperación más rápida. El programa de recuperación de Suecia se centró en evitar la exclusión del mercado de trabajo, especialmente en el caso de las mujeres, y en mantener la licencia de paternidad con sueldo y las subvenciones a los servicios de guardería, al entenderse que benefician especialmente a las mujeres trabajadoras. Islandia destaca como país puntero en la adopción de políticas de protección de las mujeres en la crisis reciente, habiendo incorporado el género en sus medidas de recuperación y nombrado un grupo de trabajo encargado de evaluar los efectos de la crisis económica desde la óptica del género y velar por que los principios de igualdad de género formen parte de las iniciativas estatales encaminadas a restablecer la economía<sup>6</sup>.

31. Las enseñanzas extraídas de la crisis económica y el impacto de las políticas macroeconómicas en las oportunidades económicas de la mujer pueden y deben orientar la agenda después de 2015. Fundamentar las prioridades del desarrollo en los derechos humanos de la mujer no solo es un imperativo jurídico y moral; también puede potenciar la eficacia y la rendición de cuentas. De conformidad con la propuesta de ONU-Mujeres de que la igualdad de género se incorpore en todos los objetivos de desarrollo a la vez que se mantenga como objetivo independiente, el Grupo de Trabajo recomienda que en el marco de este último se tenga en cuenta debidamente el cambio estructural en pro de la transformación con respecto a la labor de prestación de cuidados no retribuidos.

#### **IV. Desventajas y discriminación estructurales durante el ciclo vital de la mujer**

32. Ningún país ha conseguido cerrar la brecha de género en todos los aspectos de la vida económica y social. Desde el nacimiento hasta la muerte, la experiencia de toda mujer estará inevitablemente condicionada por las expectativas, las creencias, los estereotipos, los valores, las oportunidades, los papeles y las responsabilidades que se derivan de ser mujer en su cultura. Aunque cada niña es singular y la vida de toda mujer es distinta de las demás, las diversas sociedades imponen a la calidad de vida determinados aspectos dimanantes de una realidad patriarcal marcada por el género. La discriminación y la desigualdad de género se manifiestan en todas las etapas del ciclo vital de una mujer.

##### **A. La niña<sup>7</sup>**

33. La educación de las niñas determina fundamentalmente la calidad de vida de las niñas, las mujeres adultas, las familias y las comunidades. La educación tiene efecto multiplicador al incrementar la participación en la fuerza de trabajo y reducir la mortalidad materno-infantil. El progreso de todo país depende, entre otras cosas, del fomento de su capital humano femenino. Antes que nada, la educación es un derecho humano básico que las niñas deben tener a su disposición en pie de igualdad en todos los niveles.

34. La brecha de género en el ámbito de la educación no es tan pronunciada como antes: hoy en día, la matrícula de niñas aumenta a un ritmo superior al de los niños, y de los datos se desprende que en dos tercios de los países impera la paridad de género en los ciclos de enseñanza primario o secundario. En 2013 un total de 25 países habían cerrado por

<sup>6</sup> Véase A/HRC/26/39/Add.1.

<sup>7</sup> Esta sección se basa en el documento de antecedentes presentado por Mayra Gómez. Véase asimismo la bibliografía correspondiente a la sección.

completo la brecha en el ámbito del rendimiento académico en todos los ciclos (5 más que en 2012), en algunos casos con disparidades a favor de las niñas.

35. Pese a estos avances notables, en algunos países persisten obstáculos sociales y culturales que impiden a las niñas acceder a la escuela, como quedó notoriamente claro cuando la joven alumna pakistani Malala Yousafzai fue víctima en 2012 de un intento de asesinato organizado por pistoleros talibanes; desde entonces, la joven se ha consagrado a la defensa del derecho de las niñas a la educación.

36. La mayoría de los países limitan su seguimiento a las tasas de matrícula, no a las de finalización, pese a que la matrícula es una medida intrínsecamente deficiente del acceso de las niñas a la educación. La asistencia escolar resulta más útil, pues la presencia de las niñas en la escuela puede verse interrumpida por responsabilidades domésticas como cocinar, traer agua y leña y cuidar niños, así como por otros factores como la falta en las escuelas del saneamiento que necesitan las niñas cuando tienen la regla, el matrimonio o el embarazo a edades tempranas y la violencia de género y el acoso, incluso en las escuelas. En situaciones de contracción económica, cuando disminuyen los ingresos en los hogares, las niñas son más vulnerables a que las saquen de la escuela; la tasa de disminución en la terminación del ciclo primario es en su caso del 29%, frente al 22% en el caso de los niños varones.

37. Para garantizar la educación de las niñas puede que haga falta proteger a sus familias de las conmociones económicas e incentivar a los padres a que mantengan escolarizadas a las niñas. Los programas de transferencia de efectivo, por ejemplo, han ayudado a las familias a cambio del compromiso de mantener escolarizados a los niños y las niñas y a enviarlos periódicamente a reconocimientos médicos o mediante la concesión de una pensión a las niñas que convengan en retrasar el matrimonio hasta haber terminado la educación secundaria. Esos programas han servido para que disminuyan las tasas de abandono de niñas.

38. Aunque la paridad de género en el ámbito de la educación da señales de mejora, a menudo no se traduce en un aumento de la participación económica y política. De los países que han invertido en la educación de las niñas, algunos perciben beneficios en cuanto a la participación económica y política de la mujer, pero otros no. Estos países, que cuentan con una reserva de talento formado pero no aprovechado, percibirían grandes beneficios de la participación de las mujeres en la economía.

39. Es necesaria la diversificación en las disciplinas académicas desde la óptica del género, así como la formación profesional en ese mismo sentido. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura señala que entre las reformas cualitativas destacan las que se centran en la modalidad o el aporte de determinados insumos educativos, como por ejemplo la revisión de planes de estudios y libros de texto o la mejora de la formación de los docentes en métodos de enseñanza y aprendizaje que incorporen la dimensión del género.

## **B. Edad adulta**

40. La vida adulta de las mujeres refleja la calidad de su niñez y determina la calidad de su edad avanzada. Se trata del período de su actividad económica y su capacidad productiva, ambas caracterizadas por una dualidad. Las mujeres operan en una economía monetaria (como empleadas por cuenta propia o ajena, empresarias o encargadas de adoptar decisiones en instituciones económicas y financieras) a la vez que son las principales responsables de dispensar cuidados no retribuidos (a familiares a cargo, como niños y progenitores ancianos).

## 1. Discriminación formal e informal en el empleo<sup>8</sup>

41. La tasa de participación de la mujer en la fuerza de trabajo mundial sigue siendo inferior a la del hombre; de 1990 a 2010 rondó sistemáticamente en torno al 52%.

42. La desigualdad de género en la participación y las oportunidades económicas sigue siendo un problema acuciante.

43. En muchos países es grande el porcentaje de mujeres empleadas en el sector formal, pero en muchos países de renta baja escasea el empleo en el sector formal, por lo que el único recurso económico, especialmente para las mujeres, es el trabajo en el sector informal.

### *El mercado de trabajo formal*

44. En algunos Estados persiste una legislación discriminatoria, en particular cuando se delegan atribuciones en sistemas religiosos o de estatutos de las personas, lo cual obstruye la participación de la mujer en el mercado de trabajo. Sin embargo, en muchos países se ha eliminado la legislación discriminatoria y se han promulgado leyes en pro de la igualdad de oportunidades en el empleo: 101 países cuentan con leyes que prohíben la discriminación en el empleo y 117 tienen leyes centradas en la igualdad salarial.

45. No obstante, en ningún mercado de trabajo es plena la igualdad de resultados. En todos los países existe discriminación en materia de contratación, promoción, condiciones de trabajo, sueldo y despido. En muchos países de renta alta y media las brechas de género en el ámbito del desempleo se han ampliado desde la crisis económica. Además, los obstáculos culturales y estructurales privan de oportunidades a las mujeres en edad de trabajar. La maternidad es un motivo destacado de discriminación de la mujer en la mayoría de los países. El horario laboral de la mujer suele verse reducido con la maternidad, mientras que el de los hombres aumenta con la paternidad.

46. Persiste la diferencia salarial por razón de sexo: los sueldos de las mujeres representan entre un 70% y un 90% de los sueldos de los hombres en la mayoría de los países. Según investigaciones, las diferencias en el horario de trabajo de las mujeres, que es más reducido que el de los hombres, no pueden justificar la diferencia salarial, que solo puede atribuirse a una penalización por maternidad. Asimismo, las diferencias salariales siguen siendo considerables pese a las mejoras en la educación de las mujeres. De hecho, las diferencias salariales suelen ser mayores entre los hombres y mujeres provistos de títulos de enseñanza superior.

47. Un problema conexo es el de la diferenciación en el mercado de trabajo formal como consecuencia de la concentración de mujeres en sectores "femeninos", fundamentalmente de servicios, que ofrecen condiciones laborales inferiores, menos seguridad laboral y sueldos más bajos. En los países de renta alta más del 85% de las mujeres empleadas trabajan en sectores de servicios, principalmente en la educación y la salud. Para hacer frente a las diferencias salariales resultantes de la diferenciación en el trabajo, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y los convenios de la OIT establecen la igualdad de remuneración por igual trabajo o por trabajo de igual valor o comparable en cuanto a las aptitudes, la responsabilidad, el esfuerzo y las condiciones laborales. La guía de la OIT para la evaluación no sexista de los empleos<sup>9</sup> constituye un sistema de evaluación objetivo. La OIT recomienda asimismo que las

<sup>8</sup> Esta sección se basa en los documentos de antecedentes presentados por Sandra Fredman y Mayra Gómez. Véase asimismo la bibliografía correspondiente a la sección.

<sup>9</sup> OIT, *Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos: guía detallada* (Ginebra, 2008).

políticas de lucha contra la diferenciación en el trabajo alienten asimismo a los hombres a trabajar en actividades tradicionalmente correspondientes a mujeres.

#### *Sector informal*

48. Las mujeres se dedican en mayor medida que los hombres al trabajo informal, que no está reconocido, registrado, protegido o regulado por las autoridades públicas, y están excesivamente representadas en trabajos o empleos precarios, atípicos y vulnerables. Se dan ejemplos extremos en que un 93% de las mujeres trabajadoras se dedican al trabajo informal.

49. El sector informal agrupa a trabajadores ocasionales y estacionales, trabajadores a tiempo parcial, trabajadores temporales y enviados por agencias, personas que trabajan en su domicilio, trabajadores domésticos, familiares que trabajan sin percibir remuneración y algunas formas de empleo por cuenta propia, como en el caso de los vendedores callejeros. El empleo informal está en auge en los países en desarrollo y desarrollados: la fuerza de trabajo está sujeta a una "flexibilización" cada vez mayor a medida que los empleadores tratan de evitar la reglamentación y ahorrar costos de mano de obra.

50. Igualmente, las mujeres que toman parte en la economía informal se han visto muy afectadas por la crisis económica. También se da el efecto del "trabajador extra", en virtud del cual las mujeres pasan a formar parte de la fuerza de trabajo para dotar al hogar de mayor seguridad en los ingresos, lo cual las obliga a menudo a desempeñar trabajos precarios o migrar al extranjero en busca de trabajo o las expone a la trata. Según *Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing*, casi un 40% de los vendedores ambulantes entrevistados en 2009 en países en desarrollo habían sufrido un deterioro general en su nivel de empleo e ingresos, mientras que el 84% de las personas que trabajaban en su domicilio por cuenta propia indicaron que sus ingresos mensuales habían disminuido.

#### *Trabajadores domésticos y migrantes*

51. Los trabajadores domésticos que cuidan de niños, personas con discapacidad y personas de edad conforman una categoría de empleados muy vulnerable, a menudo en el sector informal. Cerca del 83% son mujeres o niñas, muchas de ellas trabajadoras migrantes. Los trabajadores domésticos suelen ser víctimas de condiciones laborales deplorables; explotación laboral; comisiones por contratación abusivas que los condenan a la deuda; confiscación del pasaporte; un horario de trabajo prolongado y no reglamentado; falta de intimidad; exposición a abusos físicos y sexuales; y separación de su familia o sus hijos. En el Convenio N° 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos se exhorta a los Estados a que garanticen trabajo decente a los trabajadores domésticos, en atención a lo cual varios países han incorporado nuevas protecciones.

52. Las trabajadoras migrantes, que corren peligro de explotación y abusos, a menudo tienen que aceptar empleo precario carente de protecciones jurídicas eficaces, especialmente cuando su situación jurídica es irregular o no tienen documentos. Cerca de la mitad de los trabajadores migrantes de todo el mundo son mujeres que, en su mayor parte, se dedican a laborales tradicionalmente reservadas a mujeres, como trabajo doméstico u ocupaciones en la industria textil o de la confección. En la Recomendación general N° 26 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, sobre las trabajadoras migratorias, se recalca que debe protegerse a todas las mujeres migrantes contra la discriminación. En el Convenio N° 143 de la OIT sobre los trabajadores migrantes y en la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares también figuran protecciones importantes.

53. En la Recomendación general N° 26 se señala que la discriminación de las trabajadoras migrantes puede cobrar especial gravedad en relación con el embarazo. Sin embargo, se tienen algunos ejemplos de buenas prácticas consistentes, por ejemplo, en prohibir expresamente, por decisión del Tribunal Superior, deportar a trabajadoras migrantes embarazadas.

*Reducción y reconstrucción del trabajo informal*

54. Para garantizar trabajo decente a las mujeres debe anularse el efecto nocivo del trabajo informal, lo cual exige la reducción y la reconstrucción de este.

55. Para reducir el trabajo informal desempeñado por mujeres se les debe ofrecer más oportunidades de incorporarse en el mercado de trabajo formal. Estados de distintas regiones y distintos niveles de renta han invertido en el reciclamiento o la profesionalización de los desempleados ofreciendo a las mujeres determinados beneficios como el readiestramiento para obtener un trabajo, especialmente cuando tienen responsabilidades familiares, o en la fijación de cuotas de mujeres en programas de garantía de empleo dirigidos a los hogares más pobres. En la crisis económica de 2008 algunos Estados adoptaron buenas prácticas consistentes, en particular, en conservar puestos de trabajo para las mujeres; cuatro países de distintas regiones intensificaron sus programas de obras públicas haciendo hincapié en la participación de mujeres.

56. La reconstrucción del empleo informal es a menudo posible haciendo interpretaciones legales o velando por que se cumpla la ley. Entre los factores jurídicos que excluyen a los trabajadores del sector informal de la cobertura de las leyes de protección laboral figuran definiciones restrictivas de la relación laboral, el reconocimiento de la contratación externa, exclusiones específicas y el incumplimiento de la ley. Existen buenas prácticas judiciales consistentes en invalidar el uso por los empleadores de modalidades de empleo "flexibilizadas" cuyo objeto es evitar las obligaciones derivadas del derecho laboral; promulgar legislación contra la discriminación de empleados subcontratados; y aplicar un sistema de prorrateo a las condiciones de empleo de los trabajadores temporales, a tiempo parcial o subcontratados. Para reconstruir el sector informal a fin de garantizar trabajo decente a las mujeres también hace falta ofrecer a los empleadores del sector informal todos los derechos de seguridad social, como los relativos a la maternidad y a los cuidados.

**2. Las mujeres como dirigentes empresariales, empresarias y responsables de adoptar decisiones económicas<sup>10</sup>**

57. Las mujeres contribuyen de forma destacada a la actividad empresarial mundial como dueñas de empresas y empresarias; en todo el mundo dirigen empresas 224 millones de mujeres. Las mujeres suelen concentrarse en empresas pequeñas y medianas, a las que corresponde una gran proporción del potencial de generación de empleo y crecimiento económico; la propiedad plena o parcial por mujeres de este tipo de empresas oscila entre el 31% y el 38% en los mercados emergentes. Las comerciantes del sector informal contribuyen apreciablemente al producto interno bruto nacional; en algunos países africanos aportan entre el 40% y el 65% del valor añadido en el comercio. Según investigaciones, las empresas que tienen mujeres en su conjunto y dan muestras de diversidad al respecto obtienen mejores resultados que las otras en cuanto a la rentabilidad sobre las ventas, los fondos invertidos y las acciones. Además, durante la crisis financiera las empresas dirigidas por mujeres presentaron un historial más sólido en cuanto a la sostenibilidad financiera y el empleo.

<sup>10</sup> Esta sección se basa en los documentos de antecedentes presentados por Ama Marston y Efrat Herzberg. Véase asimismo la bibliografía correspondiente a la sección.

58. No obstante, es considerable la brecha de género en los cargos directivos superiores de los órganos decisorios empresariales, financieros y comerciales, incluso en instituciones internacionales como el FMI y la OMC. De las 2.000 empresas que mejores resultados presentan a escala mundial, solo 29 (un 1,5%) tenían directoras ejecutivas en 2009. Las mujeres representan un 4% de los directores ejecutivos de las empresas que aparecen en la lista de Fortune 500 y un 4% en las empresas de tecnologías de la información y telecomunicaciones. En 2012 las mujeres apenas ocupaban un 16,6% de los puestos de consejos de las empresas de Fortune 500; entre ellas, apenas un 0,6% eran mujeres de color. En 2012 solo eran mujeres 17 de 177 gobernadores de bancos centrales (menos del 10%). Las mujeres también distan de estar suficientemente representadas en la dirección de cooperativas y sindicatos.

59. Sin embargo, se tienen indicios de que la proporción de mujeres que ocupan cargos directivos superiores está aumentando lentamente a escala mundial; actualmente supone un 24%. Las economías del Grupo de los Siete ocupan los últimos lugares de la lista; apenas un 21% de los cargos superiores están ocupados por mujeres, y la proporción es del 7% en uno de estos países, frente a un 28% en las economías del grupo "BRIC" de países (Brasil, Federación de Rusia, India y China), un 32% en Asia Sudoriental y un 40% en los Estados bálticos, mientras que en China un 51% de los puestos directivos superiores están actualmente ocupados por mujeres.

#### *Discriminación en la legislación y en la práctica*

60. Los Estados, en virtud del derecho internacional de los derechos humanos y de conformidad con el artículo 2 e) de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, están obligados a ejercer la diligencia debida para impedir que practiquen la discriminación las instituciones empresariales, financieras o comerciales de ámbito nacional o transnacional sujetas a su jurisdicción.

61. En muchas economías persisten leyes discriminatorias, a menudo derivadas de sistemas de estatutos de las personas, que levantan obstáculos a la dirección de empresas por mujeres. Son ejemplos de ello las restricciones al registro de empresas, a viajar al extranjero, a poseer tierras y otros activos productivos, a abrir una cuenta bancaria, a heredar bienes familiares y a aceptar un trabajo sin permiso del marido. En muchos países la reglamentación jurídica de las cooperativas solo permite participar en ellas a los hombres cabeza de familia.

62. Otros factores restrictivos son los estereotipos basados en el género, la falta de apoyo y orientación por parte de hombres que ocupan altos cargos directivos empresariales y la falta de vinculación con las cámaras de comercio para determinar oportunidades empresariales y comerciales. La insuficiencia de la inversión en empresarias es un fenómeno mundial. Según investigaciones, de 1997 a 2000 las empresas de los Estados Unidos dirigidas por mujeres apenas recibieron un 5% del capital riesgo invertido cada año. Los fondos de riesgo dirigidos por mujeres apenas suponen entre un 10% y un 15% del sector de la inversión, por lo que, aunque estos fondos destinan un 70% de la inversión a las empresarias, su impacto es limitado. Las empresas africanas de propiedad femenina que pertenecen al sector formal y operan en zonas urbanas cuentan con 2,5 veces menos de capital inicial que sus equivalentes de propiedad masculina. Además, al concentrarse en pequeñas empresas, las mujeres son más vulnerables a las fluctuaciones económicas y la crisis financiera. Asimismo, la diferencia salarial por razón de sexo crece a medida que las mujeres ocupan cargos superiores. Por ejemplo, en un país de Europa Occidental las bonificaciones medias percibidas por mujeres son la mitad de las percibidas por hombres.

*Medidas de empoderamiento de la mujer, incluidos cupos*

63. Varios países han adoptado medidas especiales de carácter temporal dirigidas concretamente a acelerar la igualdad de hecho de la mujer en la dirección empresarial, la actividad empresarial y el comercio. En 13 países se ha adoptado legislación que impone cupos de género en la composición de los consejos empresariales. La mayoría de los países que han impuesto requisitos en materia de cupos pertenecen al Grupo de los Estados de Europa Occidental y otros Estados, pero algunos son de África y Asia. Los requisitos en materia de cupos, que varían entre un 1% y un 40%, se aplican a las empresas públicas y a las sociedades cuyas acciones se cotizan en bolsa. En algunos Estados se sanciona el incumplimiento de estos cupos. La administración local también ha aplicado cupos a las juntas de gobierno de las cooperativas. De todo ello cabe deducir que la manera más eficaz de que las mujeres formen parte de las juntas consiste en imponer cupos obligatorios y no voluntarios.

64. Entre las buenas prácticas preliminares para la promoción de la iniciativa empresarial femenina cabe destacar la Recomendación N° 189 sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, de 1998, y el Programa de Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer e Igualdad de Género de la OIT, el programa canadiense en pro de las empresarias en el comercio internacional y el programa especial para mujeres exportadoras de la Sociedad de Malasia para el Desarrollo del Comercio Exterior. El Centro de Comercio Internacional ha alentado a los Estados a que ideen estrategias nacionales de exportación que tengan en cuenta la cuestión del género. Dos países se centraron asimismo en las empresarias en respuesta a la crisis económica reduciendo los tipos de interés de los préstamos para microempresas y pequeñas empresas ofrecidos a los hogares encabezados por mujeres o estableciendo líneas de crédito especiales para artesanas.

65. La capacitación, la información y los servicios de crédito y ahorro son fundamentales para la iniciativa empresarial. Entre las iniciativas de apoyo al espíritu empresarial femenino y de facilitación del acceso de la mujer a los recursos financieros figuran el Programa de Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer e Igualdad de Género de la OIT, la Alianza Bancaria Mundial en pro de la Mujer y el Banco Mann Deshi Mahila Sahakari, fundado en 1997, una de las primeras cooperativas bancarias de mujeres reconocidas legalmente.

66. Las políticas de adquisición dirigidas a mujeres pueden contribuir al fomento de las empresas de mujeres. En los países en desarrollo los gobiernos son los principales compradores de bienes y servicios y representan entre el 15% y el 20% del producto interno bruto, pese a lo cual solo un 1% de sus gastos de suministro tienen como fuente empresas de propiedad de mujeres. Algunos países han empezado a hacer frente al problema. Un país del Grupo de los Estados de Europa Occidental y otros Estados fijó el objetivo obligatorio de reservar un 5% del gasto federal por contrata para pequeñas empresas cuyos propietarios fueran mujeres. Un país africano instauró reglamentos para las adquisiciones y enajenaciones públicas (preferencias y reservas) a fin de que las empresas de propiedad de mujeres, jóvenes y personas con discapacidad tuvieran acceso a contratos públicos.

### **3. Análisis de la responsabilidad empresarial desde la óptica del género<sup>11</sup>**

67. Desde los años ochenta, las actividades de las empresas transnacionales y las correspondientes políticas económicas y comerciales, aunque ofrecen oportunidades económicas a las mujeres, también las exponen a grandes desventajas y, en ocasiones, a violaciones de los derechos humanos.

<sup>11</sup> Esta sección se basa en el documento de antecedentes presentado por Ama Marston. Véase asimismo la bibliografía correspondiente a la sección.

68. Se perfila un programa sobre actividad empresarial y derechos humanos centrado en la responsabilidad empresarial por las violaciones de los derechos humanos. En los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos<sup>12</sup> se establecen tres pilares de la responsabilidad empresarial: la obligación del Estado de ofrecer protección frente a los abusos de los derechos humanos cometidos por instancias privadas; la obligación de las empresas de respetar los derechos humanos; y la responsabilidades del Estado y las empresas de ofrecer vías de reparación en caso de que se violen los derechos. Aunque en los Principios se reconoce que la orientación a las empresas debe dar cabida a consideraciones en materia de género, queda mucho por hacer al respecto, así como en relación con el impacto en las mujeres de las actividades empresariales desde la óptica del género.

#### *Daño sufrido por mujeres*

69. La gobernanza empresarial ha disparado el volumen de recursos y las desigualdades de ingresos, lo cual tiene consecuencias graves para las mujeres, cuya presencia es mayor en los eslabones más débiles de la cadena de valor y en la pobreza. Además, con el aumento de la movilidad empresarial y los acuerdos de libre comercio las empresas han acumulado poder político frente a los Estados anfitriones, lo cual puede propiciar la falta de rendición de cuentas y poner obstáculos insuperables al acceso de las mujeres a la justicia. El traslado de la producción de las empresas transnacionales a zonas industriales francas, la dependencia del trabajo en el propio domicilio y de los talleres de explotación y la desposesión de tierras provocada por industrias extractivas son caldo de cultivo de abusos empresariales y violaciones de los derechos humanos; la mayoría de las víctimas son mujeres.

70. Las zonas industriales francas son polígonos industriales demarcados que ofrecen incentivos especiales para atraer la actividad y el comercio extranjeros. Son enclaves laborales femeninos, pues las mujeres constituyen la mayoría de los trabajadores, en ocasiones hasta el 100%. Las condiciones de empleo de las trabajadoras son especialmente arduas. Por lo general, rige la legislación laboral ordinaria. La sindicación está ausente, de derecho o de hecho, y, normalmente, los sueldos de las mujeres son entre un 20% y un 50% inferiores a los de los hombres. Asimismo, las zonas plantean riesgos a la salud de las mujeres al imponer horarios de trabajo excesivos, violar los derechos en materia de protección del embarazo, licencia de maternidad o cuidado de los niños y propiciar el acoso sexual.

71. Los talleres donde se explota al personal y el sector del trabajo en el propio domicilio emplean mano de obra informal y barata, en gran parte femenina. Las empresas subcontratan a más de 300 millones de trabajadores a domicilio de países en desarrollo para que trabajen desde casa en el sector textil, de la electrónica, el envasado o la elaboración, a destajo y sin protección de sus derechos laborales. Los intermediarios también se quedan con parte del sueldo. Las mujeres forman entre el 85% y el 90% de quienes trabajan en talleres donde se practica la explotación. Los empleadores a menudo las obligan a hacerse la prueba del embarazo para no tener que pagar licencias de maternidad. Miles de mujeres trabajan en fábricas de prendas de vestir bajo la amenaza constante de incendios fatales en las instalaciones debidos a decisiones empresariales cuyo objeto es ahorrar gastos.

72. Las industrias extractivas, así como, cada vez más, los proyectos de obtención de biocombustible, los agronegocios y las actividades inmobiliarias necesitan grandes extensiones de tierras; la desposesión de tierras ha desplazado a las mujeres de forma desproporcionada. Las mujeres, que a escala mundial representan entre el 70% y el 80% de los pequeños agricultores, pierden sus medios de vida, a menudo se quedan sin percibir la

---

<sup>12</sup> A/HRC/17/31, anexo.

indemnización pagada a los propietarios de tierras, que son hombres, y son las últimas a la hora de acceder a un empleo formal en las industrias. Como principales encargadas de dispensar cuidados, se ven privadas de alojamiento y de la capacidad de alimentar a su familia. La llegada de mano de obra transitoria, en gran medida masculina, también aumenta la prostitución, la violencia sexual y las enfermedades de transmisión sexual. La mala gestión de los proyectos de extracción también puede comportar graves violaciones de los derechos humanos que se manifiestan en las mujeres de formas singulares: asesinatos, torturas, violaciones y violencia sexual cometida por efectivos de seguridad enviados a imponer orden.

*Incorporación de la perspectiva de género en la responsabilidad empresarial*

73. Existen actividades iniciales, aunque son esporádicas y preliminares, cuyo objeto es incorporar la perspectiva de género en la responsabilidad empresarial.

74. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, por ejemplo, ha responsabilizado a Estados por denegar la igualdad de acceso de las mujeres a los dispensadores privados de atención sanitaria. En un acuerdo comercial binacional respaldado por la OIT se vinculaba el acceso a los mercados de los países importadores con mejoras en las condiciones laborales de los trabajadores del sector de la confección del país exportador, formado en su mayor parte por mujeres. Hay ejemplos de iniciativas empresariales orientadas a facilitar servicios de cuidado de los niños, desarrollo profesional y capacitación a las trabajadoras de las industrias de la confección ubicadas en el extranjero o de prevenir el uso de equipamiento de ultrasonido, que puede usarse para propiciar el aborto selectivo en función del sexo.

75. Además, la sociedad civil y las trabajadoras han sido agentes destacados del cambio. Por ejemplo, han creado centros de acogida donde se da a conocer a las jóvenes trabajadoras del sector de la confección los derechos laborales que les asisten y han organizado y plasmado cambios generalizados en las condiciones de los trabajadores agrícolas, que antes se asemejaban a prácticas de esclavitud.

76. Representantes de la sociedad civil se han sumado a unos cuantos dirigentes empresariales para formar el Grupo de Consulta sobre Empresas y Derechos Humanos, que ha empezado a estudiar la manera de incorporar el género en los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos.

**3. Acceso a los recursos<sup>13</sup>**

77. La seguridad en los derechos sobre los recursos, con inclusión de la propiedad, las tierras, la vivienda, los alimentos, el agua y el saneamiento, es esencial para la igualdad y el bienestar de las mujeres y para su independencia y autonomía económicas.

78. En algunos países, la legislación discriminatoria o una aplicación discriminatoria de las leyes comportan una denegación de los derechos de la mujer a las tierras y otros recursos productivos. Estas cuestiones se han examinado en una reunión de un grupo de expertos de ONU-Mujeres/ACNUDH en la que participó un miembro del Grupo de Trabajo y se han documentado en un informe pormenorizado.

79. Además, la falta de acceso a vivienda, alimentos y agua ha gravado de forma desproporcionada a las mujeres en su calidad de miembros vulnerables de las comunidades, procreadoras y principales encargadas de dispensar cuidados. Estas cuestiones se han examinado desde la óptica del género en informes presentados por el Relator Especial sobre

<sup>13</sup> Puede consultarse más información en el documento de antecedentes presentado por Mayra Gómez. Véase también ONU-Mujeres y ACNUDH, *Realizing Women's Rights to Land and Other Productive Resources* (2013).

una vivienda adecuada como elemento integrante del derecho a un nivel de vida adecuado y sobre el derecho de no discriminación a este respecto; el Relator Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos; el Relator Especial sobre el derecho a la alimentación; el Relator Especial sobre el derecho humano al agua potable y el saneamiento; y el Experto independiente sobre las consecuencias de la deuda externa y las obligaciones financieras internacionales conexas de los Estados para el pleno goce de todos los derechos humanos, sobre todo los derechos económicos, sociales y culturales.

80. Aunque se considera que estas cuestiones son fundamentales, el presente informe no se detendrá en ellas a causa de las limitaciones de espacio.

#### **4. Las consecuencias de las funciones de paternidad y cuidado<sup>14</sup>**

81. Las funciones de reproducción y cuidado sientan las bases mismas de la vida humana y la sociedad. Al margen de si están remuneradas o no, incumben exclusivamente o en gran medida a mujeres. El hecho de que las mujeres se encarguen de estas funciones levanta un importante obstáculo a la igualdad de oportunidades de las mujeres en el mercado de trabajo o en las empresas, las finanzas y la iniciativa empresarial. Los derechos de maternidad han sido objeto de amplio reconocimiento en el empleo formal, pero no se han trasladado a otras esferas de la actividad económica ni a la labor de dispensar cuidados. Se observa sistemáticamente la falta de integración debida de la función biológica de la reproducción y la función de los cuidados no retribuidos, ligada al género, en la política macroeconómica de forma global, eficaz y coherente a fin de velar por que la reproducción y los cuidados coadyuven al empoderamiento económico general de la mujer. Esta deficiencia normativa deriva, en efecto, de un gran obstáculo estructural a la igualdad de oportunidades económicas para las mujeres.

82. Es crucial reconocer el derecho a las prestaciones de maternidad y el derecho a una distribución justa y equitativa de las funciones de dispensar cuidados, entendidos como derechos sociales y económicos en un sentido pleno. Se trata de condiciones esenciales para el derecho de la mujer a gozar en pie de igualdad de todos los derechos económicos, sociales y culturales, en particular el derecho a trabajar; el derecho al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias; el derecho a un nivel de vida adecuado; el derecho a una vida sin hambre; el derecho al disfrute del más alto nivel de salud física y mental posible; y el derecho a participar en la vida cultural.

83. Deben eliminarse los obstáculos a las oportunidades económicas de las mujeres derivados de las funciones de reproducción y cuidado para que las mujeres y los hombres puedan elegir la manera de repartirse las obligaciones económicas y la responsabilidad de dispensar cuidados. Se han determinado tres modalidades de distribución posibles: ambos progenitores como trabajadores a tiempo completo; un progenitor que trabaja a tiempo completo y otro que trabaja a tiempo parcial, siendo este último, por lo general, la mujer; o el modelo del hombre como sostén de la familia. También existe la modalidad del progenitor sin cónyuge, que suele ser una mujer.

84. Las modalidades de distribución no suelen ser fruto de la libre elección, sino de estereotipos y discriminación. En la mayoría de los países se tienen indicios de discriminación de las mujeres embarazadas en la contratación, el despido y el trato en el lugar de trabajo; de imposición a las mujeres de una proporción desproporcionada de las tareas de prestación de cuidados no remunerados; y de estereotipos negativos sobre las madres, así como sobre los padres que dispensan cuidados a sus hijos. Parece que los supuestos culturales sobre la función de la maternidad están en tensión con el concepto de

---

<sup>14</sup> Esta sección se basa en el documento de antecedentes presentado por Sharon Offenberger. Véase asimismo la bibliografía correspondiente a la sección.

trabajador ideal. No obstante, en una comparación de determinados países de distintas regiones se constató que la maternidad no reduce uniformemente la participación en la fuerza de trabajo ni el éxito en el ámbito laboral y que, de hecho, en algunos países fomenta estos factores en comparación con las mujeres que no tienen hijos. En todo caso, reduce el número de horas trabajadas y, sobre todo, acrecienta de forma desproporcionada, y más allá de toda diferencia que pueda explicarse por la reducción del horario de trabajo, la brecha entre el sueldo de las madres y el de los padres.

#### *Funciones reproductivas*

85. Las funciones reproductivas de la mujer son el embarazo, el parto y la lactancia materna. Se trata de las funciones biológicas de la maternidad. De conformidad con el marco normativo creado por la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y los convenios de la OIT, en algunos Estados hay disposiciones reglamentarias o judiciales por las que se prohíbe la discriminación durante el embarazo y se impide despedir a una mujer hasta que pasan meses o incluso años después del parto. No obstante, en varios países han aumentado las denuncias de discriminación por embarazo, y hacen falta medidas eficaces para garantizar la seguridad laboral de la mujer durante el embarazo y tras el parto.

86. Los marcos de la OIT y de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer imponen a los Estados partes la obligación de ofrecer a las mujeres empleadas una licencia de maternidad con sueldo, fijada por la OIT en un mínimo de 14 semanas y un período recomendado de 18 semanas, además de interrupciones diarias de la actividad para amamantar. La institución de la licencia de maternidad tiene carácter casi universal: un 51% de los países ofrecen licencias de maternidad con una duración mínima de 14 semanas; un 20% las ofrecen de 18 semanas o más y un 35% de 12 o 13 semanas. Solo un 14% de los países ofrecen menos de 12 semanas.

87. De conformidad con la Convención y con los convenios de la OIT, el Estado está obligado a ofrecer licencia con sueldo. Las políticas sobre licencia de maternidad que prescindan de una remuneración adecuada pueden comportar dificultades financieras; según investigaciones, las mujeres que se reincorporan en el trabajo sin haber agotado del todo su licencia de maternidad suelen hacerlo por motivos financieros. La buena práctica en cuanto al pago de la licencia de maternidad consiste en hacer uso del seguro social o de fondos públicos para no aumentar la discriminación contra la mujer ejercida por empleadores que se propongan no pagar la licencia.

88. Pese a los esfuerzos por ampliar el alcance de los convenios de la OIT a las mujeres cuyo empleo es precario, muchas mujeres siguen careciendo de los derechos básicos antes señalados. La economía informal, de la que dependen los medios de vida de una enorme cantidad de mujeres, sigue siendo ajena a la reglamentación del trabajo y los derechos de maternidad. La concesión de licencias de maternidad con sueldo a empresarias o trabajadoras por cuenta propia es una buena práctica que se observa en algunos países. De conformidad con varias directivas de la Unión Europea, es obligatorio ofrecer a las trabajadoras por cuenta propia una licencia de maternidad con sueldo calculada sobre la base de una pérdida media de ingresos o ganancias (con sujeción a un tope) o de un nivel nacional de subvención, como el salario mínimo. Sin embargo, la licencia no es obligatoria y las condiciones en que se paga suelen ser distintas de las que corresponden a las trabajadoras del sector formal. El Grupo de Trabajo celebra al respecto una decisión del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (comunicación N° 36/2012) en la que consideró que la abolición de un plan público de licencia de maternidad existente sin establecer otro plan alternativo adecuado para compensar de forma

inmediata la pérdida de ingresos durante la maternidad de trabajadoras por cuenta propia suponía una infracción del artículo 11 2) b) de la Convención.

#### *Funciones de dispensar cuidados*

89. Recae en las mujeres un volumen desproporcionado de tareas no remuneradas de dispensar cuidados, lo cual limita su capacidad de desempeñar labores remuneradas. Son prueba de ello estudios empíricos según los cuales las mujeres, independientemente de si perciben remuneración por su trabajo o no, dedican a los cuidados entre dos y cuatro veces más de su tiempo que los hombres. Hasta un 90% de los cuidados dispensados en el hogar a causa de enfermedades recae en mujeres y niñas.

90. A diferencia de lo que ocurre con la función reproductiva de las mujeres, los cuidados no tienen que recaer obligatoriamente en la mujer. Todos los tipos de cuidado, incluido el de niños, se prestan a reconstrucción social; de hecho, en los países nórdicos, que hace tiempo implantaron políticas de igualdad de género en la división de las funciones de trabajo y cuidado de los hijos, la distribución de los cuidados ronda la paridad. La buena práctica en cuanto al reparto de la tarea de dispensar cuidados inaugurada en los países nórdicos alienta a los hombres a que accedan a mundos dominados tradicionalmente por las mujeres, tanto en la familia como en el lugar de trabajo, lo cual permite a las mujeres participar y avanzar en el mercado de trabajo.

91. El Grupo de Trabajo considera que las tres "erres" de la prestación de cuidados no retribuidos (reconocimiento, reducción y redistribución) deben incorporarse en la política macroeconómica para dar cumplimiento al derecho de las mujeres a recibir servicios de cuidados, facilitando con ello el empoderamiento económico de la mujer.

92. El reconocimiento de los cuidados no retribuidos comporta la imposición, en los ámbitos internacional y constitucional, de la obligación estatal de garantizar una distribución equitativa de las funciones de cuidado como derecho económico y social en un sentido pleno. También conlleva la contabilización del gasto en cuidados como parte del producto nacional bruto, lo cual obliga a integrar la economía de los cuidados en la macroeconomía. Exige la prohibición de la discriminación directa o indirecta por motivos del desempeño de funciones de cuidados, según lo establecido por la OIT y el Tribunal Europeo de Justicia. Por último, justifica la buena práctica de contabilizar el gasto en cuidados como suma deducible a efectos del impuesto sobre la renta, pues dispensar cuidados a personas a cargo constituye un gasto necesario para que un cuidador no remunerado pueda generar ingresos.

93. La labor de dispensar cuidados puede reducirse, especialmente en los países en desarrollo y las zonas rurales, mejorando la infraestructura básica, con inclusión del abastecimiento de agua, el saneamiento y el transporte.

94. La redistribución de la labor de cuidado supone la reestructuración del diseño, la financiación y la prestación de los cuidados por parte de los hogares, los mercados, el Estado y la sociedad civil para que no recaiga en las mujeres un volumen desproporcionado de cuidados no retribuidos. La distribución equitativa de estas labores entre distintos agentes exige, por una parte, que los hombres y las mujeres se repartan en el hogar las responsabilidades del cuidado y, por otra, que el Estado ofrezca instalaciones de cuidado asequibles y accesibles, lo cual incluye servicios de guarda de niños, períodos adecuados de atención y recuperación hospitalaria e instalaciones para el cuidado de las personas de edad o con discapacidad.

95. El reparto de las responsabilidades de cuidado en el hogar ha de seguir siendo algo que mujeres y hombres puedan elegir. Para que de verdad sea posible elegir, ambos padres deben poder acceder a una licencia con sueldo para dispensar cuidados. Los países nórdicos fueron los primeros que instituyeron una licencia de paternidad independiente a fin de

superar los estereotipos y obstáculos suscitados por la participación de los hombres en el cuidado de los hijos. Ese tipo de disposición es cada vez más habitual en todo el mundo a medida que se cobra conciencia del papel de los hombres como padres y de su necesidad de conciliar su vida laboral y familiar. La licencia de paternidad es normalmente mucho más corta que la licencia de maternidad, y es más frecuente que sea sin sueldo. Algunos países han implantado opciones de licencia de paternidad más neutras desde el punto de vista del género; la mejor práctica reciente de un país nórdico consiste en ofrecer una licencia simétrica para cuidar del niño: cinco meses para cada padre por separado y otros dos meses que se pueden distribuir como ambos decidan<sup>15</sup>.

96. La necesidad de cuidar de los niños persiste cuando echan a andar y en edades posteriores, ya finalizado el período de la licencia paterna, así como en relación con las personas de edad y con discapacidad. En este caso, la responsabilidad debe redistribuirse mediante servicios de cuidado. Actualmente, no existen a escala internacional obligaciones estatales mínimas en cuanto a los servicios de cuidado de niños o de personas de edad y con discapacidad.

97. Por lo que se refiere al cuidado de niños, el Grupo de Trabajo se suma al llamamiento de ONU-Mujeres para que los Estados garanticen un cuidado de los niños de calidad y accesible como nivel mínimo de protección social, lo cual es consonante con la obligación de facilitar a las mujeres igualdad de hecho en la vida económica y social a la vez que permite a los progenitores conciliar la vida laboral y familiar. El Grupo de Trabajo sugiere que los servicios de cuidado de niños se conciben como medidas para aumentar la eficiencia económica vinculando el derecho a recibir servicios plenamente subvencionados con la participación del progenitor en una actividad económica. Otra buena práctica consiste en que el Estado preste apoyo a la comunidad, los sindicatos e iniciativas empresariales para prestar servicios de cuidado. Además, cuando los niños empiezan a ir a la escuela es una buena práctica sincronizar los horarios y festivos de los niños con el horario laboral de los adultos.

### C. Mujeres de edad<sup>16</sup>

98. La pobreza y la calidad de vida de las mujeres de edad avanzada suponen la culminación de las fases previas de su ciclo vital y están marcadas por ellas: los estereotipos en el ámbito de la educación y en la niñez; la precariedad de los trabajos; el trabajo informal; los costos del cuidado dispensado; modalidades de carrera interrumpidas; y la penalización de la maternidad en cuanto a la participación en la fuerza de trabajo. En ese sentido, la situación de las mujeres jubiladas puede considerarse prueba decisiva de la calidad de su vida económica y social.

99. Existe una brecha de género en el ámbito de las pensiones por lo que se refiere a riqueza acumulada e ingresos. El equilibrio entre los derechos de pensión en sistemas de pilares múltiples repercute directamente en la brecha de género en materia de pensiones. Los sistemas sociales (el "pilar cero", según el Banco Mundial), que ofrecen a los ciudadanos pensiones básicas a un tanto alzado, no exigen aportación y, con ello, no diferencian entre los derechos de pensión del hombre y los de la mujer, por lo que son fuente de igualdad. En consecuencia, la tendencia a diversificar los sistemas de pensión para dar cabida a sistemas de aportación de los pilares primero y segundo, que basan una parte considerable de los derechos de pensión en la contribución durante la vida laboral,

<sup>15</sup> Véase A/HRC/26/39/Add.1.

<sup>16</sup> Esta sección se basa en el documento de antecedentes presentado por Frances Raday. Véase asimismo Estelle James *et al.*, "The gender impact of pension reform – a cross-country analysis", documento de trabajo sobre investigaciones relativas a políticas (Banco Mundial, 2003).

afecta negativamente a las mujeres y acrecienta la brecha de género en materia de pensiones, pues la contribución de las mujeres a estos planes de pensiones financiados es inferior como consecuencia de los factores estructurales de su mercado laboral y su dedicación a los cuidados.

100. En la mayoría de los países siguen imperando leyes y prácticas discriminatorias. Algunas de estas leyes no necesitan de mayor explicación, como la obligación de jubilación anticipada de las mujeres. En otros casos obedecen a la denominada "discriminación estadística", como cuadros de anualidades distintos para mujeres y hombres basados en la mayor longevidad de las mujeres. Otras leyes son consecuencia de la sociología de la familia y de una política legislativa que justifica y perpetúa la dependencia económica de la mujer con respecto a los ingresos y los derechos de pensión de su marido.

101. Entre las buenas prácticas cabe citar medidas compensatorias fundadas en el género, como el mantenimiento de las contribuciones a la pensión durante las licencias de maternidad y cuidado de los niños, un cálculo de los beneficios que no diferencie entre los sexos, el establecimiento de una edad obligatoria uniforme para la jubilación y la obligación de establecer anualidades comunes. Todas estas medidas, que presentan un gran margen de diferencia en cuanto a su generosidad y suscitan alguna prevención en cuanto a las categorías de mujeres que no se benefician de ellas, tienen algún efecto menor en la reducción de la brecha en materia de pensiones. De estas medidas fundadas en el género, la única que casi cierra la brecha de género en materia de pensiones es la obligación de establecer anualidades comunes. De ello cabe inferir que la manera de corregir la pobreza relativa de las mujeres de edad avanzada reside en hacer obligatorio el establecimiento de anualidades conjuntas con sus maridos. Sin embargo, con ello no se resuelve el problema de las mujeres solteras o divorciadas. Además, persiste el problema de idear un sistema que sea equitativo para los matrimonios tradicionales fundados en la dependencia a la vez que incentive la independencia económica de las mujeres.

## V. Violencia contra la mujer<sup>17</sup>

102. La violencia contra la mujer por motivos de género, con inclusión de la violación por el Estado de la integridad física y la autonomía de la mujer, la violencia en la esfera pública, la violencia en el lugar de trabajo y las instituciones de enseñanza y la violencia doméstica y económica ejercida por la pareja, puede perjudicar y limitar gravemente el potencial económico y social de la mujer durante todo su ciclo vital, incluido su acceso a la educación, la libertad de circulación y el empleo. En las instituciones económicas y sociales las mujeres están expuestas a acoso sexual, como comportamientos sexuales u observaciones inoportunos, imágenes pornográficas y exigencias mediante palabras o acciones. Esa conducta es amenazadora y humillante.

103. Muchos países prohíben el acoso sexual en el lugar de trabajo, ya sea del tipo *quid pro quo* (inducir a realizar actos sexuales bajo amenaza de consecuencias en el ámbito del trabajo), ya en virtud de la creación de un entorno hostil, y hacen responsable de ello al empleador. De los 100 países estudiados, 78 tienen leyes relativas al acoso sexual en el lugar de trabajo; de estos, 52 tipifican esa conducta como delito. La prohibición legal del acoso sexual se ha basado en los conceptos alternativos de discriminación contra la mujer o violación de la dignidad humana de la mujer; la buena práctica consiste en aplicar un "enfoque doble" que englobe ambos conceptos.

<sup>17</sup> Esta sección se basa en el documento de antecedentes presentado por Frances Raday y Shai Oksenberg en colaboración con el Instituto Lowenstein. Véase también *R. K. B. c. Turquía* (Comunicación N° 28/2010 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer).

104. Además, las mujeres están expuestas a acoso sexual en la esfera pública, en particular en las instituciones que prestan servicios, el transporte público, el "acoso en la calle", el ciberacoso y la publicidad pornográfica, todo lo cual genera un factor de miedo que coarta radicalmente su libertad de circulación y de ocupación. Sin embargo, solo 8 de los 100 Estados han promulgado leyes que prohíben el acoso sexual en lugares públicos. La buena práctica, consistente en prohibir el acoso sexual en la prestación de servicios, comporta la responsabilidad municipal de emplazar personal policial en los espacios públicos, iluminarlos y vigilarlos con cámaras.

105. La violencia de género en el ámbito escolar adopta formas diversas; las niñas de algunos países son objeto de ataques violentos por asistir a la escuela, mientras que en otros países sufren violencia o acoso sexual en la escuela, a veces por parte de docentes. Esa violencia es fuente de traumas, estigmatización y, a veces, embarazos, además de estorbar gravemente las oportunidades educativas de las niñas. En muchos Estados toda relación sexual con un menor se considera violación, pues los menores no tienen capacidad de dar su consentimiento, pero solo 32 de los 100 Estados cuentan con disposiciones relativas al acoso sexual en las escuelas. Ejemplos de buenas prácticas observadas en algunos Estados son la implantación de mecanismos confidenciales de presentación de denuncias en las escuelas, la creación de capacidad en la policía, tribunales adaptados a las necesidades del niño, un registro público de delinquentes sexuales y la prohibición de que estos ejerzan la docencia.

106. Las mujeres son también muy vulnerables a la trata con fines de explotación sexual o laboral. El Grupo de Trabajo examinará esta forma de violencia de género en su informe sobre salud y seguridad.

## VI. Recomendaciones

107. **El Grupo de Trabajo exhorta a los Estados a que ratifiquen la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y todos los tratados internacionales de derechos humanos pertinentes, así como convenios de la OIT, que garanticen los derechos económicos y sociales de la mujer. Los exhorta a que den cumplimiento a las obligaciones dimanantes de ellos, en particular ratificando los Protocolos Facultativos de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, introduciendo las garantías constitucionales y legislativas necesarias y adoptando un programa en pro de la transformación que tenga como resultado la igualdad de hecho de las mujeres en su vida económica y social.**

108. **El Grupo de Trabajo recomienda asimismo que se adopten medidas concretas basadas en las buenas prácticas que sirven de base al presente informe temático.**

109. **El Grupo de Trabajo recomienda que los Estados.**

### A. Generalidades

110. **Eliminen las leyes discriminatorias que levantan obstáculos al empleo formal o informal de las mujeres y a su disfrute de los derechos económicos y sociales; y garanticen expresamente y con efecto inmediato el derecho de la mujer a la igualdad en la vida económica y social, tanto en la esfera privada como en la pública, adoptando medidas especiales para acelerar la igualdad de hecho.**

111. **Garanticen el acceso de las mujeres a reparaciones y recursos judiciales en caso de discriminación en la vida económica y social, considerando que la rendición de**

cuentas es parte fundamental del disfrute por las mujeres del derecho a la igualdad y facilitando un acceso asequible a la justicia y a recursos adecuados.

112. Reconozcan que la vulnerabilidad y las desventajas económicas de la mujer se ven agravadas por políticas macroeconómicas que amplían las desigualdades y reducen los niveles mínimos de protección social.

113. Reconozcan el efecto desproporcionado en las mujeres de las medidas de austeridad adoptadas frente a la crisis económica y adopten estrategias que tengan en cuenta el género evitando la exclusión del mercado de trabajo, la pérdida de unos niveles mínimos de protección social y la reducción de los servicios sociales.

## **B. La niña**

114. Eliminen todas las leyes y prácticas discriminatorias que impidan a las niñas terminar su educación, incluido el matrimonio en la infancia.

115. Velen por el acceso efectivo de todas las niñas a la educación, con inclusión de una enseñanza primaria obligatoria y gratuita y un acceso sin discriminación a la enseñanza secundaria y superior.

116. Adopten buenas prácticas para combatir la ausencia escolar de las niñas, como aportar recursos financieros a los padres para que mantengan a sus hijas en la escuela, impedir que las niñas sufran violencia en las escuelas, dotar a las escuelas de instalaciones de saneamiento adecuadas y facilitar la asistencia a las niñas embarazadas y las madres en edad escolar.

117. Velen por la igualdad de la calidad de la educación recibida por las niñas en todos los niveles, en particular desterrando los estereotipos de género de los planes de estudios, los programas de formación de docentes, los libros de texto y el material didáctico; y alienten a las niñas a que participen en esferas de formación profesional y disciplinas académicas no tradicionales, como las matemáticas, las ciencias y la tecnología.

118. Implanten un programa de estudios básico que informe a los niños y las niñas de sus derechos humanos, incluidos los de las mujeres.

## **C. Edad adulta**

### **1. Relaciones laborales en los ámbitos formal e informal**

119. Velen por que en el entorno laboral se prohíba efectivamente la discriminación de todas las mujeres por motivos de sexo, embarazo o maternidad.

120. Impongan a los empleadores la obligación de pagar una remuneración igual por igual trabajo o trabajo de igual valor empleando medios diversos, en particular realizando una evaluación objetiva del puesto en la que participen interesados y asociados sociales, y eliminando la diferenciación por sexo de las profesiones.

121. Adopten medidas para reducir y reconstruir el trabajo informal; para reducir el trabajo informal los Estados han de ofrecer a las mujeres más oportunidades de empleo formal, especialmente en el sector público, y ofrecer programas selectivos de capacitación de las mujeres, así como de reciclamiento o profesionalización de desempleados. Para reconstruir el trabajo informal, deben definir de nuevo el alcance de las leyes de protección laboral, ofrecer pagos prorrateados y prestaciones de seguridad social a la mano de obra ocasional o a tiempo parcial y conceder a los

trabajadores de los sectores formal e informal licencias de maternidad con sueldo y derechos en cuanto al cuidado de los hijos.

122. Ofrezcan protección contra la discriminación y el abuso de los trabajadores migrantes y domésticos y ratifiquen y apliquen el Convenio N° 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

## 2. Las mujeres y las empresas

123. Eliminen las leyes, incluidas las que dimanen de estatutos de las personas, que discriminen a las mujeres en cuanto a su papel de dirigentes empresariales o empresarias, en particular por lo que se refiere al registro de una empresa, a la libertad de circulación, a los derechos sobre las tierras y la propiedad, a los derechos a ahorrar, recibir crédito y heredar y a su participación en cooperativas.

124. Adopten medidas positivas para acelerar la igualdad de hecho de las mujeres en puestos directivos de instituciones y sociedades financieras, comerciales y empresariales, en particular imponiendo cupos a la composición de los consejos empresariales.

125. Favorezcan las oportunidades empresariales de las mujeres ofreciendo capacitación, información, modalidades de crédito y ahorro y políticas de compras del sector público dirigidas a empresas de mujeres.

126. Incorporen desde la perspectiva de género los principios de responsabilidad empresarial determinando, previniendo y remediando los daños causados por actividades empresariales a las mujeres en su calidad de trabajadoras, consumidoras y miembros de comunidades, especialmente por lo que se refiere a las zonas industriales francas; los talleres donde se practica la explotación y el trabajo a domicilio; la industria de la confección; y la desposesión de tierras en el marco de proyectos de extracción, obtención de biocombustible, agronegocios y actividades inmobiliarias.

127. Las instituciones internacionales y los Estados deben dar cabida a las mujeres en puestos superiores de gobernanza económica, financiera y comercial, así como formular políticas desde la óptica del género, con inclusión de la mitigación de los aumentos espectaculares en la desigualdad de los recursos y los ingresos y de la feminización de la pobreza.

## 3. Funciones de reproducción y cuidado

128. Corresponde a los Estados y a los responsables de adoptar decisiones económicas incorporar la economía de los cuidados como parte integrante de la política macroeconómica y reconocer el derecho a servicios de cuidado como derecho económico y social que exige unos niveles mínimos de protección social.

129. Los Estados han de determinar, reducir y redistribuir la labor no retribuida de cuidado de los niños y otras personas a cargo de edad avanzada o con discapacidad incluyendo dicha labor en el producto nacional bruto; permitiendo que el gasto en cuidados pueda deducirse a efectos del impuesto sobre la renta; mejorando la infraestructura ambiental y de servicios para reducir la carga de los cuidados privados; y sincronizando los horarios escolares con los laborales.

130. Deben ofrecerse por igual a madres y padres licencias con sueldo para dispensar cuidados.

131. El cuidado de los niños debe garantizarse como nivel mínimo de protección social, además de lo cual los Estados deben alentar a las comunidades, las

cooperativas, los sindicatos y las empresas a que emprendan iniciativas de prestación de servicios de cuidado.

132. Los Estados deben prohibir la discriminación por motivos de maternidad o prestación de cuidados, independientemente de si los dispensa una mujer o un hombre.

133. Los Estados deben ofrecer licencia de maternidad con sueldo por un período mínimo de 14 semanas, de las cuales 6 han de ser obligatorias. Esa licencia debe ir acompañada de un sueldo completo financiado mediante el seguro social o fondos públicos. Deben ofrecerse licencias de maternidad a las mujeres del sector informal, así como a las del sector formal, el mundo empresarial y los consejos comerciales y empresariales.

#### **D. Mujeres de edad**

134. Concedan en pie de igualdad con los hombres pensiones suficientes que no exijan aportación en calidad de derecho social y económico básico.

135. Velen por que las mujeres no se vean obligadas a jubilarse anticipadamente y por que las mujeres que hayan estado económicamente activas tengan acceso a cajas de pensiones de grupos ocupacionales adecuados, en particular adoptando medidas compensatorias fundadas en el género como la acumulación de derechos de pensión durante las ausencias por maternidad o cuidado de los hijos; un cálculo de los beneficios que no diferencie entre los sexos; la igualación de la edad de jubilación obligatoria; y el establecimiento de anualidades comunes.

#### **E. Violencia contra la mujer**

136. Eliminen todas las leyes que discriminen a las mujeres penalizando comportamientos que no se penalizan cuando los exhiben hombres o permitiendo los atentados contra la integridad física y la autonomía de la mujer.

137. Adopten medidas preventivas, desalienten y castiguen con rigor todas las formas de violencia de género y acoso sexual sufridas por mujeres en la esfera pública, como por ejemplo en el transporte y los servicios públicos, el lugar de trabajo, las instituciones de enseñanza, la calle y el ciberespacio, independientemente de si los autores son agentes estatales o particulares.

138. Adopten medidas especiales para prohibir y prevenir la violencia de género, en particular castigando las relaciones sexuales con menores, entendidas como violación, implantando mecanismos confidenciales de presentación de denuncias en las escuelas, creando capacidad en la policía, instituyendo tribunales adaptados a las necesidades del niño y prohibiendo a los delincuentes sexuales ejercer la docencia.